

Alles wat je moet weten over je ziekmelding

Werkwaarde Podcast S5:06 met Amber Hackmann

Welkom bij een nieuwe aflevering van de werkwaarde podcast, ik ben jullie host Reinout Slee en vandaag heb ik Amber Hackmann in de studio, re-integratie coach en auteur van: volgende week ben ik weer. In deze podcast gaan we volledig de diepte in over álles wat je moet weten over je ziekmelding en over het traject wat er op volgt. We gaan in de diepte in over schuld- en schaamtegevoel bij ziekmeldingen en ook de samenwerking met de bedrijfsarts en ook: wat vertel je nou aan je leidinggevende op het moment dat je misschien een andere baan zou willen of je zou weer willen starten met re-integreren? Dus is deze podcast iets voor jou, luister dan vooral verder of laat hem aan iemand anders horen voor wie het ook relevant is. In ieder geval Amber, bedankt alvast voor deze podcast, leuk dat je er bent.

Amber: dankjewel.

Reinout: en heel veel luisterplezier, dit is de werkwaarde podcast, voor en door zieke werknemers met hun verhalen over werk, inkomen en uitkering!

Reinout: ik eh, steek gewoon meteen van wal. Want je zou maar eens thuis zitten. En misschien wel gepaard gaan met schaamte- en schuldgevoel van een ziekmelding. Hoe ga je daarmee om?

Amber: ja nou, dat is heel pittig. Dat merken mensen ook vaak hè, als ze zich voor het eerst ziek melden is er al een heel proces aan vooraf gegaan voordat ze uiteindelijk die stap willen zetten en dan zit je thuis, en wat komt er dan op je af? Je krijgt talloze vragen voor jezelf over: hoe word ik beter? Wat betekent het financieel? Hoe kom ik weer terug op mijn werk? Wat zeg ik tegen mensen? Van alles.

Reinout: is zo'n verzuimtraject niet jarenlang een soort topdown traject geweest, dat bedrijfsartsen en HR zeg maar de kennis hadden van hoe het werkt en dat eigenlijk degenen over wie je het had, dat die niet wisten hoe het werkte?

Amber: nog steeds vind ik dat opvallend hoe vaak dat gebeurt dat mensen, weet je, jij bent voor het eerst ziek dus weet jij veel hoe het in elkaar steekt, geen idee! Dan hoop je dat je professionals op je pad treft die je daar een beetje in kunnen gidsen en kunnen helpen. En de ene keer heb je het geluk dat je hele betrokken mensen treft die je jou daar heel goed in kunnen ondersteunen. Maar ik spreek ook genoeg mensen die daar helemaal niet zo gelukkig in zijn.

Reinout: jarenlang heb jij als je het zo zou kunnen zeggen, aan de werkgeverskant gezeten, en nu zit je aan de werknemerskant als je die metafoor zou willen gebruiken, het gaat niet volledig op snap ik.

Amber: dat klopt, als HR adviseur kijk je ook zeker met de blik van de werkgever en natuurlijk probeer je beide kanten recht te doen, maar uiteindelijk doe je het voor de werkgever zelf. Als re-integratiecoach hoor ik écht alles van de mensen zelf en de belevenis hoe anders die is. Ik ga er ook vanuit dat de meeste professionals het doen omdat ze het beste willen voor de mensen met wie ze werken, maar vaak weten ze zelf niet hoe het is. Want ze hebben het niet zelf ervaren. En dan nog, ja, je weet niet precies wat je het beste kan doen daarin. Je kan wel professioneel dingen uitleggen, maar als medewerkers voelen hoe eenzaam dat soms ook is. Maar inderdaad ook de schaamtegevoelens die je ook benoemt hè: hoe gaan anderen met mij om en kijk je ernaar? Ik ben zelf ook langdurig ziek geweest en ik vond dat heel heftig ook omdat te merken terwijl ik notabene deze wereld goed ken. En erg thuis ben daar in een heel goed en leuk team om mij heen had, was heftig!

Reinout: met de kennis van nu hè, zou je zeggen dat re-integratie zoals dat vaak gebeurt écht goed werkt?

Amber: nee ik denk heel vaak niet.

Reinout: hoe komt dat dan?

Amber: nou ik denk omdat er heel vaak vooral gekeken wordt naar het proces.

Reinout: hmhm?

