

Drentse welzijnsinstellingen ondernemers ziekteverzuim

V.l.n.r. Annelies
Mohlmann, Corine
Volleberg, Paul Leenaarts,
Johan Bosman en Paul
Vlootman.



pakken samen met aan



Vijf welzijnsinstellingen in Zuid-Drenthe willen nauw gaan samenwerken met het bedrijfsleven in de regio, om het ziekteverzuim aan te pakken. Het gaat om Maatschappelijk Welzijn Coevorden, Welzijn Mensenwerk Meppel-Westerveld, Welzijn De Wolden, Stichting Welzijnswerk Hoogeveen en Welzijn Midden-Drenthe. De organisaties hebben de afgelopen jaren de onderlinge samenwerking geïntensiveerd en zijn klaar voor de volgende stap.

De inzet van welzijnswerk kan ondernemers veel geld besparen, vat Paul Leenaarts, directeur van Welzijn De Wolden de visie van de samenwerkende welzijnsorganisaties samen. Leenaarts: "Zeker 1 op de 7 werknemers heeft bijvoorbeeld grote financiële problemen. De spanning die dit met zich meebrengt heeft een negatieve invloed op het werk en dus op de productie. Of denk aan de mantelzorger die voor een chronisch zieke partner moet zorgen. Allemaal zaken die voor een hoog ziekteverzuim kunnen zorgen. En dus hoge kosten voor de werkgever."

Uitval beperken

'Wij helpen bedrijven een sociaal beleid op poten te zetten en daarmee de uitval te beperken', biedt Leenaarts aan. De organisaties hebben ruime ervaring met deze aanpak, weet directeur Corine Volleberg van Welzijn MensenWerk: 'Wij bieden dit soort ondersteuning al succesvol aan bij onder meer huisartsen, scholen en woningbouwcorporaties. Een huisarts had bijvoorbeeld een patiënt die ruim 60 keer per jaar op het spreekuur kwam. Wij zijn met die persoon in gesprek gegaan en de klachten bleken niet lichamelijk te zijn. Wij hebben hem aan passend vrijwilligerswerk geholpen en sindsdien komt hij vrijwel nooit meer bij de huisarts.'



Positieve gezondheid

Positieve gezondheid noemen de directeuren deze aanpak. Bij een gebroken been kunnen ze niet helpen, maar bij schulden of andere sociaal-maatschappelijke problemen staan ze voor de mensen klaar. Vanzelfsprekend in nauw overleg met een arts of in de nabije toekomst de ondernemer. De bestuurders snappen dat er bij ondernemers mogelijk terughoudendheid bestaat als het gaat om samenwerking met de

'zachte sector'. "Ik kan mij goed voorstellen dat er gedacht wordt: Welzijnswerk Hoogeveen komt praten en dat gaat ons geld kosten. Ik kan uitleggen dat dit niet zo is. Een gezonde geest in een gezond lichaam is winst voor werknemer én werkgever. Minder ziekteverzuim scheelt nu eenmaal geld", is de stellige overtuiging van Johan Bosman, directeur Stichting Welzijnswerk Hoogeveen.

De samenwerking maakt, zoals het nu lijkt, een voorzichtige start en begint bij de mkb'ers in Coevorden, Hoogeveen, De Wolden, Meppel en Westerveld. Contacten met het bedrijfsleven zijn er al. De bestuurders zijn regelmatig te gast bij serviceclubs zoals de Rotary. "Dat zijn fijne bijeenkomsten met ondernemers die graag projecten van ons willen ondersteunen. Zij kennen ons en dus kloppen we eerst bij hen aan om onze ideeën toe te lichten", aldus Corine Volleberg.

Niet vanzelfsprekend

Dat deze aanpak mogelijk is, was een aantal jaren geleden bepaald niet vanzelfsprekend. Door jarenlange bezuinigingen was er geen geld en menskracht. Welzijnswerk is een makkelijke prooi als overheden moeten bezuinigen omdat het resultaat vaak moeilijk in cijfers uit te drukken is en dus slecht meetbaar. Die financiële tegenwind is gaan liggen en de organisaties konden zich weer nestelen in de haarvaten van de samenleving.

Geen fusie

Om dat te bereiken kozen ze voor intensieve samenwerking die, zo klinkt het beslist, zeker niet een fusie als doel heeft. Lokaal maatwerk blijft altijd voorop staan. "Onze welzijns- en opbouwwerkers werken samen, net als het management en personeelszaken. Het is goed een kijkje in andermans keuken te kunnen nemen.



Dat houdt je scherp. We werken nu samen op inhoud, organisatie en beleid. Samen kunnen we dingen veel beter aanpakken. Waarom dan opnieuw het wiel uitvinden in plaats van elkaar te versterken. Een jongere gaat bijvoorbeeld in Hoogeveen naar school, maar woont in de Wolden. Problemen op school krijgen wij dus beide op ons bordje.

Onze maatschappelijk werkers en opbouwwerkers hebben daarom nauw contact, ze bedenken samen projecten en kunnen indien nodig werk van elkaar overnemen. Dat gaat echt uitstekend. Waarom zouden we dan fuseren? Op deze manier zijn wij klaar voor de toekomst", aldus Bosman. <



Wist u dat 26% van de werknemers werk met mantelzorgtaken combineert? (Bron: Monitor Werk&Mantelzorg). Werknemers met mantelzorgtaken hebben meer zorg, meer werk, meer stress. Medewerkers raken belast, mentaal en fysiek.

Wat is de impact van mantelzorg voor uw organisatie? Hoe zorgt u als werkgever structureel voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers die hun werk met mantelzorgtaken combineren? Ervaring leert dat werkgevers risico lopen op verminderde productiviteit, verzuim en uitval bij werknemers met mantelzorgtaken.

Mantelzorgers zijn mensen die langdurig en onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende persoon uit hun omgeving. Dit kan een partner, ouder of kind zijn, maar ook een ander familielid, vriend of kennis. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat er zware fysieke zorg verleend wordt, maar ook dat er voortdurend spanning en zorg is in verband met een psychische aandoening. Als richtlijn stelt u zich de volgende 3 vragen: zorgt u minimaal 8 uur per week voor iemand die extra hulp nodig heeft? Duurt deze zorgvraag langer dan 3 maanden? Doet u dit vanuit een persoonlijke band die u met die persoon heeft? Is uw antwoord 3 x ja, dan bent u mantelzorger.