



*Met voorwoord van
Anita Witzier!*

DE ROZE TUTU REVOLUTIE

Hoe begeleid en behoud je eenvoudig
medewerkers met een chronische aandoening
en versterk je tegelijkertijd je team?

SASKIA BRAK



INHOUD

Voorwoord	07
------------------------	-----------

Inleiding	09
------------------------	-----------

B – Begrip	15
-------------------------	-----------

1. Hoe herken ik de (on)zichtbare impact van een chronische aandoening?.....	17
2. Hoe blijf ik betrokken én zakelijk?.....	25
3. Hoe kom ik erachter wat een medewerker écht nodig heeft?.....	32
4. Hoe voorkom ik baas-bias en stigma bij mezelf en het team?.....	39
5. Hoe maak ik privacy minder ingewikkeld?	45

R – Rust	55
-----------------------	-----------

6. Hoe richt ik het werk zo in dat de medewerker duurzaam inzetbaar blijft?.....	57
7. Hoe herken ik signalen dat de medewerker overbelast raakt?.....	65
8. Hoe voorkom ik dat collega's te veel hooi op hun vork krijgen door werk dat wordt doorgeschoven?	72
9. Hoe begeleid ik mijn team wanneer ziekte impact heeft op het werk?.....	79
10. Hoe bewaar ik de rust als ik zelf te maken krijg met gezondheidsuitdagingen?	86

A – Acceptatie 93

- 11. Hoe creëer ik een cultuur waarin openheid over beperkingen normaal is? 95
- 12. Hoe help ik medewerkers omgaan met grenzen, ambitie en belastbaarheid? 103
- 13. Hoe zorg ik ervoor dat acceptatie niet doorslaat in lage verwachtingen? 111
- 14. Hoe stel ik beleid op dat wérkt? 117

Q – Kracht, beweging, veerkracht 125

- 15. Hoe creëer ik gedeeld eigenaarschap? 127
- 16. Hoe maak ik ruimte voor medewerkers met een chronische aandoening? 133
- 17. Hoe zorg ik voor duurzame beweging die past bij de belastbaarheid van de medewerker? 139
- 18. Hoe faciliteer ik een passende fysieke en digitale werkomgeving? 145
- 19. Hoe word ik een Roze Tutu Revolutionair? 151

De volgende stap 159

Over de auteur 163

Nawoord 167

Voorwoord

‘Sorry, maar het gaat echt niet vandaag...’ zeg ik half huilend. Het is de allereerste keer in mijn leven dat ik zo’n zin uitspreek. Iets met schuldgevoel. Er staat een draaidag op het programma en iedereen, inclusief de cameraploeg, staat er klaar voor. Behalve ik dus. Ik wil wel, maar mijn lijf wil niet. Al tijden niet, maar ja... met twee jonge kinderen en een voltijd baan ga je door, en hoezo reuma voor je 40e?!

Daarbij weet ik wat zo’n weggegooide dag kost, hoe lastig het is om alles opnieuw te moeten plannen én de deadline voor het uitzendschema te halen. En dat allemaal omdat ik...

Van de reactie die ik krijg, moet ik pas écht huilen: ‘Ach wat rot voor je. We snappen het, jij gaat gewoon naar huis en we zorgen dat het goedkomt.’ Pfff, wat een bofkont ben ik! Ik heb niet eens bedacht dat dit ook tot de mogelijkheden kan behoren.

Dit is slechts een individueel voorbeeld van iemand die toevallig mazzel heeft met begripvolle collega’s. Maar in het landschap van chronisch ziek zijn en werken moet het niet gaan over toeval en mazzel, maar over beleid.

Niet omdat een chronisch zieke ‘zielig’ is, maar omdat het één op de drie mensen treft en het dus ie-de-re organisatie in ons land aangaat. Al te vaak wordt gedacht dat iemand met een chronische ziekte zijn/haar/hun werk niet goed meer kan doen.

