

Voorstelling: “Collega’s als sleutel voor een succesvolle re-integratie”

Op 6 februari 2025 organiseerden we een studievoormiddag rond re-integratie van langdurig zieke collega’s. De focus lag op iets wat zelden expliciet besproken wordt: de rol van directe collega’s bij terugkeer na ziekte.

We stelden de website www.sleuteltotre-integratie.be voor en brachten twee scènes op die op herkenbare wijze het spanningsveld tussen betrokkenheid en terughoudendheid verbeeldden. De reacties van deelnemers tonen dat re-integratie niet alleen een beleidsdomein is – het is een sociaal proces dat we als collega’s mee vormgeven.

Scène 1: “Zouden we bellen?”

“Ik hoor dat verschillende mensen zich afvragen: ‘Hoe zou het nog met Patricia zijn?’ maar geeneen die tijd vindt om een keer contact op te nemen.” (Quote uit de scène)

Twee collega’s, Linde en Dree, bespreken bij een kop koffie hoe ze omgaan met de langdurige afwezigheid van hun collega Patricia. Hun gesprek laat zien hoe moeilijk het is om in te schatten wat gepast is. Ze voelen zich ongemakkelijk, twijfelen, maar zijn wel degelijk begaan. Het zit vol herkenbare twijfels:

“Wil zij wel contact?”

“Wat als ik iets verkeerd zeg en het erger maak?”

“Een bloemetje geven? Een sms sturen? Of is dat te opdringerig?”

Uiteindelijk komt naar voren dat iedereen zich wel afvraagt hoe het met Patricia is, maar niemand echt de stap zet om contact te leggen.

- Is het aan ons om contact op te nemen?
- Wil ze dat eigenlijk wel?
- Wat als ik iets verkeerd zeg en haar toestand verslechtert?

De scène laat zien hoe angst om het verkeerd te doen leidt tot inertie – terwijl oprechte betrokkenheid voelbaar is.

Reacties van de deelnemers:

- *“Ik had nog nooit beseft dat niets doen ook een boodschap geeft.”*
- *“Waarom wachten tot iemand terug is? Tijdens ziekte iets laten weten is net belangrijk.”*
- *“Een simpele ‘we denken aan je’ kan al veel doen.”*
- *“Ik zou zelf sneller een sms durven sturen. Je kan dan voorzichtig aftasten.”*
- *“Waarom wachten tot iemand terug is? Contact tijdens het ziekteverlof is ook waardevol.”*

Wat leren we hieruit?

- Contact houden is geen taak van HR alleen – **collega's spelen een sleutelrol**.
- **Kleine gebaren** (een sms, een bloemetje, een telefoontje) kunnen het verschil maken.
- **Niet handelen uit angst voor fouten** is ook een keuze – en vaak niet de beste.

Scène 2: “Re-integratie van een jonge verpleegkundige”

“Wees blij dat hij terug is... Je weet niet hoeveel ik heb moeten puzzelen met de werkroosters!”
(Quote uit de scène)

Siem, een jonge verpleegkundige, is terug aan de slag na ziekte. Zijn collega Ria merkt dat hij onzeker en gespannen is tijdens het werk. Ze uit haar bezorgdheden aan haar hoofdverpleegkundige, maar krijgt weinig ruimte om haar zorgen uit te drukken:

De hoofdverpleegkundige lijkt vooral opgelucht dat er weer “twee handen” op de vloer zijn. De bezorgdheden van Ria worden niet ernstig genomen, ondanks signalen als zweten, trillen en zuchten bij Siem tijdens het werk.

Deze scène legt bloot hoe zorgen van collega's soms worden geminimaliseerd, zeker onder druk van personeelstekort. Ria's waarnemingen worden niet ernstig genomen, en er lijkt weinig aandacht voor het emotionele proces dat een re-integratie kan zijn.

Reacties van de deelnemers:

- *“Ria wordt niet ernstig genomen. Alsof zorgen uitspreken over Siem een probleem is.”*
- *“Re-integratie moet ook veilig zijn voor wie terugkomt – en daar draagt het team aan bij.”*
- *“Misschien moet hij een tijdje ‘dubbel lopen’ met een collega als back-up.”*
- *“Ria wordt weggelachen terwijl ze net zorg wil dragen.”*
- *“Waarom wordt het ongemak van Siem zo snel weggewuifd?”*
- *“Misschien had hij eerst enkele observatiedagen nodig of een mentor naast zich.”*

Wat leren we hieruit?