Amber: en hoe het hoort. Of hoe je.. Eh, hoe de juiste stappen gemaakt moeten worden hè, veel werkgevers die ik heb gesproken die zijn dan ook bang voor alle mogelijke financiële consequenties daarin. Of wat er allemaal niet goed kan gaan. Soms juist het andere uiterste dat ze helemaal niks doen, dat kan ook. Maar heel weinig kijken, echt, naar de mens zelf: wat heeft deze medewerker nou nodig? En dat kan daardoor soms zijn dat je in het begin even moet vertragen om daarna andere stappen te kunnen maken. Maar écht dat even luisteren. Weet je, ik ben er écht van overtuigd dat herstel begint bij luisteren naar iemand. En als je dat niet pakt, ja, weet je, dan gaat het soms heel lastig en dan heb je veel meer botsen en dan wordt het opeens een heel zakelijk verhaal, maar het gaat wel over een mens en niet puur zakelijk. En natuurlijk zit er een stukje financieel aan, en je mag verwachten dat mensen hun best doen om weer te werken. Maar ik ken maar weinig mensen die langdurig uitgevallen zijn en er een zootje van maken, de meeste mensen willen weer werken en zich normaal voelen.

Reinout: ik denk dat de meeste mensen willen werken, ja dat is niet altijd de perceptie hoor. Want ik spreek, naja, ik sta chronisch zieke werknemers bij maar hiervoor deed ik regulier arbeidskundig onderzoek en ik kwam best wat werkgevers tegen die dachten dat de werknemer gebruik maakte van de situatie. Nu ik aan die werknemerskant zit, om maar van die beeldspraak gebruik te maken, merk ik dat nooit meer. Ik heb nog nooit gedacht dat een cliënt er gebruik van maakte.

Amber: ik wel eens, niet vaak. De meesten die willen gewoon weer heel graag werken en hebben er helemaal niet voor gekozen, maar ik herken heel erg wat je vertelt over wantrouwen van werkgevers en ook van de mensen om je heen hè. Niet alleen van de werkgever, maar ook mensen, burens, vrienden, wat dan ook. Die het ook niet altijd snappen.

Reinout: als nou zo'n werknemer in zo'n doolhof beland van alle wetten en regels, moet de werkgever en de werknemer moeten bijgestaan door arbodienst, bedrijfsarts, casemanagers, snappen die eigenlijk zelf de regels wel?

Amber: die leidinggevenden bedoel je of de professionals?

Reinout: nou, ik vind een leidinggevende, geeft best wel wat ruimte, dat is niet zijn kerntaak dus die mag vertrouwen op zijn adviseurs vind ik.

Amber: helemaal eens.

Reinout: in de algemene zin, vind je dat alle adviseurs goed weten hoe het werkt?

Amber: nou wat mij opvalt is, ik heb écht met heel veel verschillende adviseurs samengewerkt, van arbeidsdeskundigen, re-integratiecoaches, bedrijfsartsen en verzekeringsartsen, noem maar op. Ze snappen soms wél heel goed het vak zakelijk gezien. Ook niet altijd trouwens. Maar, naja, zakelijk gezien. Maar écht de verbinding maken met de medewerker en écht kijken: wat kan jij nou doen waardoor je gewoon weet: daardoor kunnen we dingen op een andere manier benaderen en bereiken, dat mis ik wel heel erg vaak.

Reinout: je vertelde mij voorafgaand aan de podcast dat je zelf ook een verzuimtraject hebt meegemaakt. Is dat ook een belangrijk moment geweest in jouw leven dat je ook anders bent gaan kijken en dat je misschien ook nu hè, daar komen we direct nog over te spreken, over het boek dat je hebt geschreven, is dat een belangrijk moment daarin geweest?

Amber: het is wel een belangrijk moment om te denken: nu moet ik mijn kennis op papier gaan zetten, dat was het vooral. Ik heb al heel lang binnen verzuim- en re-integratie stuk gewerkt en heb er veel kennis van. Maar ik had nooit de aanleiding om het op papier, wel een wens om ooit een boek te gaan schrijven maar dat had ik wel.. Al heel erg lang. Eh, maar diende zich nog niet heel erg aan. Maar toen ik zelf langdurig was uitgevallen en merkte hoe onprofessioneel de professionals waren waarmee ik werkte, dat vond ik écht ontluisterend en daar schrok ik écht van. Toen dacht ik: oké nu is het tijd om hier een boek te van schrijven om ook de medewerkers die het betreft te laten zien: zo zit het in elkaar en dan weet je ook waar je zelf invloed op kan uitoefenen. Want dat is voor mij wel een hele belangrijke, dat je ook grip voelt zelf, van: oh als ik nou, ik zeg maar wat, de bedrijfsarts ga, dan kan ik dus zelf ook met een voorstel voor mijn uren komen. En als ik daar goed over na heb gedacht en dat kan uitleggen aan de bedrijfsarts, dan wordt dat advies nog overgenomen ook. Daar heb je invloed, in plaats van dat je daar een soort van naar de slachtbank gaat met: ohjee wat gaat de bedrijfsarts er van vinden en dan moet ik uren doen die ik helemaal niet kan draaien ofzo. Dus dat was vanuit mijn eigen ziekzijn de motivatie om te zeggen: ik wil graag dat er een boek is, waarin staat: dit komt er op mijn pad of wat kan ik zeggen als ik collega's tegenkom die vragen hoe het met mij gaat. Vaak heel ongemakkelijk om te vertellen dat het nog helemaal niet goed gaat want anders was je alweer lekker aan het werk.

