

# Frequent kort verzuim

Het komt soms voor dat een werknemer een dagje ziek is of zich met een griepje een paar dagen afmeldt voor het werk. Veel bedrijven ondernemen hierop geen actie. De werknemer is toch binnen enkele dagen weer terug op het werk. 'Ziek maar lekker uit en kom maar terug als je beter bent' is het devies. Als iemand zich vaker kort ziek meldt, kan het nuttig zijn hierover in gesprek te gaan.



Veel werkgevers accepteren kort verzuim van werknemers. Komt kort verzuim vaker voor, dan is het goed om een verzuimgesprek te voeren

Tekst en foto: Sazas

**W**aarom is inzicht in kort verzuim dat frequent voorkomt belangrijk? Eerst maar even de cijfers. 72 procent van het totale verzuim is kortdurend. Kort verzuim neemt gemiddeld 15 procent van de totale verzuimkosten in beslag. Kort verzuim leidt in 50 procent van de gevallen binnen vier jaar tot langdurig verzuim.

## KRIJG INZICHT

Bij kort verzuim is de werknemer snel weer terug op de werkvloer. Dat is goed nieuws. En ook de reden dat veel werkgevers kort verzuim op zijn beloop laten. Het is goed om kort verzuim en vooral frequent kort verzuim in de gaten te houden. Als iemand vaker kort ziek is, kan er meer aan de hand zijn. Inzicht in het verzuim in uw bedrijf is daarvoor belangrijk. Kijk daarbij vooral:

- Hoe vaak is iemand ziek in een jaar?
- Wat is de aanleiding, werk of privé?
- Wat kost dit uw bedrijf?

## WAAROM PRATEN?

Veel werkgevers vinden het lastig verzuim bespreekbaar te maken. Maar juist in zo'n gesprek kunt u de oorzaak achterhalen en tot een oplossing komen die buiten de ziekte-

sfeer ligt. Als iemand zich drie keer per jaar ziek meldt met een griepje, dan is er meer aan de hand. Wellicht is de werkdruk te hoog of speelt er wat in de privésfeer. Als u de oorzaak kent, kunt u ook samen naar een oplossing zoeken.

## VERZUIMGESPREK

Met verzuimgesprekken beïnvloedt u het verzuimgedrag. Met uw werknemer bespreekt u de reden en de aard van het verzuim. Doel: samen tot een passende oplossing komen. Wanneer voert u zo'n gesprek en hoe pakt u dat goed aan?

Voer een verzuimgesprek:

- bij ziekmelding
- bij veelvuldige ziekmeldingen (frequent verzuim)
- tijdens het herstelproces
- bij terugkeer
- preventief

## TIPS

*Bereid het gesprek goed voor.* Formuleer gespreksdoelen, neem het (verzuim)dossier van uw werknemer mee, bekijk eerdere meldingen en denk na over het mogelijke gespreksverloop.

*Bespreek of de oorzaak met het werk samenhangt.* Verzuimcultuur en werkproblemen (werkdruk, slecht georganiseerd werk) zijn

bekende oorzaken van frequent verzuim, check of deze oorzaken spelen en pak ze aan.

*Bespreek het gespreksdoel.* Vertel waarom u bij elkaar zit en leg uit waarom aanwezigheid en meedoen essentieel is voor het bedrijf. Geef aan dat u bij elkaar zit om een oplossing te vinden.

*Neem een open en betrokken houding aan.* Luisteren en doorvragen werkt beter dan uw eigen mening geven. Laat uw werknemer vertellen over de afwezigheidsoorzaak, maar ga niet te veel in op de klachten. Vraag wat de werknemer nodig heeft om (vaker) aanwezig te zijn.

*Respecteer privacy.* Berg gespreksverslagen goed op waar niet iedereen bij kan. U mag niet vragen naar medische gegevens of dit vastleggen. Uw werknemer heeft recht om het dossier in te zien.

## VASTLEGGING

Leg afspraken over het verzuimgesprek goed vast. Dit geeft duidelijkheid over de gemaakte afspraken. Zo kan hierover geen onduidelijkheid ontstaan. En: u kunt elkaar hieraan houden. Let er op dat u geen medische gegevens vastlegt in dit gesprek.

Op de website [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl) vindt u een gespreksverslag onder downloads. Voor meer tips over verzuim en preventie zie [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl).