

Voorwoord

‘WAT ZULLEN ZE WEL NIET VAN MIJ DENKEN?’

Verzuim en re-integratie. Het zijn onderwerpen waar ik zeer bekend mee ben. Zakelijk gezien zijn het thema's die mij boeien en waarmee ik veel ervaring heb. Als hr-adviseur heb ik – naast advies geven aan leidinggevendenden over het begeleiden van zieke werknemers – jarenlang verzuim en re-integratie als specialisatie in mijn werk gedaan. Zo schreef ik er beleidsstukken over, begeleidde een inkooptraject om met een nieuwe arbodienst te gaan werken en was voorzitter van sociaal-medische overleggen. Daarnaast heb ik veel kunnen sparren over voorbeeldsituaties met mijn man, die bedrijfsarts is. Later heb ik zowel als spoor 2-coach als intern re-integratiecoach veel mensen begeleid die langdurig arbeidsongeschikt zijn geraakt.

In mijn rol als leidinggevende heb ik verzuim en re-integratie vanuit een andere kant kunnen ervaren. Daarbij bleven mijn adviezen die ik voorheen als hr-adviseur deed gelukkig prima overeind, maar werd ik mij wel veel bewuster van wat goede begeleiding van een leidinggevende vraagt in de berg werk die er is.

Naast mijn werkervaring heb ik ook zelf als werknemer *my fair share* van langdurig ziekteverzuim opgedaan door ernstige zwangerschapsproblemen, kort verzuim door terugkerende fysieke klachten en verzuim voor mantelzorg en rouwverlof. Bovendien zie ik in mijn nabije kring wat ziek zijn en langdurige arbeidsongeschiktheid met je doet.

Toen ik als adviseur mijn eigen bedrijf begon, was ik er dan ook van overtuigd dat ik me zeer bewust was van de invloed die verzuim en re-

integratie op werknemers heeft. En hoe belangrijk zorgvuldige begeleiding van professionals daarbij is.

Enkele jaren geleden ben ik ondernemen en werken in loondienst gaan combineren. Toen ik op een gegeven moment een forse operatie onderging waardoor ik enkele maanden niet kon werken, werd ik ruw wakker geschud uit de droom dat ik het allemaal wel wist. Ziek zijn viel mij als werknemer zoveel zwaarder en was zo anders dan ik had verwacht! Opeens schaamde ik mij ervoor dat ik niet werkte. Ik dacht: wat zullen ze wel niet van mij denken? Wat gaat de arbodienst zeggen? Laat me met rust. Ik heb te veel aan mezelf nu.

Allemaal emoties en gedachten die ik totaal niet herkende van mijzelf. Bovendien was ik afhankelijk van professionals die helaas niet altijd zo professioneel waren als je zou mogen verwachten: 'Mijn moeder had ook wat u heeft. Wat èèèèèrg.'

Ik kreeg gelukkig veel steun van mijn leidinggevende en collega's, ik snap de verzuimwereld, ik ken de vaktaal, de verschillende functies en de regels, ik wist dat ik weer zou herstellen, heb een steunende privé-omgeving en gelukkig geen financiële zorgen. Dat hielp.

Toch heb ik mij ontzettend kwetsbaar gevoeld in die periode. En ik weet van cliënten dat het extra zwaar is als je te maken hebt met een werkgever die druk op je legt, als je niet weet wat er van je verwacht wordt, als jouw partner, familie en vrienden het niet begrijpen of als er financiële stress is. Dan wil je nog meer kunnen vertrouwen op de professionals die jou begeleiden in deze pittige tijd.

Juist omdat niet iedere zieke werknemer zorgvuldige begeleiding krijgt in deze kwetsbare periode wilde ik dit boek schrijven. Als je snapt hoe het allemaal in elkaar zit, wat er op je af komt en welke handvatten er zijn, kan dat een wereld van verschil maken. En weten dat je niet alleen bent kan ook helpen. Daarom heb ik veel voorbeelden opgenomen van zieke (ex-)werknemers en hun ervaringen.

Ik hoop dat je met dit boek herkenning, steun, informatie en grip vindt om je in deze periode te ondersteunen. Het gaat namelijk om jou

en wat jij nodig hebt om te kunnen herstellen of hoe je kunt leren omgaan met je chronische ziekte, in combinatie met weer kunnen werken op een manier die bij jou past.