Reinout: nee maar toch dat concept hebben we met zijn allen bedacht dat iemand anders vraagt hoe gaat het en de andere partij zegt: goed. Dat is een beetje de deal en als je je niet goed voelt is dat misschien heel ongemakkelijk.

Amber: dan is dat heel ongemakkelijk en soms wil je het ook niet vertellen aan de ander, dat je denkt: laat mij zo snel mogelijk hier weg zijn en aan wie wil je wel wat vertellen of juist niet? En heel eerlijk, ook niet iedereen wil dat eerlijke antwoord van je horen, zo is het ook. Dus moet je dan ook wel alles gaan vertellen? Nou dat is dan maar de vraag.

Reinout: wat heeft je nou het meest verrast aan je eigen verzuimtraject?

Amber: dat ik mij onwijs kwetsbaar voelde, ja.

Daar was ik écht van onder de indruk. Ik ken de verzuimwereld heel goed, ik spreek de taal, ik heb geen financiële stress, ik wist dat ik weer zou herstellen, ik heb een fijne partner. Een heel goed team waar ik mee werk. Ik had geen rationele reden om in stress te zitten. En toch, was daar heel veel spanning op. En heel veel: ohjee wat gaat de arbodienst zeggen? Hey ze zouden me gaan bellen en ik liep de hele dag er op te wachten, ik moest in bed liggen heel lang. Ik lag te wachten tot ze zouden bellen en dan belden ze pas de dag erna. Hele gekke kleine dingen, waarvan ik dacht joh, dat geeft mij zoveel stress, stel je voor dat ik nu in slaap val en dan heb ik dat telefoontje gemist.

Reinout: zie ze dan maar te pakken te krijgen of dan gaat er een brief naar mijn werkgever.

Amber: er was niks rationeels aan maar dat vond ik verschrikkelijk.

Reinout: en wat heb je er uit meegenomen? Want ik neem aan, dit heb je in je boek staan toch?

Amber: zeker.

Reinout: wat heb je hieruit uit je eigen traject zeg maar, in je boek gestopt?

Amber: oh goede vraag. Ehm.. Nou ik denk vooral, hulp vragen is een heel belangrijk iets, daar ben ik heel slecht in zelf ook hoor. Maar dat is wel iets wat heel cruciaal is om stappen te maken en je te realiseren: je bent niet de enige. Maar ik denk ook wel weer dat ik heel veel dingen, ik was al re-integratiecoach en HR in het verleden, voordat ik ziek werd. Dus ik had wel al heel veel praktische kennis in huis die ik kon toepassen tijdens mijn eigen ziekte-traject en heel veel van die kennis zit met name in het boek. En in het boek zit ook heel veel quotes van andere mensen die ziek zijn geworden omdat ik denk: het voelen dat je niet alleen bent, ik denk dat dat goud is. Dat je gewoon ook voelt van: weet je het is heel zwaar voor mij, dat ik ziek ben, dat is écht heel pittig. Maar fijn als ik dit kan delen of als ik herkenning vind van andere mensen.

Reinout: zeker, heb je het traject destijds zelf gedaan? Ben je alleen naar de bedrijfsarts gegaan?

Amber: ik ben alleen, dat was uiteindelijk geen bedrijfsarts maar.. Mag ik een grappige quote daar over vertellen?

Reinout: doe maar, kom maar.

Amber: ik was al een paar maanden uit de roulatie en toen mocht ik naar de bedrijfsarts toe, hartstikke mooi. Dus ik kom daar en die dame zegt: wat is er met je aan de hand? Ik zeg nou ik heb een paar keer jouw casemanagers gesproken en dit moet jij weten. Zij zegt: nee dat weet ik niet, in het kader van privacy mag ik die informatie helemaal niet weten. En ik dacht: hè? Ik zit bij de bedrijfsarts, hoezo mag zij dat niet weten? Pas later realiseerde ik mij: zij was een arbo-arts, wat trouwens helemaal geen bestaand woord is, hebben we zelf bedacht. Zij was nog geen opgeleid gecertificeerde bedrijfsarts, en zij werkte namens de bedrijfsarts. Maar als jij voor het eerst op zo'n spreekuur komt, en ik zit in de materie, dan verwacht ik de bedrijfsarts te zien en opeens heeft ze geen informatie van me. En dat vond ik zó raar, dat ik dacht: hoe kan dat nou? En ik was heel boos erna, ik heb op de parkeerplaats lopen vloeken en tieren en mijn man heel boos opgebeld hoe dit in.. Hoe ze dit in hun hoofd konden halen om dít te doen en later dacht ik: oh... Ik had het mij niet gerealiseerd.