Dat is bewezen onjuist. Er is dus een wereld te winnen! Met de juiste aandacht hiervoor, en dáár gaat dit boek over, is het begeleiden en behouden van een medewerker veel eenvoudiger, goedkoper en minder tijd- en energierovend dan het binnenhalen van een nieuwe.

Voor de medewerker in kwestie is die 'aandacht' onbetaalbaar: ga maar even na wat jouw baan, wat jouw carrière voor jou betekent...

Dit is kortom een boek over bewustwording, begrip, acceptatie, teamwork én concrete handvatten, dat je hup, zo in de schoot wordt geworpen.

Mijn advies: maak er gebruik van.

Hartelijke groet,

Anita Witzier

Inleiding

Al een paar jaar loop ik met het idee om heel werkend Nederland op te roepen om letterlijk in een roze tutu naar het werk te gaan. No joke!

Gewoon even flink bombarie maken voor een belangrijk maatschappelijk thema: werken met een chronische aandoening. Het taboe doorbreken en een zwaar onderwerp een beetje lichter maken, net zo licht als een roze tutu.

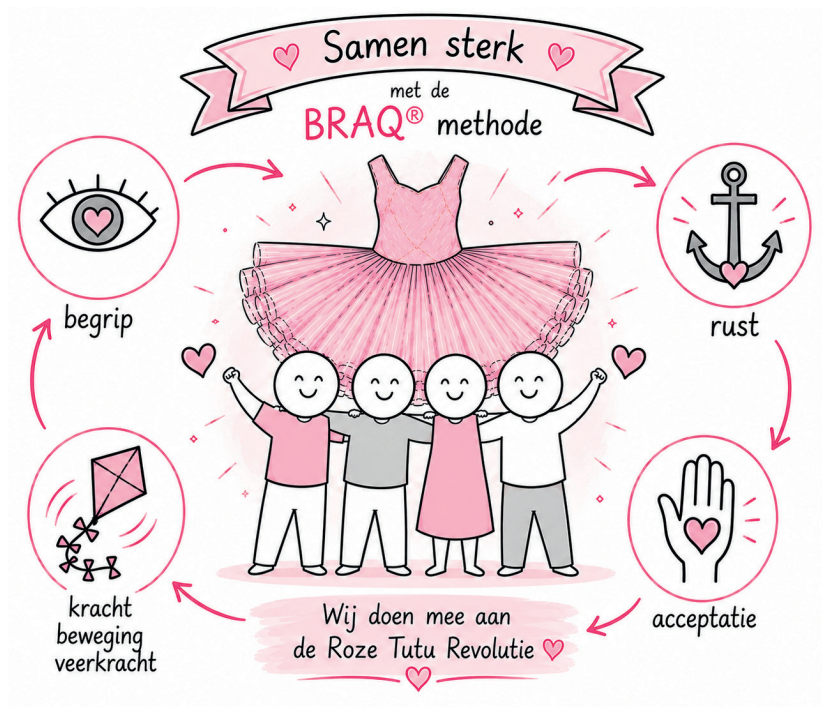
De roze tutu staat voor mij symbool voor kwetsbaarheid, levenslust, creativiteit, dromen, zachtheid, lef en nog veel meer. Kortom: de roze tutu is voor mij het symbool van een revolutie waarin niet de aandoening centraal staat, maar de mens.

Van ervaring naar methode

Wanneer mensen horen dat ik fulltime werk combineer met twee hartaandoeningen, vragen ze vaak hoe ik dat voor elkaar krijg. Heel simpel: met vallen en opstaan. Onderweg heb ik ontdekt wat mij helpt om vitaal aan het werk te blijven en wat juist niet werkt.

Tegelijkertijd zie ik hoeveel mensen met een chronische aandoening moeite hebben om werk en gezondheid te combineren. Dat raakt me. Waarom lukt het mij wel om te blijven werken, terwijl anderen vastlopen? Waar zit dat verschil in?

Ik ging op zoek naar de factoren die mij helpen om vitaal aan het werk te blijven. Alles wat ik onderweg heb geleerd, ervaren en onderzocht, bracht ik samen in één praktische methode: BRAQ®.