Heb je aanvullingen, vragen of wil je mij iets anders laten weten? Neem dan contact op via hallo@amberhackmann.nl. Dat waardeer ik.

Ik wens je alle goeds.

Amber

Leeswijzer

JOUW EIGEN RE-INTEGRATIECOACH

Wat fijn dat je dit boek hebt gevonden. Als je langdurig ziek bent, zit je nu waarschijnlijk in een pittige periode van je leven. Je maakt je zorgen over je herstel, je werk of je toekomst en dat is heel begrijpelijk.

Een periode waarin je niet alleen ziek bent, maar je ook kwetsbaar voelt en allerlei vragen hebt. Over je werk, geld, jezelf, je loopbaan of je omgeving. Hopelijk heb je betrokken mensen en goede professionals in je omgeving die je kunnen helpen. Door advies te geven, gewoon te luisteren of met je mee te denken. Anders kan dit boek wellicht een eerste stap zijn. Zie mij maar als jouw eigen re-integratiecoach, maar dan helemaal onafhankelijk en in boekvorm.

Ik heb dit boek zo geschreven dat je alle hoofdstukken los kunt lezen. Je kunt het boek er dus bij pakken op die momenten dat je een concrete vraag hebt over een bepaald onderwerp. Juist als je ziek bent heb je namelijk niet altijd de energie of de concentratie om een heel boek te lezen. In veel hoofdstukken geef ik aan welke andere hoofdstukken aansluiten op het onderwerp. Of gebruik de inhoudsopgave om snel te zien in welk hoofdstuk het door jou gezochte onderwerp wordt besproken. Als je het hele boek wil lezen, kan dat natuurlijk ook.

In het boek staan verschillende pictogrammen om je aandacht te vestigen op belangrijke onderwerpen, tips om zaken makkelijker te maken, dingen die goed zijn om te weten of om door te verwijzen naar een ander hoofdstuk. Je kunt deze onderdelen herkennen aan deze pictogrammen:



Dit is een tip om dingen makkelijker te maken of om te onderzoeken.



Dit is belangrijke informatie om in je achterhoofd te houden.

Ik heb geprobeerd alles rondom verzuim en re-integratie zo duidelijk mogelijk te beschrijven of extra toe te lichten. Daarnaast heb ik in bijlage 3 een lijst opgenomen van veelgebruikte woorden met hun uitleg.

En goed om te weten:

- Als ik spreek over ‘de leidinggevende’ kun je hier ook lezen ‘de werkgever’ of ‘namens de werkgever’.
- In het boek schrijf ik over de ‘bedrijfsarts’. Dat kan in sommige zaken ook de taakgedelegeerde van de bedrijfsarts zijn, zoals een praktijkondersteuner bedrijfsarts, arbeidscoach of verzuimconsulent. Ook kan het een arts in opleiding tot bedrijfsarts zijn of bijvoorbeeld een basisarts. Omdat de bedrijfsarts eindverantwoordelijk blijft, schrijf ik voor de leesbaarheid alleen over de ‘bedrijfsarts’ tenzij het expliciet over een andere functie gaat.
- Waar ik schrijf over herstel, kan dit ook gelezen worden als bijdragen aan je herstel of leren omgaan met je chronische beperkingen.
- Om taaltechnische reden verwijs ik in dit boek naar de hij-vorm. Je kunt hier vanzelfsprekend ook zij of die voor lezen. Hou vooral je eigen leidinggevende, bedrijfsarts, etc. voor ogen.
- Voor de leesbaarheid gebruik ik soms de term ‘arboprofessionals’,

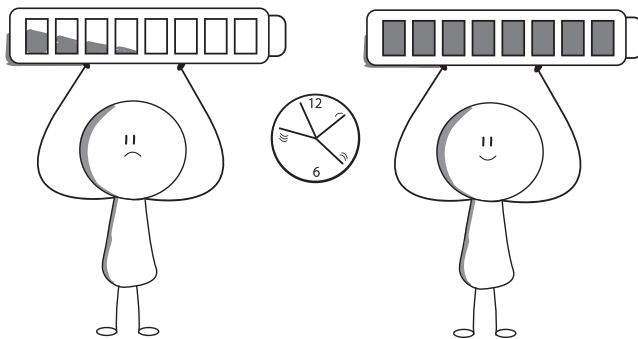
waarmee ik alle professionals bedoel die betrokken kunnen zijn bij jouw verzuim- en re-integratiebegeleiding. Denk dan bijvoorbeeld aan arbeidsdeskundigen, coaches of verzuimconsulenten.