Deze podcast wordt mede mogelijk gemaakt door portretmakers. Ik ben Davy en we maken videoportretten voor mensen met een chronische progressieve ziekte en mensen in de terminale fase. Tijdens deze enorm zware periode zorgen deze portretten ervoor dat hij herinnerd wordt zoals jij eens was, wil je meer weten? Ga naar portretmakers.nl en wij help en jou, jou te vertellen.

Reinout: welke wetgeving verbied het dan om die arts te informeren? Die werkt onder supervisie van de bedrijfsarts, dus die mag medische gegevens ontvangen en verwerken?

Amber: dat wel, maar die mag niet alle informatie zien. Je haalt bepaalde informatie op namens de bedrijfsarts hè, je hebt zelf maar je beperkte dossier. Dus de bedrijfsarts is de enige die op ál die onderdelen mag kijken. Die kan alleen als enige dat hele overzicht zeg maar zien. Dus daar zat gewoon een hick-up in.

Reinout: ja dat heeft te maken met welke afspraken de bedrijfsarts met...

Amber: dat heeft met taakdelegatie te maken.

Reinout: één van jouw hoofdstukken gaat over communicatie met de werkgever, hoe heb jij dat gedaan? Heb jij alles verteld?

Amber: zeker, maar dat was al.. Ja, maar ik heb nu een ontzettend fijn team, dus mijn leidinggevende, en het was een geplande operatie die ik heb gedaan. Dat was van te voren bekend, dus voor mij hielp dat dat ik wist dat dat zou gebeuren, kon ik makkelijk communiceren erover. En een team en een leidinggevende die er begrip voor hadden.

Reinout: dus jij voelde je veilig?

Amber: dus in die zin was het prima, dan nog was ik heel ongeduldig, want ik ben van het type "en door", dus nadat de specialist zei: na 6 weken mag je voorzichtig weer beginnen, dacht ik: na 4 weken moet het lukken, dat was kansloos, dat gebeurde echt niet. Maar dat was wel mijn inzet van: ik ga gelijk weer aan de slag, dus voor mij was het geen probleem, maar ik heb ook mensen geïnterviewd, iemand was een paar maanden uitgevallen en die kreeg na 3 of 4 maanden van haar toenmalige leidinggevende te horen: er is geen plek meer voor jou, succes er mee, zij is nooit meer teruggekeerd en werd alleen begeleid door de arbodienst, dat vind ik hard en heftig hoor!

Reinout: dan sta je wel heel erg op afstand.

Amber: ja vreselijk.

Reinout: ben je door het schrijven van je boek ook tot nieuwe inzichten gekomen?

Amber: ehm..

Reinout: of misschien diepe inzichten?

Amber: nou, wat ik heel eh, heel heftig vooral vond om te horen. Niet zo zeer over de inhoud van mijn boek, want dat was wel kennis die voor mij heel bekend zeg maar was en wat vooral op papier gezet moest worden, maar ik heb heel veel interviews gedaan met mensen die langdurig zijn uitgevallen en er viel mij op, ik heb heel veel mensen met longcovid gesproken. En dat, en hoe heftig longcovid dan ook weer kon zijn. In mijn eigen vakgebied kom ik vooral PTSS en burn-out tegen, veel minder longcovid, maar ik sprak iemand die zei dat die één uur per dag uit bed kon, en die wilde heel graag meewerken aan mijn interview omdat ie mijn boek heel belangrijk vond en die heeft zijn verhaal ingesproken en door ChatGPT inderdaad laten uitwerken en dat aan mij doorgemailed. Dat was het interview, want hij was niet in staat om mij langdurig te spreken. Dat maakte heel veel indruk op me. Dat ik denk jeetje! Wat een eh..

En met hem waren er veel meer van dat soort mensen die, ja, naja. Ongetwijfeld, jij spreekt dat veel vaker want jij zit écht op het chronisch en progressief, daar zit ik minder in behalve de PTSS collega's, zie ik vaker mensen die aan het werk komen of volledig herstellen. Maar ik vond dit wel heel intens om te zien, wat hun leven dan aan nieuwe invulling moet gaan krijgen.