Methode BRAQ®

De naam BRAQ® is een knipoog naar mijn achternaam, maar vooral een inhoudelijke keuze voor de verschillende fasen van de methode.

BRAQ® staat voor Begrip, Rust, Acceptatie en Q (vanuit de natuurkunde) voor Kracht, Beweging en Veerkracht.

De methode gaat uit van een eenvoudige gedachte: een chronische aandoening raakt nooit alleen de medewerker. Ook leidinggevers, HR-professionals en collega's spelen een belangrijke rol. Daarom richt BRAQ® zich niet alleen op het individu, maar op de samenwerking binnen het hele team.

Mijn methode gaat dus ook over gedeeld eigenaarschap. Sorry voor het jekwoord, maar met eigenaarschap heb je goud in handen bij de begeleiding van medewerkers met een chronische aandoening. Wanneer medewerker, leidinggevende, HR en collega's samen verantwoordelijkheid nemen voor wat nodig is om duurzaam te kunnen werken, ontstaan oplossingen die voor iedereen werken. Daar wordt niet alleen de medewerker beter van, maar het hele team.

De methode is cyclisch. Werken met een chronische aandoening is geen project met een begin- en einddatum. Het vraagt voortdurend aandacht, simpelweg omdat de realiteit ook voortdurend verandert. Teams wisselen, rollen verschuiven, energie schommelt en verwachtingen en ambities veranderen.

Bij elke nieuwe situatie pas je opnieuw aan wat nodig is.

Waarom een revolutie?

Eén op de drie mensen werkt met een chronische aandoening. Dat aantal groeit de komende jaren alleen maar verder. Gek eigenlijk dat bijna de helft van de werkgevers dit niet weet.

Tegelijkertijd werkt 40% van de mensen met een chronische aandoening niet. Dat laat zien hoeveel arbeidspotentieel er nog is. Stel je eens voor wat het oplevert als meer mensen met een chronische aandoening de kans krijgen om hun talenten in te zetten op een manier die bij hen past.

Leeswijzer

Veel leidinggevend en HR-professionals willen medewerkers met een chronische aandoening graag behouden, maar vragen zich af hoe ze dat in de praktijk organiseren. Misschien herken je dat.

In dit boek neem ik je stap voor stap mee in de methode BRAQ®. Verwacht geen ingewikkelde theorieën. Je krijgt inzichten en praktische handvatten die je direct kunt toepassen op de werkvloer. Daarnaast deel ik persoonlijke ervaringen en praktijkvoorbeelden die laten zien hoe het er in de dagelijkse praktijk aan toe kan gaan.

Na elk hoofdstuk vind je een opdracht waarmee je de vertaalslag maakt naar jouw eigen praktijk. Zo blijft het niet bij lezen alleen, maar kun je direct aan de slag.

Het is handig om het boek van voor naar achteren te lezen, maar dat hoeft niet in één keer. BRAQ® bestaat uit vier fasen die je steeds opnieuw doorloopt. Je kunt het boek daarom ook per fase lezen en toepassen. Je gaat dan weer verder als je bij de volgende fase bent aangekomen.

De negentien hoofdstukken zijn verdeeld over de vier fasen van de methode BRAQ®:

B – Begrip

R – Rust

A – Acceptatie

Q – Kracht, Beweging, Veerkracht

In dit boek ontdek je hoe deze fasen elkaar versterken en hoe je ze kunt inzetten om medewerkers met een chronische aandoening duurzaam te begeleiden én te behouden.

Hoe blijf ik betrokken én zakelijk?

Betrokkenheid en zakelijkheid worden vaak tegenover elkaar gesteld. Jammer, want juist de combinatie maakt je een sterke leidinggevende. In dit hoofdstuk zie je hoe je aandacht houdt voor de mens zonder je rol uit het oog te verliezen. Je krijgt concrete tips voor gesprekken, de Wet Verbetering Poortwachter en vragen die wel én niet helpen. Ga er vooral mee aan de slag!

