

Boven water!

Van ongrijpbaar verzuim naar energieke teams

P5 **COM**

INSPIRING PERFORMANCE

Ziekteverzuim is een grote uitdaging in de zorg

Het verzuim is in de zorg fors hoger dan gemiddeld ...

Gemiddeld is het verzuim in Nederland 5,6%. Daar ligt het verzuim in Zorg en Welzijn met **8,36%** flink boven.

... en is het afgelopen jaar alleen maar toegenomen

In de hele sector steeg het verzuim van **7,29%** in 2021 naar **8,36%** in 2022.

Dit hangt vooral samen met kort frequent verzuim

- De grootste veroorzaker van de stijging is de **toename van kort verzuim**
- Daarnaast meldden medewerkers zich afgelopen jaar vaker ziek. De **meldingsfrequentie steeg van 1,1 naar ruim 1,5**

Bron: CBS en Vernet 2021 en 2022



En werkstress is de meest genoemde oorzaak van verzuim

- Werkstress is beroepsziekte nummer 1
- Helft zorgwerknemers vindt werkdruk te hoog
- Ruim **1,3 miljoen** werknemers ervaren burn-outklachten
- **37%** van al het verzuim is psychisch
- **42%** van alle medewerkers vindt dat er maatregelen nodig zijn tegen werkstress
- Toch vindt maar **40%** van de werkgevers werkdruk een belangrijk arbeidsrisico



Kort frequent verzuim leidt vaak tot langdurig verzuim

- Bijna **21%** van de zorgmedewerkers meldt zich drie keer per jaar of vaker ziek
- Meer dan de helft, **61%**, van deze zogenoemde frequent verzuimers vervalt in hernieuwd frequent verzuim
- **De helft** van frequent verzuimers is binnen 4 jaar langer dan 6 weken ziek (langdurig verzuim)
- Meer dan 1 op de 10, **11%**, van de frequent verzuimers valt binnen 4 jaar, langer dan 1 jaar uit
- En **de helft** van de langdurig verzuimers is binnen 4 jaar weer langer dan 6 weken ziek