Reinout: ja zeker omdat er nog geen prognose is.

Amber: ja.

Reinout: dat lijkt mij persoonlijk zelf enorm lastig.

Amber: heel heftig omdat je niet weet wat er uit gaat komen, wat er helpt. Je hebt natuurlijk, in de eerste jaren is er zoveel tegenstrijdig ook gezegd. Ja heel moeilijk. En ook zo waardierend dat deze mensen dit willen doen, fantastisch .

Reinout: zeker! Ik heb ook een podcast toevallig net opgenomen met oud cliënten van ons. Ja, die.. Die zijn hier en de rest van de dag liggen ze dan op bed. Daar heb ik dan zó veel enorme waardering voor, dat de energie zó schaars en kostbaar wordt ervoor, dat iemand tóch de moeite neemt voor een interview.

Amber: precies dat, heel bijzonder.

Reinout: merk je dat in zo'n verzuimtraject, in de wet verbetering Poortwachter daar voldoende ruimte voor is?

Amber: nee. Naja, ik moet eerlijk zeggen, ik zei al in het voortraject al tegen jou van: wet Poortwachter, tuurlijk bestaat en houden we ons er aan, ik net zo goed, dat is niet anders. Ik vind het echter vaak in de weg zitten. Soms hebben mensen bijvoorbeeld meer tijd nodig en uiteindelijk halen ze dat weer in of het gaat op een andere manier. Maar ik wil mij veel liever richten op: wat zorgt er nou voor dat je weer duurzaam lekker kan leven en werken dan dat je zo snel mogelijk aan het werk gezet wordt met de kans dat je daarna meer uitvalt. Dus mijn insteek en ook binnen team Vitaal, waar ik werk, is veel meer: wat voor een tools kan je nou leren om binnen jouw mogelijkheden weer zo goed mogelijk en lekker mogelijk te kunnen werken? En dat zit ook in grenzen leren stellen en naar je lichaam leren luisteren. Maar soms ook werkinhoudelijk, allemaal nieuwe vaardigheden leren of te kijken: match jij nog wel met de functie die je deed en heb je misschien wat anders nodig? Dat kan natuurlijk net zo goed, heel erg op die manier kijken naar mensen.

Reinout: ik zou ook, of althans, ik hoop en ik wens, dat zo'n bedrijfsarts ook met een werknemer gesprekken voert en ook aanmoedigt dat iemand zelf regie voert en iemand zelf misschien vaardigheden leert en ik kan mij voorstellen: grenzen afbaken en hulp vragen, ik kan mij zomaar voorstellen dat dat thema's zijn die vaak voorkomen. Dat is dan toch ook iets wat de werkvloer of slash de collega's moeten weten? Maar de bedrijfsarts maar dat eigenlijk niet zeggen?

Amber: die wat moeten weten?

Reinout: nou dat een werknemer bijvoorbeeld in een proces is om assertief met grenzen om te gaan.

Amber: oh zo bedoel je.

Reinout: of hulp te vragen in taken in werkzaamheden of context in werkzaamheden, die misschien een beetje eng zijn in het begin?

Amber: ja dat zou heel helpend zijn, als je dat niet allemaal in je eentje op de werkvloer hoeft te proberen. Kijk de mensen die ik nu afgelopen jaar veel zie is vaak helemaal nog aan het begin. Dus als we vanuit een langdurig ziek traject weer teruggeleid worden zeg maar naar werk. En vaak hebben we wel dit soort gesprekken met de leidinggevende en de werknemer samen van joh wat heb je nou nodig om succesvol weer te kunnen werken? En wat moet er nou in gebeuren? En soms nemen we daar het team in mee. Meestal is dat de leidinggevende die daar de belangrijkste rol zeg maar in heeft, om het team daarin voor te bereiden. Je ziet dat er leidinggevers zijn die dat echt heel mooi oppakken. Soms ook leidinggevers die dat nog helemaal niet doen en de bedrijfsarts heeft daar een hele mooie, meer objectieve rol, in. Omdat die vanuit een functie dat voor beide heel goed kan begeleiden.

Reinout: ja, jij ziet ook voor de bedrijfsarts een rol eigenlijk om dat, hoe moet je het zeggen, om die brugfunctie te slaan. Naar de werkvloer en iemands medische situatie te vertalen naar praktische zaken van alle dag?