Betrokken zijn zonder je zakelijkheid te verliezen is best een kunst. Je wilt aandacht hebben voor je medewerker, maar ook gewoon je werk doen, doelen behalen en afspraken nakomen.

Sla je door in medelijden (lees: sympathie), dan voelt dat misschien warm en menselijk. Daar heeft je medewerker uiteindelijk geen ene sodemieter aan. Hij blijft zitten met dezelfde uitdaging, terwijl jij steeds verder uit je rol als leidinggevende raakt.

Wet Verbetering Poortwachter

Als leidinggevende of HR-professional wil je natuurlijk dat je medewerker aan het werk kan blijven. Toch kan het gebeuren dat iemand tijdelijk of langdurig uitvalt. Op dat moment komt er veel op je af. Je hebt te maken met regels en verplichtingen, maar ook met iemand die je niet uit het oog wilt verliezen. Juist daar zit de uitdaging: duidelijk zijn over wat er moet gebeuren én in contact blijven als mens.

Hoe kom ik erachter wat een medewerker écht nodig heeft?

Wanneer een medewerker te maken krijgt met een chronische aandoening, staat zijn leven op zijn kop. Zulk nieuws is overweldigend. Een medewerker heeft vaak geen idee hoe hij hiermee moet leven, laat staan hoe hij dit combineert met werk. Het is dan ook helemaal niet vreemd dat iemand zelf nog niet precies weet wat hij nodig heeft. Dit hoofdstuk geeft jou beter zicht op wat iemand nodig heeft, zonder direct in oplossingen te schieten.

Veel leidinggevendenden willen er echt wel zijn voor een medewerker met een chronische aandoening. Alleen weten ze niet altijd wat helpend is. Gesprekken kunnen daardoor soms ongemakkelijk voelen. Dit is niet gek en misschien ook niet eens zo erg. Juist uit ongemakkelijke gesprekken ontstaan vaak de meest eerlijke gesprekken. Dus hatsjee... laat het af en toe maar lekker ongemakkelijk zijn.

Autonomie

Wanneer een medewerker vertelt dat er sprake is van een chronische aandoening, gebeurt er vaak direct iets bij een leidinggevende. Je wilt helpen. Vanuit die behoefte schiet je soms ongemerkt in oplossingen terwijl de medewerker vaak vooral behoefte heeft aan iets anders: regie houden.

Hoe voorkom ik baas-bias en stigma bij mezelf en het team?

Je hebt een goed hart, een open blik en een 'iedereen is welkom'-mentaliteit. Toch heb je bias. Ja, jij ook. Je medewerkers ook. Ik ook. Iedereen heeft het. Er is niets mis met je karakter hoor. Het is gewoon hoe ons brein werkt. Je brein is een soort overijverige medewerker die alles wil categoriseren, verklaren en voorspellen. Dat houdt de wereld lekker overzichtelijk. Tot je tegenover iemand zit die niet in een standaard hokje past. Dan kan bias ongemerkt in de weg gaan zitten. In dit hoofdstuk ontdek je hoe automatische aannames ontstaan, wat ze doen met gesprekken op de werkvloer en hoe je nieuwsgierig blijft in plaats van in te vullen.

Baas-Bias

De term 'baas-bias' kwam ik tegen bij organisatiepsycholoog Aukje Nauta. Ik dacht meteen: ja, dát is het. Die razendsnelle aannames die je als leidinggevende maakt zonder dat je het doorhebt.

Gedachtes als:

- Als er echt iets speelt, hoor ik het wel.
- Ze ziet er toch goed uit?
- Misschien is dit werk gewoon te zwaar geworden.

Dat doe je niet uit onwil. Sterker nog: vaak komt dit juist omdat je betrokken bent en het goed wilt doen. Alleen zorgt baas-bias er wel voor dat je gaat invullen in plaats van vragen stellen. En geloof me: het brein kan daar behoorlijk creatief in zijn.