- Ditzelfde gaat op voor 'behandelaren'. Dit kunnen alle professionals zijn die zorg verlenen. Denk bijvoorbeeld aan psychologen, fysiotherapeuten of artsen. Ook zorgverleners die werkzaam zijn vanuit de alternatieve/complementaire geneeswijze vallen in dit boek daaronder.

Volgende week ben ik er weer! heb ik met veel liefde en met grote zorgvuldigheid voor jou geschreven. Toch kan ik dingen gemist hebben en veranderen zaken door de tijd heen. Het blijft daarom altijd essentieel om met de professionals om je heen af te stemmen hoe iets in jouw specifieke situatie geldt.

Hoofdstuk 1

VOLGENDE WEEK BEN IK ER WEER!



Zal ik mij ziekmelden?

Ik twijfel...

Ik wil gewoon werken.

Maar het gaat niet.

Wat moet ik nu?

Ik red het echt niet meer.

Wat voor jou de reden ook is; je meldt je ziek, al wil je niet. Maar volgende week ben je er vast wel weer. Toch?

Als je je uiteindelijk ziekmeldt, hou je er nog geen rekening mee dat dit langer kan gaan duren. Laat staan dat je twee jaar ziek bent en een WIA-uitkering krijgt, de uitkering voor mensen die door ziekte

niet of minder kunnen werken. En gelukkig maar. De kans dat het je overkomt, is voor de meeste mensen namelijk klein. In 2024 hebben 69.000 mensen een WIA-uitkering gekregen. Van de 9,8 miljoen werkende Nederlanders is dat 0,7 procent. Het kan je dus wel overkomen, maar de kans dat jij binnen nu en twee jaar weer volledig aan het werk bent – eventueel met aanpassingen – is veel groter!

Toch is de stap naar ziekmelden niet makkelijk. Werken levert namelijk veel op. Naast inkomen, geeft het zingeving en werkplezier. Het zorgt voor structuur in je leven, je bent actief in de maatschappij en je leert nieuwe vaardigheden. En werken draagt bij aan jouw algemene gezondheid. Des te vervelender dat jij nu dusdanige klachten voelt dat werken op dit moment niet meer gaat.

De ziekmelding

Vaak meld je je ziek door te bellen met je leidinggevende. Meestal vertel je uit jezelf wat er met je aan de hand is. En anders als ernaar gevraagd wordt. Met je leidinggevende spreek je af wanneer jullie weer contact hebben en of je collega's bijvoorbeeld werk kunnen overnemen. Vaak ga je er aan het begin van uit dat je er snel weer bent, bijvoorbeeld volgende week. Dat wil je in veel gevallen ook! Als het tegenvalt kun je later alsnog andere afspraken maken met je leidinggevende.



De meeste bedrijven hebben een verzuimprotocol. Hierin staan de regels van je bedrijf als je niet kunt werken door ziekte. Bijvoorbeeld voor welk tijdstip je je moet ziekmelden, hoe het zit met bereikbaar blijven en hoe het contact met de arbodienst verloopt. Nuttig dus om er even bij te pakken. Vanaf dag één van je ziekmelding heb je hier namelijk direct mee te maken. Heb je het niet? Vraag ernaar bij je leidinggevende of hr. Is er binnen jouw bedrijf geen verzuimprotocol? Vraag dan aan je leidinggevende welke regels er gelden bij verzuim.

Wat mag mijn leidinggevende aan mij vragen als ik ziek ben en nog niet kan werken?

Binnen Europa geldt de Algemene Verordening Gegevensbescherming, oftewel de AVG. Daarin staan regels over hoe er met jouw persoonsgegevens moet worden omgegaan. Concreet betekent dit: welke vragen mag je leidinggevende aan je stellen als je ziek bent? En wat mag er worden genoteerd over jouw verzuim en wat niet?

Om je goed te kunnen begeleiden en om ervoor te zorgen dat het werk blijft doorlopen, mag je leidinggevende jou bij je ziekmelding een aantal – niet-medische – vragen stellen.

