

Stappenplan met 10 tips om verzuim in uw bedrijf te verlagen

Een goed begin is het halve werk!

Uw medewerker is ziek of heeft een ongeluk gehad en kan daardoor niet werken. Er is een grotere verzuimdrempel wanneer medewerker zich ziek moet melden bij zijn leidinggevende. Het eerste contact bij de ziekmelding is heel belangrijk. Vooral de vraag wanneer de werknemer zelf verwacht weer terug te komen.

1. Hoe voer je een verzuimgesprek

De leidinggevende maakt een inschatting van de situatie:

Wat is er aan de hand:

Nog altijd komt het voor dat de oorzaak van verzuim niet gebaseerd is op medische gronden. Onderzoek wijst uit dat bij 70 procent van de langdurige ziekmeldingen er - naast gezondheidsproblemen - eveneens niet-medische factoren een rol spelen. Hieruit kun je de conclusie trekken dat in ieder geval een deel van het **verzuim is te beïnvloeden**.

Tip 1

Denk bijvoorbeeld aan iemand die slecht functioneert en niet geschikt is voor zijn functie. Dit levert spanningsklachten op. Onderken deze problematiek en voorkom het medicaliseren hiervan. In een open en eerlijk contact met medewerker kunt u samen met medewerker tot een oplossing komen wat een langdurige verzuimuitval zal voorkomen. Wanneer een dergelijk probleem niet adequaat wordt opgepakt is het gevolg dat de klachten zich verergeren en het wel een langdurige medische kwestie wordt.

Tip 2

“Ook een arbeidsconflict is medisch gezien geen verzuim! Een gebrekkige aanpak hiervan kan resulteren in langdurig verzuim.

Er zijn voor bedrijfsartsen richtlijnen voor arbeidsconflicten, de zogenaamde STECR-richtlijn. Deze zijn te vinden op de website www.stecr.nl. Mocht er sprake zijn van een conflictsituatie dan is het erg belangrijk om het conflict uit de verzuimsituatie weg te houden. Probeer het conflict snel op te lossen, eventueel met een mediator. Zijn de verstoorde arbeidsverhoudingen niet te overbruggen, dan ligt een ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter voor de hand. Dit traject wordt enorm

bemoeilijkt wanneer er sprake is van een verzuimsituatie. Door het conflict vanaf het ontstaan hiervan snel en adequaat op te pakken zal veel leed maar niet in de laatste plaats veel kosten worden bespaard”.

2. Kosten van verzuim

Een langdurig zieke werknemer kost ruim anderhalf keer meer dan werkgevers verwachten. Eén verzuimdag kost gemiddeld 250 euro.

3. Is de duur van het verzuim te beïnvloeden

Wanneer het verzuim langer gaat duren (>42 dagen) is regelmatig en goed contact met uw medewerker erg belangrijk. De leidinggevende heeft hierbij een belangrijke rol. Zijn er twijfels over de legitimiteit van het verzuim, Leg uw twijfels voor aan de bedrijfsarts alleen de bedrijfsarts kan een mening hebben over de vraag of de melding een medische oorzaak heeft of dat er iets anders aan de hand is.

4. Is het al nodig om een bedrijfsarts in te schakelen

Niet bij iedere ziekmelding is het direct nodig de bedrijfsarts in te schakelen. Bij een griepje van een paar dagen is extra begeleiding bijvoorbeeld vaak niet nodig. Dat verandert echter wanneer een werknemer langere tijd ziek is, of wanneer u, zoals onder punt 1 is omschreven, twijfelt of de zieke inderdaad niet kan werken.

In dat geval is het de taak van de bedrijfsarts om de ziekmelding te beoordelen. De zieke werknemer is verplicht om bij de bedrijfsarts op spreekuur te komen. Op basis van dat bezoek bepaalt de arts in hoeverre de werknemer nog in staat is om (een deel van) zijn/haar gebruikelijke takenpakket uit te voeren.

Tip 3

“Blijkt dat er sprake is van psychische klachten dan kan het beste zo snel mogelijk een afspraak worden gemaakt met de bedrijfsarts. Ook voor dit soort klachten zijn er Stecr richtlijnen voor de bedrijfsarts. Medewerker zal in de eerste periode vaker door de bedrijfsarts worden gezien (1 x per 3 weken) De bedrijfsarts zal werknemer adviseren zo veel mogelijk contact te houden met het werk. Dit is zeker als het verzuim langer gaat duren van cruciaal belang voor de uiteindelijke werkhervatting. **Door de juiste aandacht** zal na 6 tot 13 weken gedeeltelijk het werk worden hervat en na 26 weken volledige werkhervatting mogelijk moeten zijn”.