Amber: deels, idealiter hoop je dat een leidinggevende dusdanig, ja, ik geloof heel erg in dienend leiderschap hè, dat je veel meer kijkt: wat heeft mijn team nu nodig om goed te kunnen functioneren binnen wat je wilt bereiken en dat je een mensgerichte blik hebt om mensen zoveel mogelijk in hun kracht te zetten dus ik ga er dan ook vanuit dat als er mensen komen met " ik heb hulp nodig in grenzen stellen ", dat je ook daarmee aan de slag gaat. De realiteit is dat het lang niet altijd zo is en dan denk ik dat de bedrijfsarts daar een hele mooie rol in kan spelen. Zeker als je wat kleinere organisaties hebt, bij grotere organisaties heb je natuurlijk nog een HR afdeling en allemaal mensen die daarom heen zitten. Maar zeker bij kleinere organisaties is dat vaak niet het geval en dan kan een bedrijfsarts daar een hele mooie rol in spelen.

Reinout: ja je beschrijft dat bij grote organisaties omdat er meer professionals zijn betrokken het beter zou gaan hè.

Amber: dat wil ik niet zeggen!

Reinout: daar haak ik een beetje op aan, want dat is mijn ervaring helemaal niet. Over het algemeen zou ik zeggen dat bij de MKB bedrijven, dat de leidinggevende of de werkgever en de werknemer elkaar beter kennen.

Amber: zeker! Nee zeker! En daarmee ook, meer van elkaar afhankelijk ook nog zijn. Omdat je vaak in kleinere teams zit, dus je hebt het ook maar met elkaar te doen, dat is mijn ervaring ook wel. Dus je wilt er in meer met elkaar bereiken. Want het feit dat je realiseert als medewerker: " daar heeft mijn team last van want het werk moet wel gedaan worden ", dat maakt ook dat je er anders in kan zitten en de leidinggevende zit er ook dichterbij. Dus dat herken ik zeker wat je zegt.

Reinout: de teams zijn kleiner dus je kan je ook minder goed verstoppen, dat kan ook weer voor een confrontatie zorgen.

Amber: ja weet je het blijft uiteindelijk, dat zijn de plekken waar ik ook heb gewerkt met mijn eigen bedrijf heb ik ook wel bij MKB gewerkt: het blijft altijd samenspel tussen leidinggevende en medewerker. Hoeveel professionals je er om heen zet of niet, daar zit de kern: kan je daar iets in doen? Ik snap namelijk ook goed dat een leidinggevende zegt: het werk moet gedaan worden. Weet je, dat is natuurlijk niet gek, een medewerker krijgt gewoon zijn salaris betaalt dus het is niet raar dat een leidinggevende daar iets voor terug wil. Alleen: hoe vlieg je dat aan en is het ook reëel? Kan dat bij de medewerker en lukt dit en wat heeft die nodig om lekker te kunnen werken binnen jouw team? Dat is een hele andere discussie, maar dat is wel iets waarvan ik denk, ja.

Reinout: in je boek heb je het ook over de emotionele kant hè, dat geef je ook aan: onzekerheid, schaamte, angst. Hoe help je de lezer om daarmee om te gaan?

Amber: nou ik denk dat het al begint met gewoon weten dat het oké is dat je je zo mag voelen. Weet je, vaak drukken we dat heel snel weg, want dan is dat niet de bedoeling of dat is raar.

Of je wilt het niet met je partner delen bijvoorbeeld.

Reinout: zo'n ziekmelding is ook wel een beetje gestigmatiseerd toch?

Amber: zeker!

Reinout: er zijn veel van onze cliënten die daar écht heel lang tegen aan hikken omdat het een beladen onderwerp is waarmee je al kleur bekend.

Amber: weet je, de titel van mijn boek is: volgende week ben ik er weer. En heel veel mensen heb ik naar mij toe gekregen, die zeggen: dat is precies wat ik zei. Want je wilt zelf ook niet dat het langer gaat duren. Want je wilt gewoon dat alles normaal is en dan is het dat dus niet. En opeens merk je, ik zit al een maand thuis en het wordt steeds langer. En er zijn heel veel oordelen hè, we kennen allemaal voorbeelden dat we mensen wel op Facebook of Insta zien, maar ze kunnen niet werken?! Belachelijk! Dat oordeel, terwijl ik dan denk: misschien is dat wel het enige uitje wat iemand heeft gehad. Dus dat is een hele andere kant om er naar te kijken.

Dus ik denk dat het vooral wat ik in mijn boek ook beschrijf van: oh het is oké als je je zo voelt. Dat is niet gek. En vooral ook handvatten geven: wat kan je daar dan mee doen? Bijvoorbeeld wat kan je nou zeggen als je iemand tegenkomt waarbij je denkt: oh dit wil ik helemaal niet vertellen,

want die keuze mag jij ook maken, jij gaat er over. Dus er zit ook een stukje bekrachtiging in het boek van: je mag daar je eigen grenzen ook wel in stellen, dat is oké.