Dat zijn:

- Hoe gaat het met je?
- Waar en hoe ben je bereikbaar?
- Hoelang denk je dat je verzuim waarschijnlijk gaat duren?
- Zijn er lopende afspraken of belangrijke werkzaamheden die overgedragen kunnen/moeten worden?
- Heeft je ziekmelding te maken met een ongeluk tijdens werktijd?
- Is er iemand verantwoordelijk voor jouw verzuim, waarbij we de kosten van jouw salaris kunnen verhalen op de (verzekering van de) veroorzaker? Denk hierbij bijvoorbeeld aan een verkeersongeval dat iemand anders heeft veroorzaakt en waardoor jij nu niet kan werken.
- Val je onder de zogenaamde vangnetregeling van de Ziektewet? Je bent verplicht om dit te melden bij je werkgever als je je ziekmeldt. Maar je hoeft alleen te vertellen dat je onder die vangnetregeling valt, je hoeft niet te vertellen waarom. Je werkgever kan dan looncompensatie – dus vergoeding van je salaris – krijgen. De vangnetregeling is een regeling voor werknemers die ziek zijn door zwangerschap of bevalling, orgaandonatie of voor werknemers die vallen onder de no-riskpolis of de compensatieregeling voor oudere werknemers. Je hebt dan al een

WIA of WW-uitkering gekregen voordat je bij je huidige werkgever in dienst kwam. In bijlage 1 vind je links naar het UWV voor meer informatie over de voorwaarden.

- Wat wil je dat ik aan je collega's vertel?
- Is er werk wat je wel zou kunnen doen?

Je leidinggevende mag niet vragen – of beter gezegd: je hoeft er niet op te antwoorden als je dat niet wil – naar ‘de aard en oorzaak’ van de ziekte, zoals:

- Wat heb je precies?
- Hoe komt dit?
- Speelt er iets privé?

Als jij graag wil vertellen hoe het met je gaat en wat er precies speelt, dan mag dat natuurlijk. Vaak voelt dit normaal en vanzelfsprekend. Maar het hoeft niet en het is belangrijk dat je weet dat de keuze voor het delen van jouw medische informatie aan jou is en niemand anders.



Voordat je je leidinggevende belt om je ziek te melden is het belangrijk om eerst te bedenken wat je wil vertellen. Zo voorkom je dat je er door overvallen wordt. Lees je dit als je al ziek hebt gemeld, dan kun je alsnog de keuze maken wat je de volgende keer vertelt. En andersom kan ook: als je eerst niets wilde vertellen, kan dat later natuurlijk alsnog.

Wat mag mijn leidinggevende noteren over mijn verzuim?

Je leidinggevende mag alles noteren wat nodig is om jou goed te kunnen begeleiden tijdens je ziekteperiode. Tenminste, zolang er geen medische gezondheidsgegevens worden genoteerd. Ook niet in een mailtje of appje.

Je leidinggevende zal na jouw ziekmelding een melding sturen naar

de hr-afdeling of degene die dat in jouw bedrijf regelt, en naar de arbodienst. Ook daarin mag je leidinggevende geen medische gegevens zetten.



Er is een uitzondering op het vastleggen van de medische gegevens door jouw leidinggevende. Als jij een ziekte hebt waarbij het belangrijk is dat je collega's je direct moeten kunnen helpen, zoals bij epilepsie of diabetes. Het is dan in je eigen belang dat je leidinggevende en directe collega's wel op de hoogte zijn. Met jouw uitdrukkelijke toestemming mag deze medische informatie genoteerd worden.

En dan zit je opeens ziek thuis

Oké, dit is niet wat je wil. Je gaat er ongetwijfeld alles aan doen om weer te gaan werken.

Maar nu even niet.



Blijf je langer thuis dan gehoopt? Zorg ervoor dat je je eigen re-integratiemap aanmaakt. Dit is een digitale map in je computer of bijvoorbeeld een ordner waarin je al je documenten bewaart die je krijgt tijdens jouw re-integratieperiode. Denk bijvoorbeeld aan de verslagen van de bedrijfsarts en afspraken met je leidinggevende. Daarnaast kun je aantekeningen maken hoe het met je gaat als je weer begint met werken. Je krijgt met veel verschillende mensen te maken over misschien wel een lange periode, afhankelijk van hoelang je ziek blijft. Dan is het te veel om alles te onthouden. Als je onverhoopt na 2 jaar een WIA-uitkering moet gaan aanvragen, dan heb je alles compleet en hoeft je niet meer te zoeken.