Rekenvoorbeeld

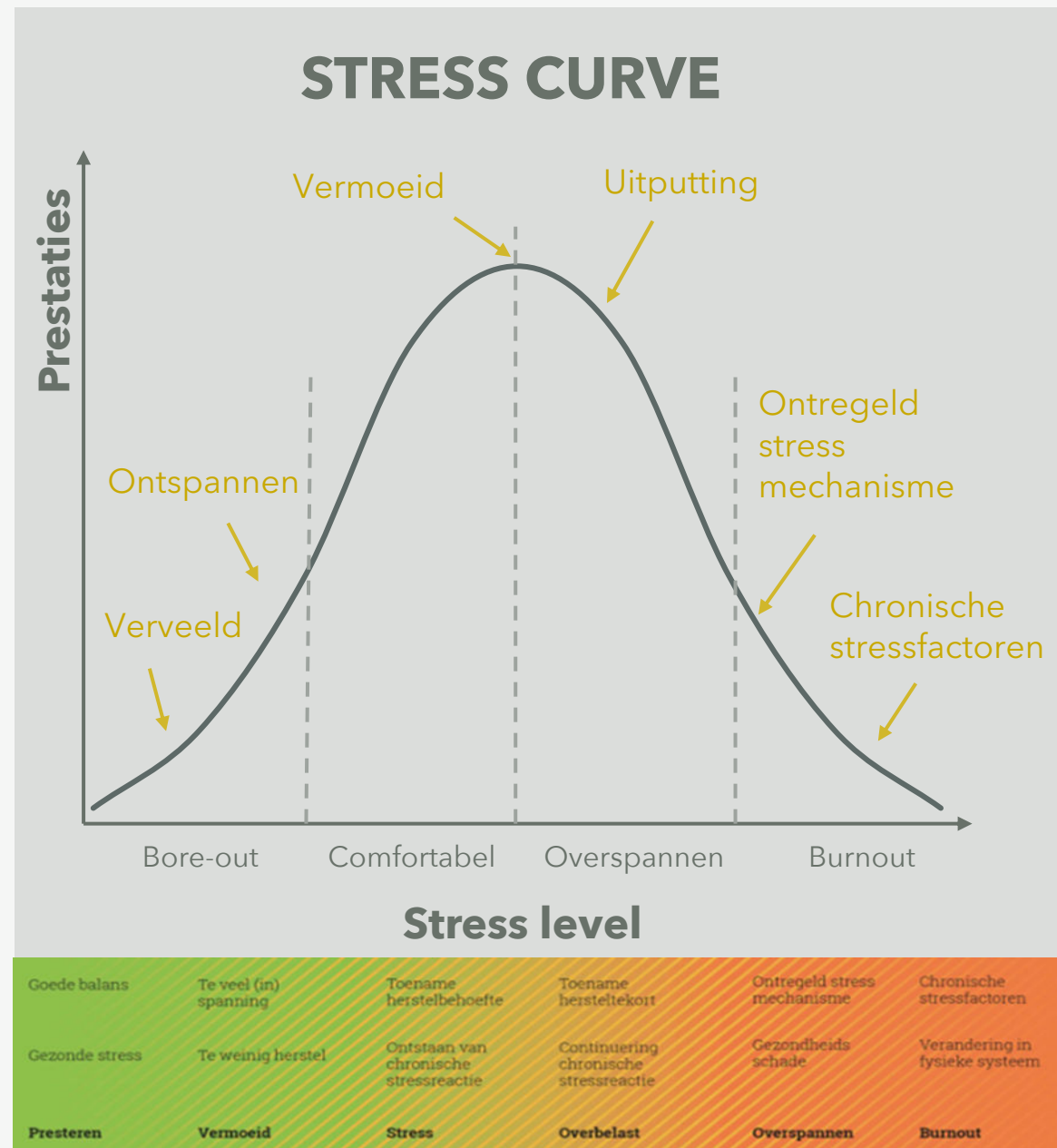
Aantal medewerkers	100%	1.500
Aantal medewerkers dat frequent verzuimt	21%	314
Aantal medewerkers dat opnieuw frequent verzuimt	13%	192
Aantal medewerkers dat binnen 4 jaar langer dan 6 weken verzuimt	10%	157
Aantal medewerkers dat het jaar daarop weer verzuimt	5%	79
Aantal medewerkers dat binnen 4 jaar, langer dan 1 jaar uitvalt	2%	35

Dat komt door een gebrek aan integrale samenwerking

Werkstress is de belangrijkste oorzaak van verzuim. Werkstress hangt vaak samen met iemands persoonlijke situatie en coping strategieën, maar wordt uiteindelijk veroorzaakt door drie factoren die elkaar beïnvloeden: het **functioneren** van het **team**, het functioneren van de **leidinggevende** en het functioneren van de **organisatie**.

In veel organisaties zijn deze factoren van elkaar losgezongen. HR is bijvoorbeeld 'van verzuim' en bedrijfsvoering 'van de processen'. Leidinggevenden zijn in de praktijk verantwoordelijk, maar pakken het allemaal anders aan, omdat een **duidelijke strategie ontbreekt**. Zo worden belemmeringen niet integraal opgelost.

Hierdoor rollen medewerkers van vermoeid, naar overbelast, overspannen en misschien wel burnout.



**Tijd om het anders te doen.
Met een grondige analyse
en een impactvolle aanpak.**

Combineer snel resultaat met duurzaam effect

Verlaag het ziekteverzuim in uw organisatie ...

Uw ziekteverzuim is nu te hoog. Belangrijk dus om de medewerkers die op dit moment ziek zijn, zo snel mogelijk weer **met energie aan het werk** te krijgen.

... én haal uw medewerkers uit de risicozone

In alle organisaties is een groep mensen die nu nog werkt, maar die een hoger risico heeft om uit te vallen. Deze groep noemen we '**at risk**'.

Een deel van deze groep is in beeld, vanwege frequent verzuim. Maar een groot deel ook niet. Deze mensen zijn wel aanwezig, maar je merkt er niets bijzonders aan, als je er niet gericht naar vraagt.

De kunst is deze groep **boven water** te krijgen. Want hier is duurzaam winst te halen. U voorkómt immers kosten door uitval, én het sneeuwbaaleffect naar langdurig verzuim.



