

Webinar - 28 maart 2017

‘Hoe voorkom je verzuim?’

Van verzuim naar veerkracht

Tips, antwoorden en polls webinar 'Hoe voorkom je verzuim?'

28 maart 2017

Een terugkoppeling. Om op te pakken en verder te brengen.

Tijdens het tweede webinar stond de invloed van leidinggevend en op de cultuur binnen het team centraal. In deze terugkoppeling vindt u de uitgewisselde tips en ideeën van deelnemers op een rij. De input van onze gast Ruud van Diemen, directeur ROC Midden Nederland van het Veiligheid en Defensie College en het Automotive College is terug te zien in de uitzending van het webinar. Laat de gehele opbrengst van deze terugkoppeling nog eens op u inwerken en voelt u zich uitgenodigd de kennis en het videomateriaal te delen met uw collega's. U treft in deze terugkoppeling ook links naar de gepresenteerde filmpjes met werksituaties, uitleg van regels en het volledige webinar. Maak er gebruik van!

Wat ik beter in de vingers wil krijgen als leidinggevende is:

omgaan met stressproblemen	11,11%
omgaan met conflicten	22,22%
bespreken van verzuim	14,81%
motiveren van mijn team	22,22%
iedereen evenveel aandacht geven	0%
het vergroten van arbeidsplezier in het team	3,70%
regeldruk verminderen	25,93%

U gaf de volgende antwoorden:

- Wel opvallend dat omgaan met stressproblemen zo laag scoort terwijl dit toch een grote oorzaak is van verzuim.
- Om mensen te motiveren is het belangrijk om te weten wat hen demotiveert.
- Is de werkdruk en stress lineair verbonden?
- Wetenschappelijk is aangetoond dat stress een uitkomst is van werkdruk. (werkstress en energiebronnen model*)
- Ik doel hierbij op de handelingsverlegenheid van leidinggevend en om tijdig en op een goede manier in gesprek te gaan over mentale problematiek.

- Door voldoende energiebronnen aan te wenden, kun je stress bufferen. Energiebronnen zijn steun leidinggevende, feedback en verantwoordelijkheid hebben.

* Met het Werkstressoren-Energiebronnen-Burnout- of WEB-model van Bakker, Schaufeli en Demerouti kunt u de belangrijkste oorzaken van werkstress en arbeidsplezier in kaart brengen, ongeacht de aard van de organisatie. Hierdoor kunt u gericht actie nemen om de motivatie van de werknemers te verhogen en verzuim te reduceren. Het WEB-model meet risico's op werkdruk en werkstress, maar ook de positieve aspecten van het werk.

Aan welk doel werkt u?

Hoe doet u dat?

U gaf de volgende antwoorden:

- Passies van teamleden in kaart brengen. Mijn doel is om de leidinggevenden binnen ons ROC hun werk mogelijk te maken. Indirect draagt dit bij aan hogere kwaliteit van onderwijs en tevreden studenten.
- Eigenaarschap, meer terugleggen verantwoordelijkheden bij het team.
- Focus. Medewerkers te helpen met keuzes maken.
- Teambuilding met als doel taakvolwassenheid te vergroten.
- Gedeelde verantwoordelijkheid, delen van waardering. Het beste halen uit twee werelden. Losjes in het leven staan en toch kracht delen en uitstralen.
- Inderdaad onderscheid maken tussen verbeterpunten en dingen om trots op te zijn, daarbij afvragen: wat hebben we samen gedaan waar we nu trots op kunnen zijn.
- Volledig mee eens, je moet ook je successen vieren!!
- Trots zijn begint bij het college van bestuur!
- Ja, tevredenheid in werk, maar eer gaat ook naar sfeer in team onderling.
- Goed leiderschap betekent ook dat je een team in haar kracht kan zetten en de randvoorwaarden creëert om een team optimaal te laten functioneren.
- Gaat om de samenwerking tussen team en leidinggevende en dus ook over leiderschap.
- Zoals wij bij het vorige webinar zagen kan leiderschap wel veel invloed hebben.
- Niet praten over elkaar maar met elkaar.

Werksituaties

Docent Ineke klaagt bij haar leidinggevende over stress. Ze vindt dat ze te vaak wordt gevraagd voor taken, terwijl collega's zich stilhouden. En Ineke kan geen nee zeggen.

[Dit videofragment hoort erbij](#)

Ik vraag regelmatig feedback over mijn leiderschap aan het team

[Dit videofragment hoort erbij](#)

Wat doet u met signalen van een docent die zich geïntimideerd voelt door studenten?

[Dit videofragment hoort erbij](#)

Loes heeft gesprek met collega die niet functioneert. Ze biedt hem een coachingstraject aan. Collega vertrouwt haar niet en zit het als dossieropbouw.

[Dit videofragment hoort erbij](#)

Uitleg over verzuim

Wat is arbeidsverzuim?

[Dit videofragment hoort erbij](#)

Totale uitzending

Hoe voorkom je verzuim?

[Dit videofragment hoort erbij](#)

STELLING:

Laag verzuim zie ik
als een compliment
voor leiderschap

Ja	70,59%
Nee	29,41%

Wat zijn belangrijke kwaliteiten van een leidinggevende?