Tip 4

“In de praktijk hebben werkgevers soms de indruk dat bedrijfsartsen weinig kritisch zijn en alleen de informatie van de medewerker overnemen. Er is veel winst te behalen door

regelmatig een sociaal-medisch-overleg (**SMO**) te houden. In dit overleg worden van de werknemers zaken in het kader van de ziekteverzuimbegeleiding besproken. Het medisch beroepsgeheim blijft daarbij gewaarborgd”.

5. Probleemanalyse

Met de door de bedrijfsarts opgestelde probleemanalyse wordt onderzocht welke aspecten hebben geleid tot het verzuim van de zieke werknemer. Op basis van het onderzoek worden de belastbaarheid en de mogelijkheden van de zieke werknemer in kaart gebracht. Je kunt de analyse gebruiken als basis voor het opstellen van het Plan van Aanpak voor re-integratie. Bij een gewijzigde medische situatie moet de probleemanalyse worden bijgesteld.

6. Plan van aanpak

In het Plan van Aanpak leg je samen met de werknemer de gemaakte afspraken schriftelijk vast, zodat voor iedereen duidelijk is wat je van elkaar mag verwachten en wat er moet gebeuren. Bij de vervolggesprekken tussen leidinggevende en medewerker wordt de re-integratie geëvalueerd. Wat lukte wel en wat ging niet naar wens. Als het plan, na evaluatie niet haalbaar blijkt, moet het worden bijgesteld.

Tip 5

“Wij merken in de praktijk dat het opstellen van een plan van aanpak als lastig wordt ervaren. Wij adviseren een en ander vooral praktisch te houden. Doet medewerker gedeeltelijk zijn eigen werk of wordt er aangepast werk uitgevoerd. Waar bestaat dit werk uit en werd er een opbouwschema afgesproken “. Denk hierbij ook aan een noodzakelijke behandeling, cursus of training en andere interventies.

7. Frequent verzuim

Wanneer een medewerker zich in korte tijd al drie keer ziek heeft gemeld dan is er sprake voor frequent verzuim. Omdat de kans groot is dat de volgende ziekmelding een langdurige verzuimsituatie zal worden is het van belang dit frequente verzuim niet te negeren maar er met medewerker over in gesprek te gaan.

Tip 6

“Wij adviseren hiervoor een aparte afspraak te maken met medewerker. Laat in dit gesprek de werknemer weten dat hij wordt gemist en maak duidelijk welke impact zijn afwezigheid heeft op het bedrijf en de collega’s maar confronteer de werknemer ook met zijn verzuimgeschiedenis. Ga ervan uit dat de werknemer een goede reden heeft voor zijn afwezigheid en geef de werknemer de ruimte om zijn verhaal te vertellen. Vraag niet naar

medische gegevens. Deze zaken worden besproken met de bedrijfsarts. Werknemers die zich ervan bewust zijn dat het verzuimgedrag in de gaten wordt gehouden ervaren dit veelal als een verzuimdrempel”.

8. Eerstejaarsevaluatie

Wanneer medewerker een jaar (52 weken) ziek is, moet er een eerstejaarsevaluatie worden gemaakt. Dit is bij de verzuimbegeleiding een belangrijk moment. Leidinggevende gaat samen met medewerker na of de ingeslagen weg om de medewerker zo snel mogelijk aan passend werk te helpen, de juiste is. Wanneer het vinden van passend werk nog niet is gelukt, kan dit verschillende oorzaken hebben. Dit kan liggen aan doelen die zijn gesteld die wellicht niet realistisch zijn, of aan een verandering in de belastbaarheid van de werknemer.

Wanneer er benutbare mogelijkheden zijn dient er een arbeidskundig onderzoek te worden uitgevoerd en een spoor 2 re-integratietraject te worden ingezet. Dit houdt in dat er naast de lopende re-integratie inspanningen in de eigen organisatie ook moet worden onderzocht of er bij een andere werkgever mogelijkheden zijn om aan het werk te komen.

Tip 7

“In de praktijk merken wij dat werkgevers maar ook medewerkers zich soms alleen richten op het hervatten van de werkzaamheden in de eigen organisatie (spoor 1) omdat zij in de veronderstelling zijn dat dit tijdig zal lukken en denken dat het nooit tot een WIA-aanvraag zal komen. Dit is gevaarlijk, denk bijvoorbeeld aan een terugval of verergering van klachten waardoor hervatten in spoor 1 niet lukt. Hierdoor zal het arbeidskundig onderzoek en inzet van het 2^e spoortraject te laat worden gestart. Dit zal bij de WIA-aanvraag door UWV worden gezien als onvoldoende re-integratie inzet met alle gevolgen van dien”.