Reinout: ja en dat je niet tegen iedereen vertelt, ja, anders wordt het misschien ook wel, en dan ga je elke keer dat plaatje afdraaien.

Amber: ja en dat hoeft helemaal niet hè en maak daarin ook je keuzes in, als iemand nooit interesse in je heeft, en die wil het nu zogenaamd weten, maak dan je keuze, zeg dan: dankjewel, fijn dat je interesse hebt, maar ik ga nu door of ik ben bezig met mijn re-integratie, punt. Dat is oké, je hoeft niet alles te delen met iedereen, daar mag je je keuze in maken en ik noemde een aantal voorbeelden over, er is bijvoorbeeld een app: stamps. Dat is een soort, ja hoe zal ik het schrijven? Als Polarsteps, van het reizen, iemand moet je toelaten om je updates te kunnen zien, maar dan heb je zelf regie in wat je communiceert en naar wie, en mensen kunnen ook berichtjes naar je sturen. Dan zijn mensen dichterbij in plaats van whatsapp en dat je talloze appjes krijgt waar je niet op zit te wachten. Dan kan je het gedoseerder doen, dat zijn kleine dingetjes waar je invloed op hebt en wat mee kan. Maar schaamte en de kwetsbaarheid, dat is gewoon niet zo raar als je dat hebt.

Reinout: nee maar praktische tips helpen ook wel. Ik denk dat het goed is voor werknemers om zich te realiseren dat ze sowieso vragen krijgen van betrokken collega's en de vraag is: wat wil je dat je collega's van je weten en hoe wil je om gaan met vragen? Een idee is bijvoorbeeld om de hele afdeling, na overleg met je leidinggevende, om de afdeling bijvoorbeeld even wat te mailen en dan te vertellen hoe je het graag wilt hebben: ze kunnen een kaartje sturen als ze dat leuk vinden of whatsappen. Net wat je voorkeur heeft. Wat ik zelf ook een fijne vind wat ik zie dat goed werkt, dat je vraagt om je leidinggevende of een andere buddy binnen het team te zoeken en iedereen te mailen van goh, dit is.. Hoe je wilt vertellen wat er aan de hand is. Ik heb er voor gekozen om alle communicatie via die persoon te laten lopen. Als je vragen hebt of je wilt op de hoogte blijven, bel haar of hem.

Amber: bijvoorbeeld. Ik denk dat dat... In het boek schrijf ik vooral heel veel welke mogelijkheden je hebt. Ik breng je vooral op ideeën: dit zijn de dingen waar je keuzes in te maken hebt zeg maar. En ik beschrijf de situatie. Heel simpel: als je naar de bedrijfsarts gaat, dan kan je in de wachtkamer al collega's tegenkomen. Nou daar kan je intens van schrikken. Weten dat het zo is, is al heel veel winst, want dan kan je daar van te voren over na denken: wat doe ik dan? Dan wordt je niet zo overvallen, daar zitten veel mogelijkheden.

Reinout: dat is inderdaad een mooie, je zou inderdaad je collega maar tegenkomen in de wachtkamer.

Amber: ja je schrikt je je rot, sommigen hebben er geen last van, maar de meeste mensen vinden dat helemaal niet fijn.

Reinout: ja, nee. Wij begeleiden zieke werknemers, dat weet je, heb je daar ook een hoofdstuk over in het boek?

Amber: het begeleiden van zieke werknemers?

Reinout: of hoe je om kan gaan met begeleiding?

Amber: nee niet zo zeer! Het boek is geschreven voor de werknemers zelf. Maar ik leg wel heel veel uit wat iedere professional doet voor werk. Dus wat kan je nu eigenlijk verwachten van de bedrijfsarts? Of hè, wat heb je er aan? Een simpele vraag is dat mensen kunnen zeggen: maar die is toch partijdig en alleen maar voor de werkgever? Dan leg ik uit dat het helemaal niet zo is en hoe het in elkaar zit.

Reinout: en hoe het zou moeten zijn.

Amber: als ze écht partijdig zijn, mag je daar gewoon een klacht over indienen, zo simpel is het ook wel weer, want het is vastgelegd dat ze een objectieve rol daarin hebben. En ook: wat kan je verwachten van een arbeidsdeskundige? Of van de casemanager? Of de spoor 2 coach? Wat houdt een arbeidsdeskundig onderzoek nou eigenlijk in en hoe kan je je daar op voorbereiden? En wat mag je vertellen, daarover, over jouw ideeën. Over werk, en hoe verstandig is dat wel of niet om daar iets over te zeggen. Als je al bedacht hebt dat je misschien helemaal niet terug wilt, is dat slim om te zeggen of juist niet? Dat soort vragen komen daarin aan de orde.

