



**Hoe je zieke medewerker  
geïnspireerd en enthousiast  
werkt aan re-integratie  
dankzij de Oplossingsgerichte  
Benadering**

# INHOUD

De Probleemgerichte Benadering	3
Iedereen wil een oplossing voor zijn probleem	3
In deze situaties werkt de Probleemgerichte Benadering heel goed	3
De Probleemgerichte Benadering bij Ziekteverzuim	3
Waarom de Probleemgerichte Benadering niet werkt bij Ziekteverzuim	4
De Oplossingsgerichte Benadering	5
Positieve Psychologie	5
De Oplossingsgerichte Benadering bij Ziekteverzuim	5
Oplossingsgericht denken in plaats van Probleemdenken	6
Praktijkvoorbeeld: Vrachtwagenchauffeur met versleten knieën	7
Kanteling naar Succesdimensie	8
Praktijkvoorbeeld: Verpleegkundige met chronische rugklachten	9
14 Tips om de Oplossingsgerichte Benadering toe te passen bij Ziekteverzuim (met een bonustip).	10
Lang verzuim daalt sneller door slim combineren van deskundigheid	13

# De Probleemgerichte Benadering

Iedereen wil een oplossing voor zijn probleem.

Wij mensen zijn echte probleemdenkers. We denken dat we eerst het probleem binnenstebuiten moeten keren en de oorzaak ervan moeten opsporen en analyseren, om vervolgens tot een oplossing te komen.

## In deze situaties werkt de probleemgerichte benadering heel goed

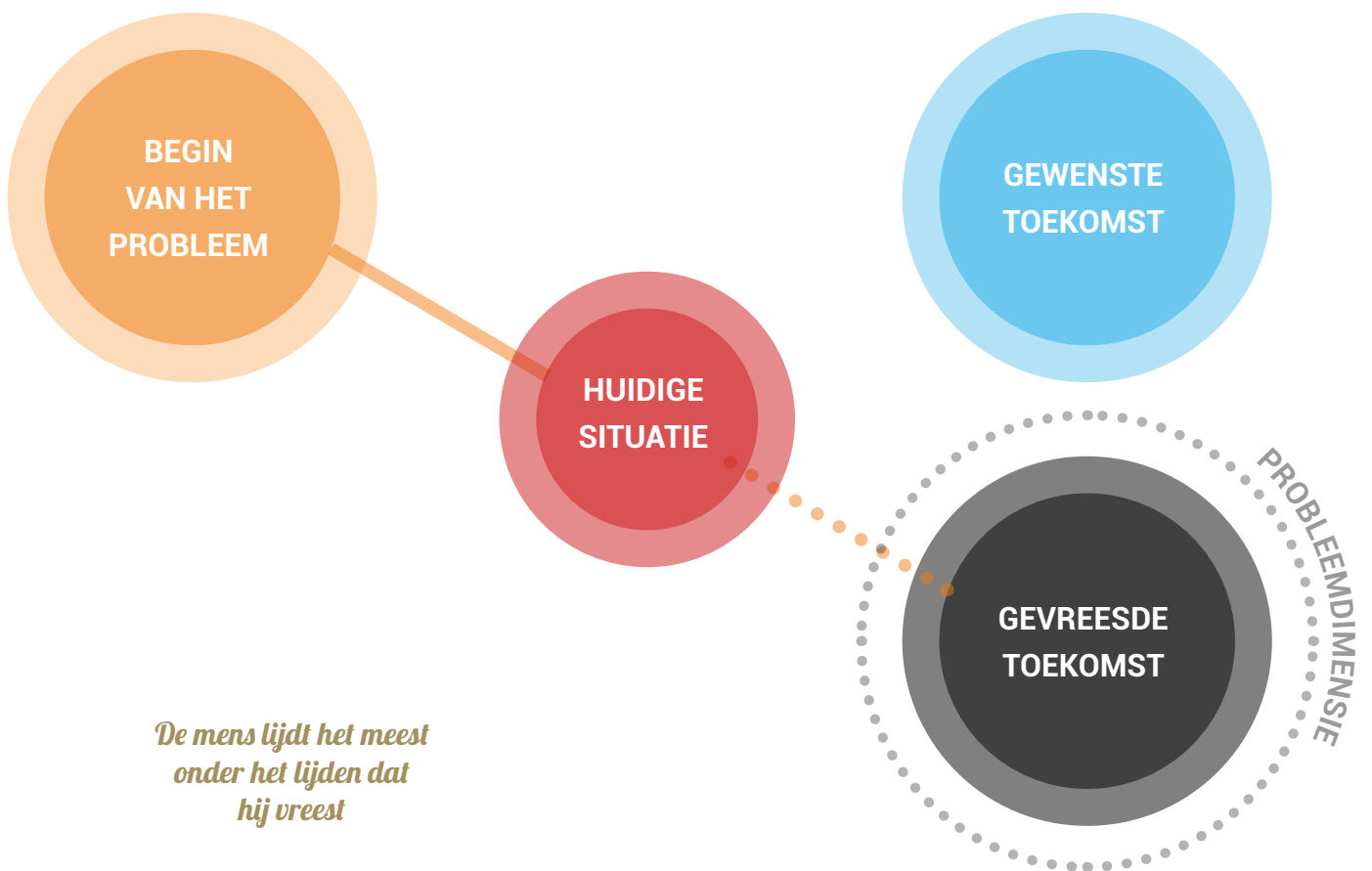
Die gedachte is er niet voor niets: het is vaak een productieve methode. Denk bijvoorbeeld aan een medisch probleem, dat je alleen kunt oplossen als je weet wat de patiënt mankeert. Of een probleem met je auto. Voordat je tot een reparatie kunt overgaan moet je eerst weten wat er misgaat of stuk is.

