

## Checklist ziekteverzuim

Er zijn verschillende manieren om ziekteverzuim aan te pakken. Het verschilt namelijk per verzuimsoort. Hieronder vind je een overzicht van soorten verzuim, hoe je die kan herkennen en wat er aan gedaan kan worden.

Soort verzuim	Wat merk ik in praktijk	Wat kan ik er aan doen
<b>Veel verzuim, maar steeds kortdurend</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veel ziekmeldingen na, of vlak voor het weekend.</li> <li>- Medewerkers zijn snel weer aan het werk.</li> <li>- Ziekmeldingen hebben vage verklaringen.</li> <li>- Veel verzuim rondom feestdagen en impopulaire werkdagen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ziekmelden moet bij direct leidinggevende.</li> <li>- De direct leidinggevende houdt zelf contact.</li> <li>- Bij vaker verzuim door een medewerker, voert de direct leidinggevende een verzuimgesprek om oorzaken van verzuim. bespreekbaar te maken</li> <li>- Bij voortdurend frequent verzuim bespreekt de direct leidinggevende dit met de arbodienst.</li> </ul>
<b>Kortdurend en weinig verzuim</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een scenario om te benijden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Houd de trends in de gaten en vergelijk het verzuim met andere afdelingen en/of bedrijven.</li> <li>- Ook een lager percentage ziekteverzuim kan hoog zijn, afhankelijk van de samenstelling van de afdeling.</li> </ul>
<b>Vaak verzuim met gemiddeld tot lange duur</b>	<p>In deze situatie is het belangrijk een goede analyse te maken van het soort verzuim:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn er enkele medewerkers met een ernstige ziekte, dan ligt het voor een groot deel buiten de invloedssfeer om hier iets aan te doen. Contact blijven onderhouden met de medewerkers is belangrijk om meerdere redenen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Blijf contact houden met medewerkers die langdurig verzuimen, dit voor zowel sociale als zakelijke overwegingen (Wet verbetering Poortwachter).</li> <li>- Samen met de bedrijfsarts en de betrokken medewerker moet er een re-integratieplan worden opgesteld en uitgevoerd.</li> <li>- Het re-integratieplan zijn de bronnen voor het UWV om te bepalen of er voldoende inspanning is geweest om</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Is er een groter aantal medewerkers dat vaker gemiddeld tot langer verzuimt, dan kan het te maken hebben met een management- of werkcultuurprobleem.</li> </ul>	<p>de medewerker te laten re-integreren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij langer verzuim, van 6 weken aaneengesloten, en bij meerdere medewerkers is het goed om nader onderzoek te doen naar de redenen. Dit kan bijvoorbeeld komen door slechte verhoudingen of het ontbreken van een duidelijk verzuimbeleid.</li> <li>- De leidinggevende bespreekt de oorzaken van verzuim met de arbodienst, maar ook met de medewerkers die ziek zijn en degenen die nog wel aan het werk zijn.</li> <li>- Naast aandacht voor de zieke medewerkers, vergeet niet ook voldoende aandacht te geven aan de medewerkers die wel werken en ook last hebben van het verzuim van andere medewerkers. Dit kan namelijk leiden tot extra verzuim onder de "gezonde" medewerkers.</li> <li>- Bij complexe verzuimdossiers, schakel de arbodienst of organisatiedeskundige in.</li> </ul>
<p><b>Weinig, maar wel langdurig verzuim</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komt gemiddeld vaker voor bij organisaties met een hoge werkdruk.</li> <li>- Medewerkers met een hoge werkdruk die het gevoel hebben dat er geen tijd is om te verzuimen, vallen vaker langer uit wanneer het misgaat.</li> <li>- Wanneer dit stelselmatig gebeurt in de organisatie, kan dit als gevolg hebben dat medewerkers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oplossingen kunnen zijn; de werkbelasting aanpassen, de werken rusttijden wijzigen, scholing en nieuwe uitdagingen aanbieden, waardering tonen voor oudere medewerkers door ze hun expertise te laten gebruiken bij jongere medewerkers.</li> <li>- Check vrije dagen. Wanneer er een ophoping is van vrije dagen door het gevoel niet vrij te kunnen nemen, is</li> </ul>

	<p>gaan kijken naar een andere werkgever.</p>	<p>er geen tijd voor opladen en herstel. Stimuleer het opnemen van vrije dagen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Een hoge werkdruk is dragelijk voor een tijdje, maar voor de langere termijn is het slopend. Medewerkers kunnen niet constant op piekniveau presteren. Wanneer dit structureel wordt verwacht, kan het resulteren in een hoog verzuim en onvrede.</li><li>- Maak werkdruk bespreekbaar met medewerkers en stel termijnen waarbinnen de werkdruk wordt aangepakt. Zo hebben medewerkers inzicht in de plannen en voelen ze zich gehoord en betrokken.</li></ul>
--	---	--

---