

Copyright foto

*Werkgevers kunnen meer ziekteverzuim voorkomen dan ze over het algemeen denken. Melker en type melkstal op de foto hebben geen relatie met het verhaal.*

Zieke werknemer kost ondernemer veel geld

# Versterk je grip op ziekteverzuim

Bijna iedere werkgever krijgt een keer te maken met ziekteverzuim. De gevolgen daarvan zijn groot: het werk blijft liggen en dat kost geld. Werkgevers denken dat ze weinig invloed kunnen uitoefenen op verzuim. Niets is minder waar; grip op ziekteverzuim is mogelijk. Accountmanager René Kool van verzekeraar Sazas vertelt hoe je als werkgever in de melkveehouderij grip kan krijgen op verzuim, het voorkomen hiervan en reïntegratie.

Melkveebedrijven met personeel zullen niet snel erkennen dat ze een verzuimbeleid nodig hebben. 'We weten wat we aan elkaar hebben' en 'We kennen onze werknemers toch goed?' Maar als er iets voorvalt, had een helder beleid een hoop irritatie en onbegrip kunnen voorkomen. Duidelijke afspraken over verzuim

zijn zeker zo belangrijk als een arbeidscontract. Iedereen moet precies weten waar hij of zij aan toe is. Zo verzekeren werkgever en werknemer zich ervan dat alles wordt gedaan om weer aan de slag te kunnen. „Daar heeft iedereen voordeel van en het is ook wettelijk verplicht”, zegt René Kool van Sazas.

#### Welke soorten verzuim zijn er?

„Iemand kan nog zo'n harde werker zijn, als uit de administratie blijkt dat hij acht keer per jaar griep heeft of vaak en kort ziek is, is er meer aan de hand. Maar wat? Je kunt grofweg drie soorten verzuim onderscheiden. Wit verzuim, zwart verzuim en grijs verzuim. ►

Wit verzuim is duidelijk: iemand breekt zijn been en kan niet komen. Zwart verzuim is oneigenlijk verzuim: iemand meldt zich ziek maar eigenlijk zijn de kinderen ziek, is er geen opvang en de vakantiedagen zijn op. Een werknemer zou dan bijvoorbeeld wel gebruik kunnen maken van zorgverlof. Grijs verzuim is onduidelijk. Terwijl de een doorwerkt met 39 graden koorts, zal een ander bij een lichte verkoudheid al thuisblijven. Tijd om een goed gesprek aan te gaan."

#### **Hoe doe je dat, een goed gesprek aangaan?**

"Vragen staat vrij. Het is de sleutel tot de oplossing. Wacht er dus niet mee. Een tijdig en open gesprek kan irritaties en een conflictsituatie voorkomen. Alleen de toon maakt wel het verschil. Als je zegt: 'Jij bent te vaak ziek', dan komt dat beschuldigend over. Als je zegt: 'Ik vind dat je de laatste tijd vaak ziek bent', dan komt dat vanuit je eigen belevingswereld. Je hoeft het verder ook niet direct op te lossen, bespreekbaar maken is al een goed begin."

#### **Als je zo'n gesprek voert, is er al iets aan vooraf gegaan. Hoe voorkom je dat?**

"Voorkomen is natuurlijk beter dan.... Als je de werknemer kent, kun je beter inschatten of er meer aan de hand is dan een griepje. Je gevoel zegt daarbij vaak meer dan je denkt. Is die werknemer negatief? Ziet hij of zij er moe uit? Heeft 'ie al lang last van zijn rug? Lacht de werknemer niet meer om de grappen tijdens de lunch? Vraag er eens naar en geef de ander even de tijd om na te denken. Ook als je het mis hebt, heb je in ieder geval laten merken dat je het veranderde gedrag hebt gezien. Simpelweg betrokken zijn dus."

"Je kunt meer voorkomen dan je denkt. Soms kan een goede stoel al het verschil maken tussen een gezonde en een zieke werknemer. Proactief handelen en betrokkenheid blijft ook belangrijk als een medewerker ziek is. Reïntegreren heeft de meeste kans van slagen als je daar al vroeg mee begint. Hoe

langer iemand thuis zit, des te groter is de stap terug naar het bedrijf. Dus nodig de zieke werknemer regelmatig uit voor een kop koffie. Of ga langs. En blijf kijken of er werkzaamheden zijn die hij of zij nog wel kan doen."