Doet je computer het niet meer? Misschien is je accu leeg, of moet je deze vervangen. In dergelijke situaties werkt de probleemgerichte benadering heel goed.

## De Probleemgerichte Benadering bij Ziekteverzuim

Ook bij ziekteverzuim wordt vaak bewust of onbewust gewerkt met de Probleemgerichte Benadering. Door het probleem hier binnenstebuiten te keren en de oorzaken op te sporen en te analyseren wordt met de betrokken medewerker gesproken over wat er misgaat, wiens fout het is en wat de oorzaak is. Er wordt, met andere woorden, sterk gekeken naar tekortkomingen. Als je deze lijn doortrekt naar de toekomst, dan ontstaat een beeld dat veel negatieve energie en stress oplevert: de gevreesde toekomst.

# Waarom de Probleemgerichte Benadering niet werkt bij Ziekteverzuim



Als je de huidige situatie van de zieke medewerker omschrijft door te vertrekken vanuit het probleem, dan komt haast als vanzelfsprekend de focus op de gevreesde toekomst te liggen. Soms is er echter geen verband tussen de oorzaak en de oplossing. Of brengt een mogelijk verband ons niet bij de oplossing. De betrokken medewerker raakt gefrustreerd en stelt zich verdedigend en aarzelend op. Er is weinig positieve energie om tot actie over te gaan. De stap naar de gewenste situatie lijkt daardoor onoverbrugbaar. We noemen dit **de Probleemdimensie**.

# De Oplossingsgerichte Benadering

Bij de Oplossingsgerichte Benadering wordt vanuit het probleem rechtstreeks naar de oplossing toegewerkt in plaats van naar de oorzaak te kijken. Zonder de oorzaken te kennen en zonder de problemen uitgebreid te analyseren zijn oplossingen mogelijk.

## **Positieve Psychologie**

Bij de Oplossingsgerichte Benadering wordt er direct gekeken naar wat goed gaat, wat anders kan en wat wel een haalbaar doel is. Hierdoor ligt de focus op de gewenste toekomst en wordt er gekeken naar de middelen en capaciteiten die daarvoor nodig zijn. De betrokkenen raken geïnspireerd en enthousiast waardoor er energie ontstaat om tot actie over te gaan.