U gaf de volgende reacties:

- Transparantie bieden en verantwoordelijkheid overdragen.
- Luisteren, doorvragen, oordeel uitstellen.
- Leiding geven (dus geen leiding nemen).
- Hij moet vooral een veilige omgeving faciliteren waarin alle teamleden allerlei onderwerpen ter discussie stellen.
- Betrokkenheid, inlevingsvermogen, sturend/coachend, inzicht in gedragsstijlen en mensen.
- Faciliteren in situationeel leiderschap.
- Goed luisteren, collega's aanzetten tot oplossingen verzinnen, goed vragend luisteren.
- Inlevingsvermogen, maar ook faciliteren.
- In staat zijn om het team zo te faciliteren dat ze met elkaar een professionele dialoog kunnen voeren over bijvoorbeeld de werkverdeling.
- Het management is net een duiventil, dus wat is er bekend van de individuele leden van het team.

Docent Ineke klaagt bij haar leidinggevende over stress.

Ze vindt dat ze te vaak wordt gevraagd voor taken, terwijl collega's zich stilhouden. En Ineke kan geen nee zeggen.

[Dit videofragment hoort erbij](#)

U gaf de volgende reacties:

- Ineke klaagt nu bij haar leidinggevende, maar ze zou ook haar collega's aan moeten spreken dat weer iedereen zich stilhoudt.
- Ik denk dat nee zeggen een kracht is. Vaak worden de niet nee-zeggers overbelast en dat is naar mijn idee ongewenst.

Ik vraag regelmatig feedback over mijn leiderschap aan het team

[Dit videofragment hoort erbij](#)

U gaf de volgende reacties:

- Misschien creëert de leidinggevende juist veiligheid in het team, door zichzelf kwetsbaar op te stellen. En dus juist met regelmaat feedback te vragen.
- En transparant te zijn over keuzes en beslissingen en duidelijkheid wat wel en niet kan.

Ik vraag regelmatig feedback over mijn leiderschap aan het team

Ja	33,33%
Nee	5,56%
Incidenteel	61,11%

Wat doet u met signalen van een docent die zich geïntimideerd voelt door studenten?

[Dit videofragment hoort erbij](#)

U gaf de volgende reacties:

- Is er hier wel voldoende veiligheid bij zijn leidinggevende?
- Veiligheid is in alle opleidingen corebusiness. Ik ben het met Ruud eens hierin.
- En waarom komt deze docent niet vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid naar zijn leidinggevende om hierover in gesprek te gaan.
- Ik ben van mening dat je hier uiterst serieus mee om moet gaan. Er zijn diverse protocollen. Het is zaak als organisatie/school hierop duidelijk beleid te formuleren en zorgverlening te organiseren.
- Bespreekbaar maken in team en studenten en ouders betrekken die het betreffen.
- Eerst luisteren naar het verhaal en doorvragen. Wat is de mening van de docent, welke mogelijke consequenties heeft zijn eigen gedrag? Wat ziet hij als oplossing. Hulp aanbieden, dit kan ook via een buddy/collega. Wel bekijken of hij het zelf nog kan oplossen.
- Draagkracht van docent die mantelzorg verricht wordt overschreden.
- Bespreekbaar maken. Hoe je dat doet zal je samen met de docent moeten bespreken.
- Bij serieuze intimidatie inderdaad het veiligheidsprotocol inzetten en niet accepteren.
- Inderdaad het goede gesprek voeren.
- Iedereen heeft het over “het goede gesprek” voeren. Mijn ervaring is dat veel leidinggevende dit onvoldoende beheersen.
- We gaan de leidinggevendenden hierin gericht trainen.

Loes heeft gesprek met collega die niet functioneert.

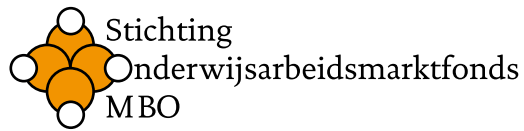
Ze biedt hem een coachingstraject aan. Collega vertrouwt haar niet en zit het als dossieropbouw. Wat vindt u van de aanpak van Loes? Wat zou u doen?

[Dit videofragment hoort erbij](#)

U gaf de volgende reacties:

- Eerst meeveren, dichterbij komen - als dat werkt.
- Loes heeft zeker ook een coach nodig.
- Eenrichtingsverkeer, ik mis wederhoor.
- Volgens mij kon Loes dit voorzien, dus niet sterk.
- Loes is aan het werk en levert teveel oplossingen aan. Eerst moet duidelijk zijn dat Eric inziet welk effect zijn gedrag op het team heeft en dit herkent.
- Wel heel snel naar een oplossing gezocht zonder na te gaan waarom werknemer op zijn huidige manier doceert.
- Loes heeft al geoordeeld, dus gesprek is dan al lastig.
- Docent mag meer aan het werk gezet worden.
- Inderdaad, wat in het gesprek gebeurt zou ook zomaar in het team zo kunnen gebeuren.
- Durven falen is perfect!
- Zeker lastig! Als jij als leidinggevende de perfectie uitstraalt. Wat kan het effect zijn op het team of op een medewerker?

Voor meer informatie over SOM, bezoek onze website via www.sommbo.nl.



SOM, hèt platform in het mbo van werkgevers en werknemers samen

Lange Voorhout 13

2514 EA Den Haag

Postbus 556

2501 CN Den Haag

Telefoon: 070-376 5981

info@sommbo.nl

www.sommbo.nl