Meer lezen

Communicatie met je leidinggevende

Ga naar hoofdstuk 2: *Wat zeg ik tegen mijn leidinggevende nu ik langer thuis ben?*

Conflict met je werk

Ga naar hoofdstuk 9: *Ze bekijken het maar!’ – ziekmelden als ik in conflict ben met mijn werk.*

(Medische) gegevens vastleggen en gebruiken

Ga naar hoofdstuk 10: *Naar de bedrijfsarts.*

Urenopbouw

Ga naar hoofdstuk 17: *Hoe begin ik weer met re-integreren?*

Ervaringen

‘Vanaf dag een ben ik open geweest over mijn ziekte en ervaringen. Ik wilde graag weer werken en had dat ook nodig! Omdat ik alles op tafel gooide zonder verborgen agenda, zorgde het ervoor dat anderen (zoals mijn leidinggevende, mensen van de arbodienst en therapeuten) ook eerlijk en open met mij omgingen, meedachten en meeleefden.’

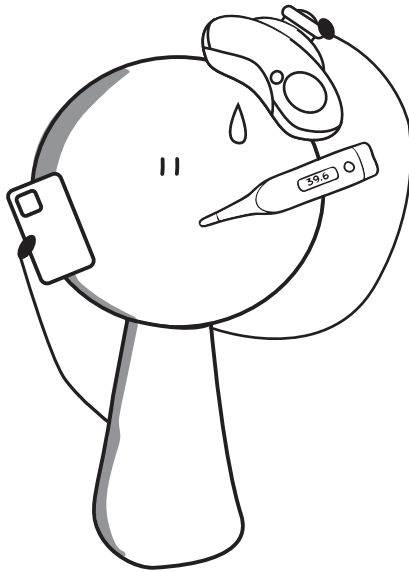
Hans, voormalig kleutermeester

‘Ik heb diabetes (suikerziekte) en daarvoor houd ik goed in de gaten hoe het met mijn suikergehalte gaat. Ook heb ik altijd limonade bij me om snel mijn suikergehalte op peil te krijgen, mocht dit te laag worden. Natuurlijk ben ik zelf scherp op hoe het gaat, toch weten mijn directe collega's ook dat ik dit heb. Mocht het onverhoopt mis gaan, dan weten ze wat er speelt en kunnen ze gelijk handelen.’

Maureen, kleuterjuf speciaal onderwijs

Hoofdstuk 2

WAT ZEG IK TEGEN MIJN LEIDINGGEVENDE NU IK LANGER THUIS BEN?



Als blijkt dat je langer thuisblijft, is het belangrijk om met je leidinggevende in gesprek te gaan over een aantal zaken. Ook al staat je hoofd er helemaal niet naar. Het gesprek heeft praktische voordelen voor jullie beiden: je kunt afspraken maken over het vervolg. Maar het is ook verplicht. In Nederland geldt namelijk de Wet verbetering poortwachter (Wvp). Deze wet is bedoeld om ervoor te zorgen dat jij als zieke werknemer zo snel en zo goed mogelijk kunt herstellen en zo spoedig mogelijk weer aan het werk kunt gaan binnen jouw mogelijkheden. Jullie hebben daarbij allerlei verplichtingen zoals het regelma-

tig hebben van gesprekken en het maken van een plan van aanpak. De gesprekken en afspraken zijn weliswaar verplicht, maar belangrijker is dat dit duidelijkheid geeft waar jij zelf keuzes kunt maken en waar je invloed op hebt tijdens jouw verzuimperiode. In hoofdstuk 7 lees je meer over de Wet verbetering poortwachter.

Praktische zaken afstemmen

Zeker in het begin zijn er veel praktische zaken om af te stemmen met elkaar. Denk bijvoorbeeld aan:

Frequentie en wijze van contact

- Hoe vaak hebben jij en je leidinggevende contact? In het begin is het meestal wekelijks, later kan dit bijvoorbeeld maandelijks. Het is in ieder geval minimaal elke zes weken en afhankelijk van jouw herstel/behoefte en die van je leidinggevende.
- Op welke manier zou jij contact willen hebben? Via bellen, WhatsApp of komt je leidinggevende op huisbezoek? Door hier zelf over na te denken kun je concreter aangeven wat voor jou het beste werkt en heb je de grootste kans dat het zo geregeld kan worden. Dit kan later altijd wijzigen. Bespreek dan opnieuw met je leidinggevende wat het beste werkt voor jullie allebei.
- Is er een verzuimprotocol binnen jouw bedrijf beschikbaar, dan staat hier meestal de gebruikelijke werkwijze in. Wil je dat anders? Overleg of dat kan.