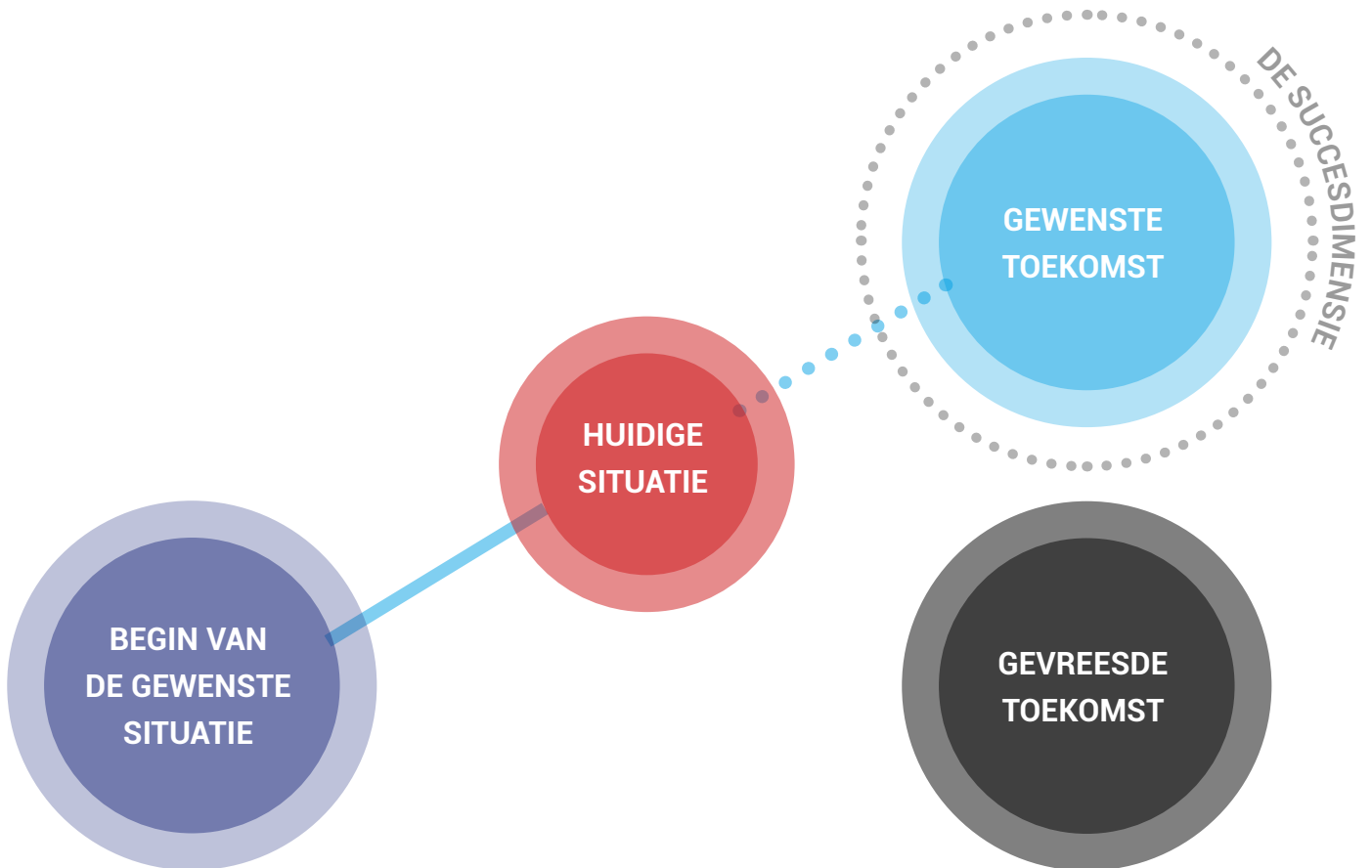
## **De Oplossingsgerichte Benadering bij Ziekteverzuim**

De Oplossingsgerichte Benadering is gebaseerd op de hierboven beschreven positieve psychologie. Bij ziekteverzuim wordt deze gekenmerkt door:

- **Uitgaan van de positieve ervaringen, kwaliteiten en krachten van het individu.**
- **Versterken van de veerkracht van het individu: eigenschappen/hulpbronnen die iemand kan inzetten bij tegenslagen en problemen.**
- **Aandacht voor positieve krachten en hulpbronnen in plaats van aandacht voor klachten.**
- **Ambitieuus zijn en een appel doen op de krachten van het individu (Strengths-based model).**

# Oplossingsgericht Denken in plaats van Probleemdenken

We kantelen het proces van Probleemdenken naar Oplossingsgericht Denken. We starten niet vanuit het probleem, maar vanuit de gewenste situatie. Van daaruit wordt de huidige situatie besproken en worden problemen of knelpunten benoemd. Vervolgens komt de focus als vanzelfsprekend te liggen op wat er nog nodig is en welke vervolgstap als eerste gezet kan worden in de richting van de gewenste situatie. We blijven weg van de Probleemdimensie, maar werken oplossingsgericht vanuit de Succesdimensie.



## Praktijkvoorbeeld:

# Vrachtwagenchauffeur met versleten knieën

### De huidige situatie

Een vrachtwagenchauffeur ondervindt steeds meer moeite met het beklimmen van de opstap naar de cabine en het vastmaken van de lading/het dekzeil. De man heeft versleten knieën, hoogstwaarschijnlijk door zijn overgewicht en zijn vroegere hobby: motorcross. Het rijden zelf gaat overigens nog steeds prima.

### Gevreesde toekomst

De man baseert zijn zelfbeeld grotendeels op 'de altijd rijdende trucker'. Hij is bang dat hij door zijn versleten knieën nooit meer kan rijden.

### De frustratie loopt op

De man en de werkgever proberen van alles om dit te voorkomen. De werkgever doet diverse investeringen in ergonomische aanpassingen, zoals een trapje naar de cabine met meerdere treden. Het lost onvoldoende op; de frustratie groeit bij zowel werkgever als werknemer.

### Focus op gewenste toekomst

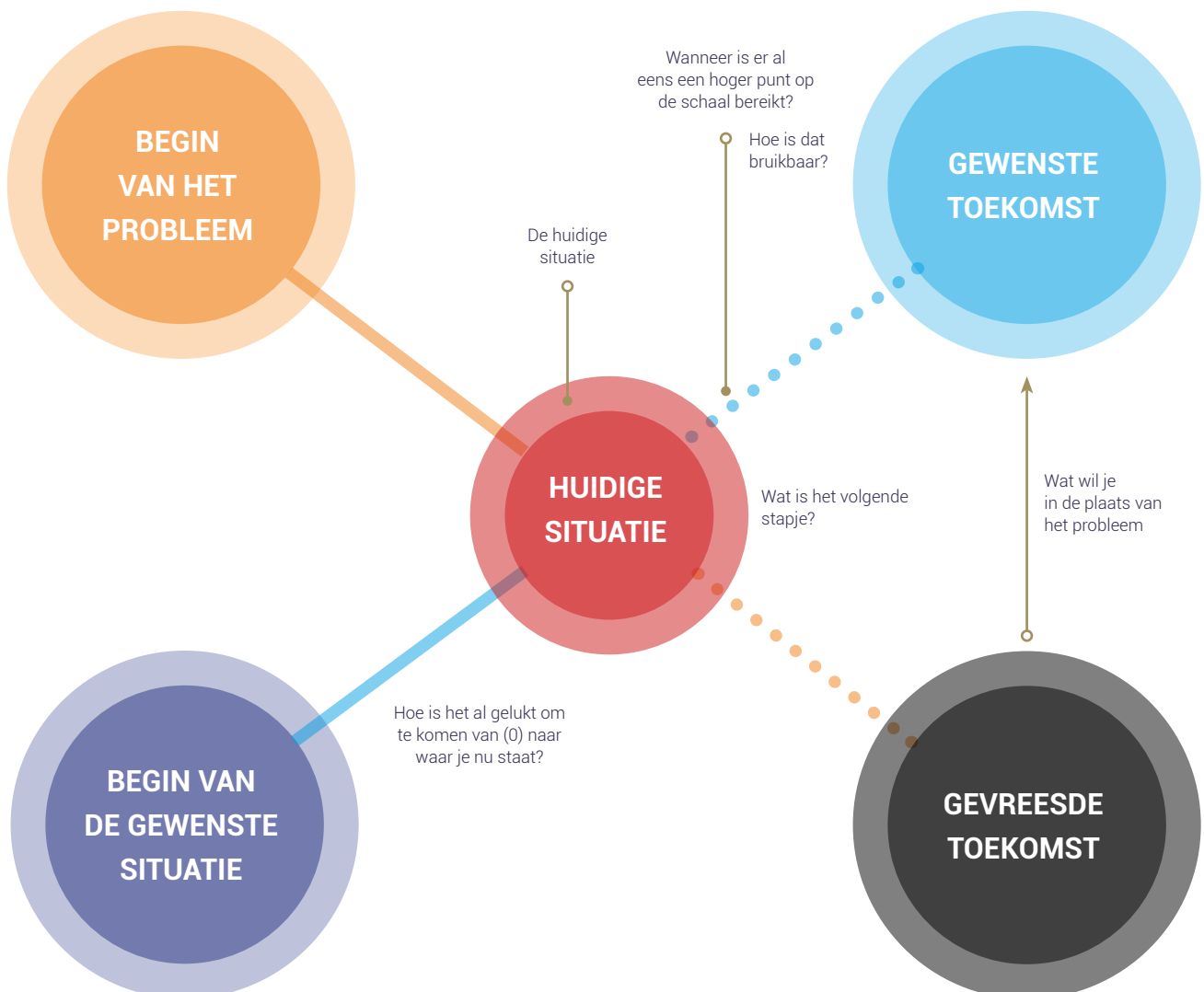
Door de focus te verleggen naar dat wat wel goed gaat - het rijden zelf - komen nieuwe en werkbare oplossingen in beeld. Door te werken aan het gecreëerde zelfbeeld van de chauffeur (rijden op een truck) komt het rijden in een kleinere transportbus of bestelauto in zicht.