We combineren onze proces- en organisatie- kracht met de expertise van Zorg van de Zaak

Specialisten op het gebied van organisatie, proces en leidinggeven

P5COM helpt organisaties aantoonbaar vooruit. We versimpelen, halen administratieve rompslomp weg, versterken leiderschap en zorgen dat organisaties blijvend beter presteren - ook als wij weer weg zijn. Concreet stijgen de medewerkertevredenheid én de kwaliteit van zorg. **Gemiddeld realiseren we een ROI van 1:3.**

die kennis over mentale en fysieke gezondheid van arbo-experts ontsluiten

Zorg van de Zaak is koploper als het gaat om arbodienstverlening en bedrijfs-geneeskunde - **van positieve gezondheid tot vitaliteit en re-integratie**. Van onderzoeker tot bedrijfsarts, en van psycholoog tot vitaliteitscoach: het netwerk biedt het allemaal. En voor heel veel mensen. Zorg van de Zaak bereikt via de werkgevers ongeveer 1,4 miljoen werkenden. En indirect via hun gezinnen dik 5 miljoen mensen.

Door onze krachten te bundelen, bieden we een **integraal antwoord** op de complexe oorzaken van verzuim. En werken individu en organisatie niet naast elkaar, maar mét elkaar.

Ons bedrijfsgezondheidsnetwerk

i mindLife
Life Counseling

Kannick

Skills
Werk & Psyche

yet

ergatis
ARBEID EN GEZONDHEID

sitagre
PSYCHE EN GEZONDHEID

Zorg van de Zaak

Margolin
Werk & Toekomst

Gimd
Werk & Balans

Grip
Werk & Schuld

Shared Ambition
people management

P5 COM
INSPIRING PERFORMANCE

LIBERI
coaching

We hanteren een integrale aanpak, met focus op organisatie én medewerker



De organisatie

Werklast: Hoe is de balans tussen de hoeveelheid werk en de eisen die daaraan gesteld worden, en de capaciteit van de medewerkers?

Organisatiegraad: Hoe goed is het werk georganiseerd? Denk aan processen, systemen, leiderschap en cultuur. En de effecten hiervan op de mentale en fysieke belasting van de medewerker.

Psychologische behoeften: Kunnen de psychologische behoeften (autonomie, verbinding, competentie, zingeving en variëteit) van medewerkers vervuld worden in hun werk?

Baaneisen en beloning: Hoe verhouden de baaneisen zich tot salaris, promotiekansen, erkenning en baanzekerheid? En hoeveel ontwikkelmogelijkheden heeft een medewerker?



De medewerker

Persoonlijke omstandigheden: Hoe is het thuis? Denk aan: ouderschap, financiële problemen, mantelzorgtaken, relatieproblemen, of rouwproblemen.

Persoonlijke hulpbronnen: Hoe goed kan een medewerker omgaan met veranderingen en stress? Hoe zijn bijvoorbeeld de mentale veerkracht, zelfredzaamheid en eigen regie?

Motivatie en Welzijn: Hoe voelt een medewerker zich? Denk bijvoorbeeld aan: burn-out en stressklachten, emoties op het werk, en slaap.

Gezondheid: Heeft de medewerker lichamelijke klachten? Hoe is de leefstijl? En wat komt er uit fysieke metingen?

Werkgeluk en Betrokkenheid: Wat is het huidige en toekomstig werkvermogen en welke factoren kunnen dit beïnvloeden?

Arbeidsverzuim: Hoe vaak meldt een medewerker zich ziek, en hoe lang is de medewerker dan afwezig?