Reinout: kan je een tipje van de sluier oplichten?

Amber: of het verstandig is of niet? Ik denk dat het heel belangrijk is dat je zelf richting geeft en ik denk dat het wel degelijk goed is om dit te vertellen. Als jij al weet, wat je graag zou willen. Omdat het je ook gaat helpen in dat er meegedacht kan worden in hoe het voor elkaar te krijgen. Het hangt er altijd vanaf in hoeverre je ook steun voelt vanuit je organisatie, zo is het ook hè. In sommige bedrijven kan het soms heel lastig uitpakken, daar zit heel veel wantrouwen in. Maar mijn ervaring is over het algemeen: als jij al weet dat je altijd al droomde van een andere stap die je wilde doen, maar het is het nooit.. Naja, nog niet eerder aan de orde gekomen maar dat zou nu wel een mogelijkheid kunnen zijn, bespreek het dan. Het wordt dan wel doorgenomen welke mogelijkheden er zijn, of het nou intern of extern is. En aan de hand daarvan kan ook de spoor 2 coach, als het een functie voor erbuiten is, al richting geven met jou er aan. Dat is een goede stap dus om te doen, met als disclaimer: je moet er ook het vertrouwen in durven hebben.

Reinout: is dat ook eigenlijk de punchline van jouw verhaal? Dat werknemers als ze beter geïnformeerd, meer regie hebben, en in die ideale situatie niet blanco naar een spreekuur gaat, maar eigenlijk al een idee heeft over waar die graag heen zou willen en dat die misschien zelfs al een idee heeft over hoe die daar zou kunnen komen en welke hulp die kan gebruiken?

Amber: precies, het boek is geschreven als houvast, dat je het idee hebt: hier heb ik iets te kiezen in plaats van dat er voor jou wordt gekozen. Hè, want ál die professionals en leidinggevendenden zijn allemaal zo druk met bepalen hoe het voor de medewerker is, in plaats van dat ze vragen: wat wil jij en waar heb jij behoefte aan? En ik hoop heel erg dat het boek er toe bijdraagt dat je misschien vragen of dingen in het boek leest van: daar had ik nog niet bij stil gestaan en dat is handig want daar kan ik nu in alle rust over nadenken in plaats van dat ik terplekke iets moet beantwoorden.

Reinout: goede! Mag ik jou vragen om ter afronding, 3 tips zeg maar, die je eigenlijk aan werknemers zou willen meegeven op basis van alles wat je nu hebt geleerd met je eigen ontdekking en het schrijven van je eigen boek?

Amber: jij doet er toe, dat vind ik een hele belangrijke. Want juist als je ziek bent, dan kan je wel eens denken dat je niet meer zo veel waard bent. Dus jij doet er toe en wat jij doet is waardevol. Je hebt meer invloed dan je denkt, dat vind ik een hele belangrijke. Je kan écht keuzes maken. Ook als het hele kleine keuzes zijn, en ook als het soms lijkt dat het er niet is. Het is er altijd. En misschien ook wel: laat je ondersteunen of helpen door anderen. Of dat nou vanuit je privé situatie is, of je je laat steunen door goede vrienden of je partner, wie dan ook. Om dingen met of voor jou te doen. En dat je goede professionals om je heen hebt. Dat vond ik ook wel mooi hè. Ik zat onderweg in de auto hier naar toe, luisterde ik naar de podcast en iemand van de mensen die jullie hebben bijgestaan zei in de podcast: het gevoel dat ik niet in mijn eentje dit pad heb hoeven lopen. Omdat jullie diegene na hebben gestaan, dat is goud waard, het gevoel dat je niet alleen bent.

Reinout: ja mooi, dankjewel Amber. Je doet er toe. Er is wat ruimte om te kiezen ook al is het soms maar heel klein en doe het niet alleen.

Amber: ja ik denk dat het de spijker op zijn kop is.

Reinout: dankjewel voor deze mooie podcast. En luisteraars: dank jullie wel, dit was weer een aflevering van de werkwaarde podcast, als je dit een leuke podcast vond of je kent toevallig iemand waar dit misschien een leuke podcast voor is: deel hem dan en laat het even weten wat je van deze podcast vond. Dankjewel en tot de volgende aflevering!

Dit was de werkwaarde podcast. Op de website van uwverzuimregiseur.nl vind je bijbehorend artikel en antwoord op veel gestelde vragen, bedankt voor het luisteren en we horen graag wat je van deze podcast vond.