Tip 8

“UWV verplicht werkgevers medewerkers te re-integreren naar structureel werk. Ook al werkt medewerker bijna zijn volledige uren maar re-integreert medewerker al dan niet op een andere afdeling in aangepast werk zal UWV aan u vragen of dit werk structureel beschikbaar is. Met andere woorden, volgt er een gewijzigd arbeidscontract”. Om aan te tonen dat binnen spoor 1 alle mogelijkheden zijn onderzocht adviseren wij bij twijfel om voor de WIA aanvraag een aanvullend arbeidskundig onderzoek in te zetten en de arbeidskundige te vragen om toch vooral de functies van net onder en net boven de salarisschaal van medewerker zorgvuldig te onderzoeken op structurele mogelijkheden”

Tip 9

“Ook is het mogelijk om, bij twijfel over de vraag of er voldoende werd gedaan aan de re-integratie van medewerker, hier een Deskundig oordeel voor aan te vragen bij UWV. Wanneer je dit tijdig doet, is er nog voldoende tijd om de plannen bij te stellen.”

9. WIA-aanvraag

Wanneer tijdens de eerste twee ziektejaren volledige hervatting van werk niet mogelijk blijkt zal medewerker bij het UWV een WIA-uitkering aanvragen. Op dat moment wordt door UWV beoordeeld of er voldoende is gedaan aan de re-integratie van medewerker. Dit wordt o.a. gedaan aan de hand van het re-integratieverslag (alle eerder benoemde documenten).

10. Actueel oordeel

Bij de WIA-aanvraag wordt ook een door de bedrijfsarts op te stellen actueel oordeel ingediend. Het actueel oordeel bevat een omschrijving van de belastbaarheid van medewerker en de stand van zaken rond de re-integratie op dat moment.

11. Eindevaluatie plan van aanpak

Ook dient bij de WIA aanvraag een door leidinggevende en medewerker samen op te stellen ‘document eindevaluatie plan van aanpak’ te worden ingediend. Hierin geven zij hun oordeel over de afgelopen 2 jaar van arbeidsongeschiktheid met betrekking tot de re-integratiemogelijkheden van medewerker. De werkgever geeft ook zijn mening over de toekomstige re-integratiemogelijkheden van medewerker.

Tip 10

Het moment van de WIA-aanvraag wordt door medewerkers nog wel eens gebruikt om ongenoegen te uiten over de inspanningen van de werkgever van de afgelopen twee jaar. Enerzijds zal medewerker teleurgesteld zijn over de aandacht welke hij kreeg gedurende de laatste twee jaar. Anderzijds kan het zijn dat leidinggevende niet blij is omdat, ondanks de inzet, volledige re-integratie uiteindelijk toch niet lukte. De WIA-aanvraag is een slecht moment om dit op te lossen. Een regelmatig contact tussen leidinggevende en medewerker en de evaluatie over het resultaat van de re-integratie inspanningen zal deze **vijf** voor twaalf actie voorkomen”.

12. Poortwachter toets

Wanneer UWV de WIA-aanvraag ontvangt zal er eerst op basis van het dossier een toets worden uitgevoerd van de re-integratie inspanningen. Wanneer UWV aan de hand van de

ingediende stukken van mening is dat werkgever zich onvoldoende inzet om medewerker te re-integreren naar passend werk zal een loonsanctie worden opgelegd. Ook is het mogelijk dat de verzekeringsarts of arbeidsdeskundige van UWV na het gesprek met medewerker deze mening is toegedaan en een sanctie oplegt.

Dit houdt in dat werkgever verplicht wordt een derde jaar het loon door te betalen. Onderstaand een indicatie van de kosten welke zullen worden bespaard door een juiste verzuimbegeleiding.

Het eerste ziektejaar **kost** een werkgever aan loonkosten gemiddeld € 46.650 (100%) inclusief werkgeverslasten. Het tweede jaar € 32.655 (70%). Een **loonsanctie** betekent 52 weken extra loondoorbetaling en een extra kostenpost van € 32.655 als de gesignaleerde tekortkomingen niet worden hersteld.

Tot slot

Wij realiseren ons dat er over het begeleiden van zieke medewerkers en de wettelijke eisen waaraan dit moet voldoen nog veel meer te melden is. Wij zullen uw eventuele [vragen](#) graag beantwoorden.

Ook attenderen wij u op onze dienstverlening met betrekking tot het controleren van [verzuimdossiers](#). Wellicht is dat iets voor u.

Onze website geeft u een mogelijkheid een afspraak met ons te maken.

Hartelijke groeten,

Cisca Hage

[RMC-Consultancy](#)