Communicatie over en met je team

- Hoe wil je informatie van je team horen? Wil je bijvoorbeeld nog in de groepsapp blijven of kun je hier tijdelijk uit? Wie informeert jou over belangrijke wijzigingen of ontwikkelingen binnen het werk en wil je dat ook horen? En hoe blijf je op de hoogte van ziek en zeer van andere collega's als je dat wil?

- Daarnaast kun je met je leidinggevende bespreken hoe je met je collega's in contact wil blijven. Dan kan hij dit ook met je teamleden bespreken.

Naar buiten

- Mag je naar buiten als je je hebt ziekgemeld? Heb je schoolgaande kinderen, een hond of moet je boodschappen doen, dan is het vaak noodzakelijk. Toch vinden veel zieke werknemers dit meestal lastig. 'Stel dat ik gebeld word door mijn leidinggevende of de arbodienst en ik neem niet op?' Natuurlijk mag je naar buiten, gewoon doen, maar probeer wel zo veel mogelijk energie te besteden aan je herstel, je bent immers niet voor niets ziek thuis. Probeer waar het kan hulp in te schakelen, vraag bijvoorbeeld iemand anders om je kinderen naar school te brengen of boodschappen voor je te doen.

Leuke dingen doen?

- Als je buiten wil gaan wandelen, naar de speeltuin met je kinderen, sporten of 'iets leuks' doen? Mag dat? In het verzuimprotocol van je bedrijf kunnen hier richtlijnen over staan. Als dat niet zo is, geldt als basisregel: je mag alles doen wat je herstel bevordert en je re-integratie niet in de weg zit. Wel is het goed om dit te bespreken met je leidinggevende. Daarmee voorkom je dat er gedoe kan ontstaan. Bijvoorbeeld omdat collega's je tegenkomen, terwijl je in het bos bent. Zij zien niet hoeveel inspanning dit van jou vraagt of dat dit het enige leuke is wat je deze week doet. Het helpt dan enorm als je leidinggevende in het team kan uitleggen dat dit juist bijdraagt aan jouw herstel. En twijfel je of iets je re-integratie in de weg staat? Overleg dan met de bedrijfsarts.

Kortom: maak over al dit soort zaken duidelijke afspraken met je leidinggevende. Dat zorgt voor rust in je hoofd, en de energie die overblijft kun je gebruiken voor beter worden.



Heb je een kantoorfunctie? Pas dan je afwezigheidsmelding aan op je computer en telefoon. In overleg met je leidinggevende kun je afspreken naar wie of welke afdeling je verwijst als iemand je een bericht stuurt. Zo wordt de beller/mailer goed geholpen en het scheelt jou bij terugkeer de moeite om erachter te komen welk werk al is gedaan of niet meer hoeft te gebeuren.

Hoe houd ik goed contact met mijn leidinggevende?

Heb je al een goed contact met je leidinggevende voordat je uitviel, dan zal dat hopelijk tijdens je verzuim niet anders zijn. Al kan jullie band wel veranderen. En soms zelfs sterker worden, omdat je je goed ondersteund en begeleid voelt. Soms juist minder goed, omdat je je leidinggevende bijvoorbeeld minder vaak spreekt of omdat hij druk is met andere dingen en je minder interesse voelt. Als dat zo is, dan zijn er dingen die kunnen helpen tijdens je verzuim om beter contact te krijgen. Dit is belangrijk, want daardoor kan er meer rekening met je worden gehouden, krijg je eerder de juiste ondersteuning en is terugkeer naar je werk makkelijker.

Wat kun je doen? Bijvoorbeeld:

Proactief zijn

Wacht niet af tot je gebeld wordt, maar houd actief contact door zelf te bellen, mailen of appen. Hoewel je ziekmelding voor jou ingrijpend kan zijn, is het voor je leidinggevende – hard gezegd – ‘gewoon’ werk en slechts een van de vele zaken waarmee hij zich bezighoudt. Door te bedenken wat je nodig hebt en hier actie in te nemen, laat je zien dat jij actief bezig bent met beter willen worden en te kunnen werken. Bovendien kan je leidinggevende sneller iets voor je regelen als dat nodig is, als je niet blijft wachten en zelf tijdig belt.

