

“Verzuim is uit, Activering is in”

Insula Dei Huize Kohlmann maakt een cultuuromslag

In de tweede helft van 2009, na de verhuizing, werd de Stichting Insula Dei Huize Kohlmann opgeschrikt door een explosief gestegen verzuim. In november bedroeg het verzuim zelfs 12%. Het verraste iedereen in de organisatie. Dit vroeg om een grondige ingreep en de inzet van alle betrokkenen. Nu ruim een half jaar later, is het verzuim gedaald tot 5,23%, meer dan een halvering. Hoewel we hiermee nog niet op het gewenste resultaat zitten, ben ik erg blij met het resultaat. Mede omdat er een cultuuromslag teweeg gebracht is, waar ik trots op ben. Veel steun hebben we daarbij gehad van De Linge Groep en CompanyDoc. Beide samenwerkende organisaties hebben ons laten zien hoe je een modern activeringsbeleid op zet.

Hoe zijn we te werk gegaan? We hebben aan De Linge Groep en CompanyDoc gevraagd met ons mee te denken en een aanvalsplan op te stellen. Eerst hebben we een aantal tijdelijke noodmaatregelen getroffen. We zijn direct gestopt met het ziek melden bij de receptioniste, voor zover dat nog gebeurde. Dat gebeurt vanaf nu altijd bij de eigen leidinggevende. We hebben die leidinggevende vervolgens gevraagd iedere verzuimmelding met de casemanager te bespreken. Weliswaar leidde dat tijdelijk tot een verhoogde ureninzet van de casemanager, maar gezien de ernst van de situatie was dat een noodzakelijke investering. En we hebben een doel gesteld: het verzuim naar 5% voor 1 juli 2010. Ambitieuw zeker, maar niet onhaalbaar!

Vervolgens heeft De Linge Groep alle leidinggevendenden wegwijs gemaakt in de nieuwe wereld van de sociale zekerheid. In drie trainingssessies hebben de leidinggevendenden geleerd hoe de nieuwe sociale zekerheid werkt, wat het belang is van activering en welke vaardigheden je nodig hebt om een succesvol activeringsbeleid te voeren. Niet langer staan ziekte en verzuim centraal, maar het recht op loondoorbetaling bij ziekte en de plicht voor passend werk te zorgen. Als woon- en zorginstelling is ons primair product “aandacht”. Wij bieden onze bewoners aandacht in alle mogelijke vormen. In ons activeringsbeleid gaan wij uit van de gedachte dat een medewerker zelden zo ziek is, dat hij of zij geen aandacht aan bewoners kan geven. Vanuit die gedachte houden wij alle medewerkers actief en betrokken, ook als zij tijdelijk of permanent een beperking hebben.

**VROEGER
DACHT IK
DAT
MIJN BEPERKINGEN
MIJN GRENZEN
WAREN**

Loesje

POSTBUS 1045
6801 BA ARNHEM

Dit verhaal heeft De Linge Groep vervolgens aan al onze medewerkers verteld. Bewust in scherpe bewoordingen soms en niet zelden confronterend voor medewerkers. "Ziek is toch ziek" en "daar kan ik toch niets aan doen" waren veel gehoorde commentaren. Toch hebben we hen duidelijk kunnen maken, dat niemand twijfelt aan de aard en ernst van hun ziektes. Tegelijkertijd hebben we wel de claim bij hen neergelegd om zich bewust te zijn van consequenties van veel en langdurig verzuim voor de kwaliteit van onze zorgverlening. In een budget gestuurde organisatie staan de inkomsten immers vast. Het verschil maak je met de kwaliteit van je output. En die output is groter naarmate je medewerkers de verantwoordelijkheid nemen om optimaal inzetbaar te zijn.

Op case niveau zijn we scherper dan voorheen gaan analyseren: wat zijn de benutbare mogelijkheden, wat is er voor nodig om die benutbare mogelijkheden ook daadwerkelijk te benutten. Intensief overleg op alle niveaus, zowel intern als met casemanager en bedrijfsarts, zorgde ervoor dat we eruit haalden wat erin zat. Om het succes van deze activering inzichtelijk te maken, hebben we het activeringspercentage aan onze management informatie toegevoegd. Hierin laten we zien wat het succes van vervangend werk is. En dat werkt stimulerend voor leidinggevende en medewerker.

Het hele proces is door een projectgroep van staf en leidinggevenden gevolgd en daar waar nodig bijgestuurd. Ook al hebben we de doelstelling net niet gehaald, er heeft nadrukkelijk een cultuuromslag plaats gevonden. Daarom verwacht ik dat de daling van het verzuim door zal zetten en dat we een volgende stap kunnen zetten in het creëren van een aansprekende, verrijkende organisatie voor bewoners en medewerkers.

Nic Heijlands,
Directeur/Bestuurder van Insula Dei Huize Kohlmann

Arnhem
Juli 2010