- Bezorgdheden van collega's verdienen **ruimte en erkenning**.
- Re-integratie vraagt meer dan een administratieve ‘terug-naar-het-werk’ – het is een **proces** dat **begeleiding, empathie en tijd** vraagt.
- Leidinggevenden moeten **actief luisteren** en ook signalen van het team serieus nemen.
- **Werkdruk mag geen excuus zijn** om signalen te negeren.

Wat kunnen collega's zelf doen?

In de afsluitende reflectie-oefening vroegen we deelnemers: Wat kan jij als collega doen om re-integratie mee vorm te geven? De antwoorden waren helder en krachtig:

“Eerst een gesprek aangaan met de collega zelf. Vragen hoe het gaat, zonder oordeel.”

"Een bloemetje brengen of een kaartje sturen. Niet te veel denken, gewoon doen."

"Geen ruimte geven aan roddels. Als er zorgen zijn, spreek ze uit op de juiste plek."

"Leidinggevendenden moeten signalen van collega's serieus nemen."

"Meer gehoor geven aan signalen van collega's zoals Ria."

"Als collega het gevoel geven: je mag hier terug zijn zoals je bent, niet zoals je was."

Wat leren we hieruit?

- Veel collega's willen wél iets doen, maar botsen **op onzekerheid of gebrek aan houvast**.
- **Open communicatie**, zelfs in kleine dingen, is essentieel.
- **De eerste stap** hoeft niet perfect te zijn – het is de intentie die telt.

Deze inzichten tonen hoe essentieel kleine, menselijke acties zijn. Re-integratie is niet enkel een traject met documenten en deadlines. Het is vooral een sociale heraansluiting, waarbij collega's het verschil kunnen maken.

De studievoormiddag rond re-integratie bracht meer dan alleen inzichten: het gaf ruimte aan emoties, herkenning en vooral de vraag: wat kunnen wij, als collega's en leidinggevendenden, zélf doen?

De aanpak van deze voormiddag was gebaseerd op de methodiek die we in ons project hebben gebruikt en nu ook voor iedereen online én bruikbaar staat. Door middel van realistische scènes, opgevoerd door acteurs, worden herkenbare spanningen in beeld gebracht. In onze workshop maken we gebruik van persona's. Deelnemers worden uitgenodigd om te observeren, gevoelens te benoemen en vooral om zelf concrete acties te formuleren. Het gaat niet om 'juist of fout', maar om bewustwording en dialoog.

Hoe herkenbaar is dit? Wat roept het op? Wat kan jij doen? De eenvoud van deze vragen is tegelijk de kracht: ze maken ruimte voor menselijkheid binnen het werkproces. De oplossingen en reacties kwamen niet als een verrassing. In ons onderzoek hebben we kunnen zien dat ons gedrag nog altijd uit een buikgevoel gestuurd wordt. Het is de opdracht om bewust met de zaken om te gaan.

Wat ook weer duidelijk naar voren kwam, is dat re-integratie niet enkel het gevolg is van een goed uitgewerkt plan of protocol. Het is een sociaal proces dat groeit in de ontmoeting met collega's, in het kleine gebaar, in de erkenning van kwetsbaarheid. Het is daar – in die kleine momenten van verbinding – dat herstel écht begint.

We moeten met zijn allen de drempel verlagen om zorgzaam gedrag te stellen. Dat vraagt soms durf. Durven het taboe te doorbreken. Durven om iets te zeggen, om te luisteren, of om een kaartje te sturen. Maar die stap is essentieel. Re-integratie is immers geen individuele reis, het is een gedeeld pad.

Laten we dus blijven werken aan een organisatiecultuur waar het oké is om tijd te nemen voor elkaar. Waar re-integratie niet alleen administratief omkaderd is, maar ook menselijk gedragen wordt.

Deze voormiddag maakte duidelijk: re-integratie is een gedeelde verantwoordelijkheid. We hebben nood aan een werkcultuur waarin mensen zich veilig voelen om kwetsbaar te zijn – en waarin collega's zich gesterkt voelen om écht betrokken te zijn.