Het niet persoonlijk nemen

Als je leidinggevende te laat belt of niet op het afgesproken tijdstip, is dit meestal niet persoonlijk bedoeld. De meeste leidinggevers hebben meer werk dan tijd en worden soms te veel geleid door ‘de waan van de dag’. Niet leuk, niet fijn, maar wel de realiteit en iets wat niets met jou te maken heeft. Heb je hier last van? Bespreek met je leidinggevende dat je voortaan graag een afspraak wilt inplannen, zodat jullie daar allebei rekening mee kunnen houden.

Aansluiten bij de leiderschapstijl van je leidinggevende

De ene leidinggevende is meer taakgericht: het behalen van taken en doelen. De ander is meer mensgericht: de behoefte en ontwikkeling van de werknemer is belangrijk. Is je leidinggevende meer taakgericht, dan zal hij vooral interesse hebben in welke stappen jij zet in je herstel of welke ondersteuning je nodig hebt om weer aan het werk te kunnen gaan. Is je leidinggevende meer mensgericht, dan wil hij vooral horen hoe het met jou gaat en hoe hij jou het beste kan ondersteunen in je herstelproces.

Weet je welke voorkeurstijl je leidinggevende heeft? Maak hier dan gebruik van in je communicatie.



Blijft de communicatie moeizaam verlopen? Vraag of er voortaan iemand bij het gesprek aanwezig kan zijn. Bijvoorbeeld een collega waar je goed contact mee hebt of een hr-adviseur. Ook kun je de bedrijfsarts om advies vragen. Lukt het echt niet om goed met elkaar te overleggen of is er sprake van een conflictsituatie? Kijk dan bij hoofdstuk 9 ‘Ze bekijken het maar!’ – ziekmelden als ik in conflict ben met mijn werk.

Meer lezen

Communiceren met collega's

Ga naar hoofdstuk 5: *Contact met mijn collega's*.

Uitleg over Wet verbetering poortwachter

Ga naar hoofdstuk 7: *Wet verbetering poortwachter: de regels op de achtergrond*.

Ziekmelden bij conflictsituatie

Ga naar hoofdstuk 9: *'Ze bekijken het maar!' – ziekmelden als ik in conflict ben met mijn werk*.

Wat de bedrijfsarts voor je kan betekenen

Ga naar hoofdstuk 10: *Naar de bedrijfsarts*.

Hulp inschakelen

Ga naar hoofdstuk 16: *Hulp vragen = hulp krijgen*.

Ervaringen

'Mijn eerste werkgever destijds vond het nodig om mij elke week met de arboarts te laten bellen. Dat kon ik nauwelijks, omdat ik soms nog geen 30 seconden normaal kon ademen. Op een gegeven moment ben ik op mijn strepen gaan staan en heb ik eerlijk gezegd dat dit mijn (geringe) herstel in de weg stond. Inmiddels is mijn devies dan ook: altijd voor jezelf opkomen en gelijk duidelijk zijn, ook al kost dat soms (te) veel energie. Dit voorkomt onnodige energieverstopping. Uiteindelijk ben ik bij deze werkgever zelf weggegaan.

Ik herstelde volledig en vond een nieuwe functie. Helaas ben ik opnieuw ziek geworden. De directeur van het bedrijf waar ik toen acht maanden werkte, was echt top! Hij was voorheen hr-manager en reageerde steeds heel prettig en meedenkend. Uiteindelijk ben ik met

ontslag gegaan omdat ik niet meer ben hersteld. Tot op de dag van vandaag hebben we nog contact en als ik weer kan werken, kunnen we altijd weer in gesprek gaan over een dienstverband. Dat is wel mooi.'

Erwin, voormalig IT-consultant

'Ik heb twee verschillende functies, met ook twee verschillende leidinggevenden binnen ons bedrijf. Van allebei heb ik veel begrip en steun gekregen tijdens mijn re-integratietraject en voel ik mij echt gehoord. Heel fijn! In het begin van mijn re-integratie is er in overleg met de bedrijfsarts voor gekozen om de leidinggevende waar ik de meeste uren bij werk als aanspreekpunt aan te houden (en zij hield dan de andere leidinggevende ook op de hoogte). Dat scheelde mij heel veel energie. Inmiddels is dat niet meer nodig.'

Manuela, projectmedewerker & praktijkopleider ggz

Hoofdstuk 3

ZIEK ZIJN EN MIJN THUIS



Als je ziek bent, ben je dat niet alleen. Mensen die dicht bij jou staan – zoals je gezinsleden, partner, huisgenoot, ouders, kinderen of goede vrienden – delen mee in alles wat er speelt. Ook al vertel jij er weinig over. Zij merken de emoties die je ziekte oproept, de effecten van wat jij even of helemaal niet meer kan doen, het inschakelen van hulptroepen en de financiële consequenties.

