

## HANDELEN MET VERZUIM

### *Terugdringen van langdurig verzuim*

**Een personeelsstop (inhuurstop) leidt meestal tot een hogere werkdruk voor het zittend personeel. Want op een gegeven moment ga je met minder personeel hetzelfde resultaat willen neerzetten. Het gevolg is dat het verzuim onder het personeel dat je nog hebt zitten toeneemt. Het kan zijn dat er inderdaad sprake is van een hoge werkdruk maar het kan ook zijn dat wanneer medewerkers zien dat personeel niet meer vervangen wordt en ook niet meer toeneemt het meer in de beleving zit dan dat er daadwerkelijk sprake is van een hoge werkdruk.**

In beide gevallen kun je op het moment dat je als bedrijf besluit tot een inhuurstop proactief optreden door je aandacht te richten op het verzuimbeleid en de naleving hiervan. Een verzuimspecialist inzetten is raadzaam.

In bepaalde sectoren is het kort (frequent) verzuim hoog. Het verzuimcijfer zou kunnen dalen door het toepassen van een eerste dagcontrole. Je kunt dit doen door bijvoorbeeld de leidinggevende de eerste ziektedag te laten bellen naar de medewerker om te informeren naar zijn toestand en vragen wanneer hij weer beter denkt te zijn.

Je kunt als leidinggevende tijdens de eerste dagcontrole ook de verantwoordelijkheid van de medewerker aanspreken. Dit doe je bijvoorbeeld in de trant van: "wat vervelend voor je dat je ziek bent, ik belde natuurlijk om te informeren hoe het met je gaat maar ook om te vragen of ik wat afspraken voor morgen alvast moet afzeggen of verzetten of zitten er zaken bij die een collega van je kan overnemen". Door deze opstelling wordt de medewerker direct op zijn verantwoordelijkheid aangesproken en zijn samenwerkingsverband. Hij zal het doorgaans vervelend vinden dat zijn leidinggevende afspraken voor hem moet afzeggen en ook het feit dat zijn collega een afspraak (taak) van hem moet overnemen vindt hij vervelend. Een verzuimspecialist zou een dergelijk idee kunnen aandragen.

Ook zou een middelgroot tot groot bedrijf ervoor kunnen kiezen om een bedrijfsverpleegkundige in te huren om het frequent verzuim terug te dringen. Deze zou elke dag in de ochtend alle zieke werknemers kunnen bellen (een verzuimspecialist kan dit natuurlijk ook doen) en bij twijfel over het ziektegeval hen kunnen laten langskomen dezelfde middag nog. Een bedrijfsverpleegkundige is medisch geschoold en kan dus meer vragen dan een ziekenbezoeker. Daarnaast heeft de bedrijfsverpleegkundige de bevoegdheid om door te verwijzen naar de bedrijfsarts. Doorverwijzen naar de bedrijfsarts door de bedrijfsverpleegkundige wordt gedaan wanneer zij bijvoorbeeld: inschat dat het verzuim langer kan gaan duren; een bezoek aan de bedrijfsarts het herstel bevordert; en bij twijfel over de ernst van de ziekmelding.

Een strakke naleving van de Wet verbetering Poortwachter (WvP) leidt vaak tot het terugdringen van middenlang en lang verzuim. Het komt nog vaak genoeg voor dat HR adviseurs niet helemaal op de hoogte zijn van de WvP, zij kennen de standaard zaken van wanneer wat gedaan moet worden m.b.t. het aanleveren van de formulieren etc. Echter het kan ook zo zijn dat wanneer een medewerker ziek is en er in een heel vroeg stadium, na zes weken, al duidelijk is dat de situatie van medewerker zo ernstig is dat de medewerker niet meer zal kunnen werken dan kan al veer eerder een WIA uitkering worden aangevraagd. Als bedrijf hoef je dan niet twee jaar salaris door te betalen en bespaar je behoorlijk op je loonkosten.

Het UWV geeft aan dat je minimaal 1 keer in de zes weken contact dient te hebben met je medewerker maar je kunt er natuurlijk ook voor kiezen om dit vaker te doen. Als je ziek bent is het belangrijk om feeling te blijven houden met het bedrijf waar je werkt. Als een medewerker zich betrokken blijft voelen bij het bedrijf dan zal hij ook intensiever aan zijn herstel werken zodat hij snel weer aan het werk kan. Bovendien kun je zo de re-integratie van de medewerker sneller laten plaatsvinden omdat je vaak al snel weet waar behoefte aan is (arbeidsomstandigheden).

Voor het terugdringen van langdurig verzuim zou je i.p.v. na een jaar al eerder een functie mogelijkhedenlijst (FML) kunnen aanvragen. Een arbeidsdeskundige geeft advies op basis van de FML. In dit advies dient vastgesteld te worden welke functie/werksoorten nog uitgevoerd kan worden door de medewerker. Op basis hiervan zou je het plan van aanpak, in overleg met de bedrijfsarts, kunnen aanpassen en eventueel direct opzoek gaan naar passend werk.

Een beloningssysteem m.b.t. ziekmelden wordt ook al bij veel bedrijven toegepast. Denk bijvoorbeeld aan als je minder dan 2 keer ziek bent geweest dan krijg je een beloning en als je helemaal niet ziek bent geweest dit jaar dan krijg je een nog hogere beloning.

Wanneer bedrijven voorstander zijn van het neerleggen van de verantwoordelijkheid van de zieke medewerker bij de leidinggevende, dan zou je als Finace zijnde ook kunnen aangeven dat je bijvoorbeeld een cursus WvP kunt aanbieden aan de leidinggevenden waardoor ze precies weten hoe te handelen wanneer een medewerker langer ziek is.