Met onze scan halen we de oplossingen binnen 3 weken boven water



Gegevens analyse

- Organigram
- Formatieplaatsenplan
- Begroting
- Operationele rapportages
- Arbobeleid
- Verzuimprotocol
- Verzuimdata
- MTO
- RI&E
- Macrorapportage PAGO-PMO



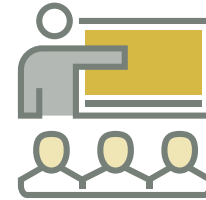
Interviews

- Leidinggevend en selectie medewerkers van de teams in scope
- Teamleider P&O
- Praktijkondersteuners
- Re-integratie adviseur
- OC
- Bedrijfsarts/POB
- Vertrouwenspersoon
- Preventiemedewerker
- Evt. gere-integreerde medewerker



Steekproefonderzoek

- Vragenlijstonderzoek
- Analyse verzuimproces
- Verzuimanalyse
- Analyse rapportages
- Bijwonen SMO
- Werkcontext
- Analyse exitgesprekken/verloopcijfers
- Analyse verlofopname



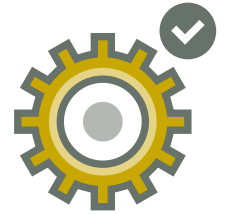
Presentatie bevindingen

- Terugkoppeling bevindingen aan kernteam
- Bespreken concept plan van aanpak met het kernteam



Uitwerken PvA

- Opstellen definitief plan van aanpak i.s.m. kernteam
- Benodigde executiekracht, ondersteuning en investering



Verbeterfase

- Inventarisatie
- Ontwikkeling
- Implementatie
- Realisatie/Borging

Doorlooptijd 3 weken

Aan het einde van deze scan heeft u concreet in handen:

- Een heldere **PowerPointpresentatie** met alle feitelijk onderbouwde bevindingen
- De verbetermogelijkheden gesorteerd naar **verbeterthema's**
- Een gekwantificeerd en gekwalificeerd **verbeterpotentieel**
- Een **maatwerk plan van aanpak** om de verbeteringen te realiseren en te borgen
- Een helder beeld van de **benodigde investering**



Mogelijke onderdelen van een plan van aanpak

Individu

We stellen **preventieve interventies** en instrumenten beschikbaar waar medewerkers direct en laagdrempelig gebruik van kunnen maken. En we stimuleren medewerkers - via de organisatie - om dit ook daadwerkelijk te doen.

Teams

We doen op teamniveau wat nodig is op basis van de belemmerende factoren die uit de scan komen. Dat kunnen **specifieke interventies** in kleine groepen zijn, maar ook bijvoorbeeld **medewerkersbijeenkomsten** over **regie op inzetbaarheid**. We focussen op de groep die ziek is, of het risico loopt om ziek te worden.

Leiderschap

We zorgen dat leidinggevenden een omgeving bieden waarin het efficiënt en **plezierig werken** is, dat ze signalen van stress en onbalans kunnen herkennen, en dat ze effectief kunnen sturen. Dit doen we met **trainingen** in operationeel management, regie op verzuim, intervisie en het continu verbeteren obv een **dashboard**. Ook hier geldt: dit doen we gericht, op basis van de belemmerende factoren.

Organisatie & HR

Organisatiedoelen en structuren moeten medewerkers helpen, niet tegenwerken. We geven HR een stevige positie als businesspartner en ontwikkelen **interventies** die naadloos aansluiten bij de belemmerende factoren. Dit kan gaan over het beleid of het **verzuimprotocol**, maar ook over het verhogen van de **organisatiegraad** of het verbeteren van **capaciteitsmanagement**. We maken resultaten zichtbaar en richten processen in, zodat u continu kunt verbeteren.

Verander- management

Continu verbeteren met heldere **kpi's**, een dashboard en regelmatige **evaluatie**.

U komt van ongrijpbaar verzuim naar energieke teams ...

... door het verwijderen van belemmeringen bij teams, bij leidinggevenden én op organisatieniveau. En dat heeft grote effecten:

- Het ziekteverzuim daalt met ruim **40%**
- Het verloop daalt met ruim **50%**
- De productiviteit stijgt met gemiddeld **15%**





Managing Consultant

Lisette Bos

'Klaar om ongrijpbaar
verzuim aan te pakken? Ik
bespreek graag de
volgende stap met u'

+316 301 39 864 l.bos@p5com.nl

A man with a beard, wearing a light blue button-down shirt, is smiling and looking towards a woman with long blonde hair who is seen from the back. They appear to be in a professional setting, possibly a meeting or a collaborative work environment. The background is softly blurred, showing a white wall and some greenery.

P5 COM

INSPIRING PERFORMANCE

www.p5com.eu

+31 (0)35 531 00 62

info@p5com.eu