### Succesvolle re-integratie

Doordat de aandacht wordt verlegd naar wat er wel lukt ontstaat een nieuw perspectief. Nu pas wordt een succesvolle re-integratie mogelijk.

# Kanteling naar Succesdimensie

Het proces is nu gekanteld van de Probleemdimensie naar de Succesdimensie (zie afbeelding). Het oplossingsgericht denken en werken is een overkoepelende benadering waarin aspecten uit diverse management- en coachingmodellen hun plek vinden door er de werkzame ingrediënten uit te gebruiken. We richten ons met deze benadering binnen het thema ziekteverzuim vooral op het interactieproces tussen werkgever/leidinggevende en medewerker. Het oplossingsgericht werken binnen het thema ziekteverzuim komt niet in de plaats van al bestaande kennis, expertise en ervaring binnen dit thema, maar vult het juist aan en het staat vanzelfsprekend niet los van de geldende wet- en regelgeving.





## Praktijkvoorbeeld:

# Verpleegkundige met chronische rugklachten

### De huidige situatie

Een ervaren verpleegkundige (52 jaar) binnen een grote zorginstelling heeft rugklachten. Deze klachten zijn chronisch en steken van tijd tot tijd weer de kop op. De verpleegkundige is uitermate geliefd bij haar collega's en cliënten. Zij begeleidt regelmatig met veel plezier leerling- verpleegkundigen.

### Gevreesde toekomst

De verpleegkundige doet haar werk graag en ook de organisatie wil haar niet kwijt. De verpleegkundige krijgt telkens de ruimte om van haar rugklachten te herstellen. De zorginstelling faciliteert waar nodig allerlei behandelingen.

### De frustratie loopt op

Dit herhaalt zich nu een aantal jaren met toch wel telkens periodes van verzuim. Kort geleden heeft een externe casemanager verzuim een oplossingsgericht gesprek met haar gevoerd over haar toekomst binnen deze organisatie. Zij was net weer haar uren aan het opbouwen na wederom een fysieke terugval. De casemanager komt er in het gesprek achter dat de verpleegkundige eigenlijk niet meer content is met haar huidige situatie, maar moeilijk haar huidige werk kan loslaten.