#### **Reïntegratie, dat klinkt als lastig om te doen?**

"Het blijft belangrijk om al vanaf dag één van het verzuim in te zetten op terugkeer en reïntegratie. Als een zieke namelijk langer duurt, is elke dag dat eerder wordt begonnen met reïntegratie pure winst. Inspanningen voor terugkeer van de werknemer naar zijn of haar eigen werkgever, noemen we het eerste spoor. Een proactieve houding als werkgever kan daarbij veel verschil maken. Dat begint al bij het contact houden met de zieke werknemer en het actief zoeken naar mogelijkheden om hem of haar toch gedeeltelijk, of wellicht op een aangepaste manier, aan het werk te houden. Dat ben je ook verplicht vanuit de Wet Poortwachter. Maar je kunt ook meer regie krijgen op reïntegratie door actief mee te denken met de reïntegratie-adviseur en de bedrijfsarts."

#### **Hoe gaat zo'n traject dan in zijn werk?**

"Heb je bijvoorbeeld vermoedens over diepere oorzaken van het verzuim en ideeën over een oplossing, dan moet je die melden aan uw arbodienst. Het gaat om een complete benadering. Meer en meer kijken we naar de mens achter de zieke werknemer in plaats van alleen naar de aandoening. Die benadering is zowel fysiek als psychisch. Veel hangt immers met elkaar samen. Bijvoorbeeld: als iemand last heeft van zijn rug of schouders, kan er veel meer aan de hand zijn. Denk aan stress. De vraag is dan: waar komt die stress vandaan? Ook voordat iemand echt definitief uitvalt, kan een preventief gesprek met een bedrijfsarts op jouw initiatief al veel ellende voorkomen. Bespreek de mogelijkheden met de arbodienst."

#### **Wat kan een arbodienst dan doen?**

"Je kunt denken aan onderzoek om de werkplek te verbeteren of een gesprek met een psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werker. Ook kan er een arbeidsdeskundig onderzoek worden gedaan om uit te zoeken of je medewerker nog geschikt is voor zijn of haar functie, en of er wellicht binnen het bedrijf een andere passende functie beschikbaar is. Als er in het ergste geval een conflict is ontstaan, is er de mogelijkheid hier uit te komen met een mediator. Kortom: je wordt uitgenodigd om actief mee te denken met de reïntegratie van je werknemer. Zo wordt alles in het werk gezet om te voorkomen dat hij of zij in de WIA belandt, met alle negatieve gevolgen en kosten van dien."

#### **Niet alle agrarische bedrijven zijn zo groot dat ander werk kan worden geregeld.**

"Dat klopt. Soms blijkt dat er voor je werknemer geen mogelijkheden meer zijn om nog langer op je bedrijf te functioneren. Iemand is bijvoorbeeld allergisch of heeft een blijvende beperking opgelopen. Dan wordt het tweede spoor ingezet: op zoek naar passend werk buiten het bedrijf bij een andere werkgever. Sazas werkt hiervoor samen met diverse specialisten die onderzoeken wat de werknemer kan en wil en die beschikken over een ruim netwerk van werkgevers. Zij helpen de werknemer verder door handvatten te bieden om ander werk te vinden, bijvoorbeeld door sollicitatietrainingen en coaching. Ook hierin kunt je een steentje bijdragen. Als je en je werknemer bijvoorbeeld ruim van te voren al aan zien komen dat herstel binnen het bedrijf onmogelijk is, kunt je al direct aan de bel trekken en in overleg met de bedrijfsarts het traject van het eerste spoor over laten gaan in het tweede spoor. Hoe korter je werknemer thuiszit, des te beter zijn de kansen op de arbeidsmarkt. Daarbij zijn er ook mogelijkheden voor bij- en omscholing." ■

## Ziekteverzuim in de veehouderij

Het ziekteverzuim in de veehouderij is de laatste jaren gestegen. In 2010 komt het verzuim, zo blijkt uit voorlopige cijfers van Stigas-Sazas, voor het eerst sinds drie jaar weer iets lager uit dan het jaar ervoor. Het verzuim daalt van 3,1 naar 3,0 procent. Het doel is het ziekteverzuim verder omlaag te brengen. De meest voorkomende reden voor uitval zijn klachten aan het bewegingsapparaat. De oplossing ligt in het zoveel mogelijk beperken van de fysieke belasting

en zorgen voor afwisseling in het werk. In en om het melkveebedrijf gebeuren regelmatig ongelukken. Tref goede veiligheidsmaatregelen. De preventiedienst van de agrarische en groene sector Stigas is een campagne gestart om de veiligheid rondom bedrijven te verbeteren onder de naam 'Altijd alert'. Kijk voor informatie en tips voor een veilig bedrijf op [www.stigas.nl](http://www.stigas.nl). Op [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl) vindt je tips en advies om het verzuim onder de duim te krijgen.

Accountmanager René Kool.

Copyright foto