Vaak hebben mensen in je nabije omgeving eerder in de gaten dat je ziek bent dan jijzelf. Misschien is je al meerdere keren gevraagd om naar de huisarts te gaan met dat kuchje, heeft je partner al eerder

opgemerkt hoe je 's nachts ligt te woelen of dat je de laatste tijd vaak prikkelbaar bent. Meld je je eenmaal ziek, dan kan dit een opluchting zijn voor de mensen om je heen. Nu komt er hulp! Of juist het tegenovergestelde: anderen kunnen zich moeilijk verplaatsen in hoe het voor jou is en schrikken dat je je daar ziek voor moet melden. Is het echt zo ernstig?

Heb je kinderen? Misschien merken zij dat je vaker thuis bent, maar geen leuke dingen met ze doet. Je ligt veel op de bank, hebt een korter lontje of kunt niet meer met ze voetballen. Plotseling komt oma vaker oppassen of verandert de sfeer thuis. Maar leuke dingen kunnen er ook zijn! Opeens haal je vaker de kinderen van school of kun je 's avonds aan tafel mee-eten. Heb je geen kinderen, maar bijvoorbeeld een huisgenoot of een mantelzorger? Ook zij merken vaak veranderingen op in je gedrag of energie, en kunnen hier verschillend op reageren.

Als je ziek wordt, heb je vragen over jouw gezondheid, je werk en wat dit gaat betekenen. Maar dat geldt natuurlijk ook voor jouw naasten: zij willen ook weten wat jouw ziek zijn betekent voor jou en voor hen. Helaas is er niets geregeld voor hoe jullie hiermee om kunnen gaan. En dat is jammer. Want één ding is duidelijk: jouw ziekte heeft invloed op jullie allemaal.

Omgaan met emoties rondom jouw ziek zijn binnen jouw thuis

Ziek zijn vraagt veel van je. Geen wonder dat je je boos, verdrietig of gefrustreerd kunt voelen. Ook schuldgevoel kan een grote rol spelen. Je kunt niet de 'goede' partner, ouder, vriend of kind voor je ouders zijn die je zou willen. Door je ziek zijn moet iemand anders taken van je overnemen, val je vaker uit naar de mensen om je heen, kom je niet meer wekelijks op bezoek of heb je weinig zin om af te spreken.

Natuurlijk, je wilt dat je je weer goed en normaal voelt. Niemand wordt voor zijn plezier ziek. Jij ook niet. De emoties, ook het schuldgevoel, horen erbij in deze periode. In tijden van stress ben je nu eenmaal niet je normale zelf.



Als je ziek bent, wil je zo snel mogelijk weer aan de slag. Maar soms duurt herstellen langer dan je wilt. Naast zorgen over je gezondheid, kun je dan allerlei vragen hebben over je werk, je inkomen en je toekomst. Vragen zoals:

SPOOR 2

- Wat zeg ik tegen mijn leidinggevende?
- Wat vindt de bedrijfsarts?
- Hoe zit het met mijn salaris?
- Hoe bouw ik uren op als ik weer begin met werken?
- Wat zeg ik tegen mensen als ze vragen hoe het met mij gaat?
- Wat als ik mijn werk niet meer kan doen?
- Kom ik in de WIA? Wat is de WIA eigenlijk?

In dit boek vind je alles wat je wilt weten over ziek zijn en werk in de eerste twee jaar van je arbeidsongeschiktheid. Met veel praktische tips en persoonlijke ervaringen van mensen die dit ook hebben meegemaakt: wat vonden zij moeilijk? Wat hielp hen in deze periode?

Volgende week ben ik er weer! is een onmisbare gids voor iedereen in loondienst die door ziekte voor langere tijd uitvalt. Het helpt je om je weg te vinden en het geeft je rust en houvast in een tijd waarin niets meer vanzelfsprekend is.



Amber Hackmann is adviseur mensgericht werken. Met een veelzijdige achtergrond als hr-adviseur, leidinggevende, spoor 2-coach en interne re-integratie-coach weet zij als geen ander wat er allemaal bij komt kijken als je langdurig ziek wordt en (tijdelijk) niet kan werken. En vooral wat je kunt doen om weer met plezier aan de slag te gaan en te blijven.

