

PERSONEEL

14 SEP 2021

**Opslaan** **Reacties** 0 **Delen**

# Wie is verantwoordelijk voor mijn vitaliteit?



Gastauteur

Hanneke Haanraads, algemeen directeur Helen Dowling Instituut, doet een oproep aan alle bestuurders die zich geconfronteerd zien met een hoog verzuimpercentage: ga in gesprek met iemand die langdurig uitgevallen is en laat je verrassen.



Foto door Saskia Wesseling

Wie is verantwoordelijk voor mijn vitaliteit? En dus: wie is verantwoordelijk voor mijn inzetbaarheid als algemeen directeur bij het Helen Dowling Instituut?

Ik. Als eerste ikzelf. Ik heb een baan waarin ik geacht word beschikbaar en vitaal te zijn. En daar heb ik mijn leven op aangepast.

Maar als het over de vitaliteit van medewerkers gaat, kijken HR én de raad van toezicht én de personeelsvertegenwoordiging mij vragend aan. Want wat doe ik aan de vitaliteit van medewerkers?

## Valkuil

Directeur zorg Anette Pet en ik hadden hier in 2019 een stevig gesprek over. We zagen ons geconfronteerd met 10 procent verzuim, waarvan 8 procent langdurig. Onze missie

‘mensen met kanker weer terugbrengen in hun kracht en ze de regie waar mogelijk teruggeven’ was onze valkuil geworden. Te veel passie voor je vak is een risico en een te grote betrokkenheid een energielek.

## Mentaal Fit

Tegelijkertijd gaven we succesvol onze training Mentaal Fit, ontwikkeld door onze Helen Dowling Academie, aan zorgprofessionals bij diverse ziekenhuizen. We kregen fantastische beoordelingen omdat wij als geen ander begrijpen hoe de zorg in elkaar zit.

Maar intern stakte het proces, de wachtlijst liep op en de mensen die nog wél werkten, draaiden dubbele uren. We kwamen tot de confronterende conclusie dat we de training Mentaal Fit goed konden neerzetten bij onze klanten, maar dat we geen tijd hadden om deze ook aan onze eigen zorgprofessionals te geven.

## Continuïteit

Als algemeen directeur is een van mijn opdrachten een gezonde bedrijfsvoering en daarmee de waarborging van continuïteit. Een hoog verzuimpercentage veroorzaakt onrust, tweedeling tussen werkenden en niet-werkenden en is niet goed voor de cultuur en de werksfeer.

## Oneigenlijke onzin

In het stevige gesprek tussen Anette en mij verzandden we eerst in oneigenlijke onzin. Zoals: de afdeling HR is verantwoordelijk, verzuim is een keuze van de medewerker en als uitsmijter ‘waarom moeten wij betalen voor privé-gerelateerd verzuim’? Ook Anette en ik verliezen ons weleens in een discussie, zoals u kunt lezen. Gelukkig is de deur dan dicht en een groot voordeel: ná alle oneigenlijke onzin komt het inzicht.

Wat te doen bij crisis? Laarzen aan en erin stappen. Oplossen en overdragen.

## Aandacht

Oplossingen liggen vaak voor de hand en dichtbij. Hierdoor zie je ze niet altijd. Dus we zijn gaan zitten en hebben de meest voor de hand liggende oplossing gekozen: oprechte aandacht geven, luisteren en je mond houden. Beter worden gaat over aandacht. En medewerkers die uitgevallen zijn, weten vaak heel goed wat ze nodig hebben om terug te komen of om afscheid te nemen.

We wisten niet of onze langdurig zieke medewerkers met ons in gesprek wilden. We hebben het ze gevraagd en ja, het was spannend en eng, maar ze kwamen wel. En de een na de ander vertelde ons hoe een werksituatie wel degelijk langdurig verzuim kan veroorzaken. En als het privé dan even tegenzit, valt de munt de andere kant op. Het waren ontluisterende en soms schokkende gesprekken. We zijn gaan regelen wat medewerkers zeiden nodig te hebben.

## Interne training

Terug naar de titel van deze blog: wie is verantwoordelijk voor mijn vitaliteit. Het is mijn stelligste overtuiging dat ik dat ben. En het helpt als mijn werkgever hieraan meewerkt.

Dus ja, ook wij geven nu jaarlijks intern een training Mentaal Fit aan 'wie wil'. En ook wij weten dat dit nooit uitkomt, duur is en vooral lastig met planningen en wachtlijsten.

Maar het levert veel op. Want samen bezig zijn met je vitaliteit is leuker dan dat in je eentje doen. En veel effectiever: want de collega's uit je trainingsgroep worden je beste vitaliteitscoach ooit.

## Verwonder je

Ik doe een oproep aan alle directeurs en bestuurders die zich geconfronteerd zien met een hoog verzuimpercentage waardoor processen vastlopen en continuïteit in gevaar komt.

Ga in gesprek met iemand die langdurig uitgevallen is en laat je verrassen. Verwonder je over je eigen organisatie en kijk opnieuw naar de bedoeling achter de regels. En ja, ik weet dat dat niet makkelijk is, niet gangbaar. Maar gelet op de resultaten kun je als directeur en bestuurder deze kans niet laten liggen.

Veel plezier!!

*Hanneke Haanraads*

*Algemeen directeur Helen Dowling Instituut*

 [Reageer op dit artikel](#)  [Deel dit artikel](#)

personeel



**Gastauteur**

---