### Focus op gewenste toekomst

In overleg met haar en de leidinggevende wordt besloten de interne loopbaancoach in te schakelen. Geheel vrijblijvend, maar met als doel te onderzoeken of er binnen de organisatie andere passende oplossingen zijn. Na een oriëntatieperiode en een aantal gesprekken wordt de oplossing gevonden. De verpleegkundige gaat begeleiding bieden aan de groep flexmedewerkers, wat fysiek niet belastend is. Een van de doelen is dat zij haar kennis van het verpleegkundig vak en die van de organisatie gaat overdragen aan deze collega's. Op haar advies zullen flexmedewerkers kunnen doorstromen binnen de organisatie.

### Succesvolle re-integratie

Beide partijen zijn tevreden over de gevonden oplossing. Doordat de aandacht wordt verlegd naar wat er wel lukt wordt de impasse doorbroken en ontstaat er ruimte voor een succesvolle en duurzame re-integratie.

# 14 tips om de Oplossingsgerichte Benadering toe te passen bij Ziekteverzuim (met een bonus tip)

Vanuit de dagelijkse praktijk met de Oplossingsgerichte Benadering bij Ziekteverzuim hebben we een aantal tips geformuleerd, die je helpen bij het toepassen van deze werkwijze:

1. Zorg dat je als leidinggevende samen met de medewerker aan diens re-integratie werkt.
2. Help de medewerker de focus te verleggen van het verleden naar het hier en nu en uiteindelijk naar de gewenste toekomst.
3. Help de medewerker deze gewenste toekomst te schetsen.
4. Bepaal vervolgens gezamenlijk welke gewenste situatie hierbij past.
5. Vertaal deze gewenste situatie naar realistische doelen.

6. Bedenk goed dat er voor een verzuimsituatie niet één 'beste' oplossing bestaat.

7. Bepaal gezamenlijk de oplossing voor de medewerker.

8. Geef je medewerker houvast om vorderingen en veranderingen te kwantificeren.

9. Neem de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het re-integratieplan.

10. Zorg voor een actieve houding van de medewerker; dit is belangrijk bij zowel het voorkomen als bij het oplossen van verzuimproblemen.

11. Laat de regie over de re-integratie bij de medewerker. Niet omdat je als leidinggevende dan achterover kan leunen, maar omdat de medewerker zelf het meest deskundig is over zijn eigen leven.

12. Veranderingen gaan stapsgewijs. Blijf realistisch door je aandacht op de eerstvolgende stap te houden.

13. Vraag door op het herstelgedrag van de medewerker en versterk dit.

14. Geef je medewerker (indirecte) complimenten. Zo maak je de medewerker sterker en dit versterkt weer het verandervermogen.

## BONUSTIP

15. Bemerkt je als leidinggevende weerstand bij een medewerker? Kijk dan of je wel goed aansluit bij wat de medewerker zelf wil bereiken. Als je hierbij aansluit zul je merken dat weerstand geen bruikbaar begrip meer is.

**Wil je meer weten over de  
Oplossingsgerichte Benadering  
bij Ziekteverzuim?**

**MAAK EEN AFSPRAAK**

# Lang verzuim daalt sneller door slim combineren van deskundigheid



## Iedere medewerker elke dag gezond aan het werk

VerzuimMeesters werkt samen met jou om het verzuim zo snel mogelijk terug te dringen. Dat doen wij door oplossingsgericht te werken in plaats van probleemgericht. Dat is goed voor jou en je medewerker. Daardoor houden wij jullie verzuimdossiers vanaf de eerste dag volledig onder controle.

## VerzuimMeesters

Guyotplein 5-3

9712 NX Groningen

Tel: 050-2050167

Email: [info@verzuimmeesters.nl](mailto:info@verzuimmeesters.nl)

Website: [www.verzuimmeesters.nl](http://www.verzuimmeesters.nl)