

Verzuimpreventie: waarom we helemaal op de verkeerde weg zijn

ER IS EEN VREEMDE TREND GAANDE IN ARBOLAND

Alle LISZ-kennispapers

- Verzuimpreventie: waarom we helemaal op de verkeerde weg zijn
- Grote vraag naar casemanagement mag nooit reden zijn voor kwaliteitsconcessies
- Preventie is dringend toe aan meer ambitie
- Verzuim, het Eigen Regie Model en de rol van de leidinggevende
- Schaarste bedrijfsartsen: geen hinderpaal, maar argument voor nieuw verzuimmodel
- Het Eigen Regie Model past écht niet meer in deze tijd
- 22 eigen arbodiensten: véél te weinig
- Casemanager in taakdelegatie: in ieders belang



Een keer vrijblijvend kennismaken?

Scan de QR-code en vul het online contactformulier in.
We nemen zo spoedig mogelijk contact met je op.



Grip door ontwikkeling

Opleidingen | Analyse & advies

Verzuimpreventie: waarom we helemaal op de verkeerde weg zijn

Er is een vreemde trend gaande in arboland. De kranten staan vol berichten over arbeidsmarkt-krapte en moordende werk- en concurrentiedruk. Het laatste wat werkgevers en de overheid zouden moeten willen, zijn dus het huidige hoge verzuim en de bijbehorende kostenrisico's. Toch is de reactie niet om massaal in te zetten op re-integratie, integendeel zelfs. Op dit moment leiden meerdere regelingen oudere werknemers die door ziekte of slijtage moeilijk mee kunnen komen collectief gefinancierd naar de uitgang. Het excuus: voor jongere generaties gaan we het zó goed regelen, dat die topfit blijven en langer door kunnen. We steken namelijk óók veel geld in preventie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Morgen zal alles beter zijn!

Re-integratie wordt verwaarloosd

Volgens deze gedachte zijn verzuim en uitval te voorkomen als we de preventie maar genoeg verbeteren. En is het dus zaak om te focussen op preventie, in plaats van telkens energie te steken in werknemers die ziek zijn: 'niet dweilen, maar de kraan dichtdraaien!' Klinkt hartstikke goed. Tot je beseft dat we in dit geval al draaiend aan de kraan grote groepen werknemers afschrijven of aan hun lot overlaten. Op deze wijze re-integratie verwaarlozen is slecht werkgever- én ondernemerschap. Ik begrijp niet goed hoe je kunt focussen op groei en winstgevendheid zonder oog te hebben voor je huidige verzuim- en WIA-populatie en voor de uitkeringslast die hiermee samenhangt. In grote organisaties gaat het bij de huidige verzuimstand om miljoenen, want aan één dossier hangt al een kostenrisico van tonnen.

Bij verzuimpreventie zijn vraagtekens te plaatsen

Ik begrijp ook niet goed hoe we de verzuimkraan gaan dichtdraaien met programma's voor preventie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Let wel: ik ben een groot voorstander van preventie. Ik juich van harte toe dat de overheid organisaties stimuleert om serieuzer werk te maken van wettelijke instrumenten zoals de RI&E. Mijn liefde is echter niet blind. Van de

huidige programma's voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid is de effectiviteit in veel gevallen niet of nauwelijks aangetoond. Ook worden ze vaak nogal lukraak ingezet, zonder helder beeld van wat ze precies moeten oplossen. Of zelfs op een manier die suggereert dat ze de 'versleten' wettelijke instrumenten zouden kunnen vervangen. Terwijl veel organisaties die nooit écht goed op orde hebben gehad.

Preventie kan nooit ál het verzuim oplossen

Bovenal geloof ik niet dat zelfs de best denkbare preventieve inspanningen van werkgevers ál het verzuim kunnen voorkomen. Om een heel eenvoudige reden: een aanzienlijk deel (75% - 80%) ervan is niet werkgebonden en daarom door werkgevers niet of nauwelijks preventief te beïnvloeden. De praktijk leert dat je het zult moeten oplossen door ermee aan de slag te gaan nadat het zich heeft voorgedaan. Zo simpel is het! Dit maakt het ontzettend zuur dat veel organisaties initiatieven voor preventie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid inkopen als project voor de actieve populatie. Terwijl de groep die er werkelijk iets aan zou kunnen hebben ziek thuiszit. Zij springen heus niet spontaan hersteld van de bank omdat hun werkgever meer preventieve inspanningen is gaan verrichten voor de collega's op de werkvloer.

Re-integratie zou voorop moeten staan

Ik pleit voor een integrale aanpak waarbij curatie en preventie elkaar niet in de weg zitten, maar juist versterken. En hoewel dit misschien tegennatuurlijk aanvoelt, moeten effectieve verzuimbegeleiding en re-integratie hierbij vooropstaan. In de eerste plaats omdat ze een quick win zijn: lukt het om uitgevallen werknemers weer aan de slag te krijgen, dan hoeft je geen opdrachten af te zeggen of dure vervangers te regelen (als die bij de huidige krapte al te vinden zijn). Je krijgt weer productie voor het loon dat je uitbetaalt. Je loopt niet het risico van WGA-instroom, met alle kostenrisico's van dien. Kortom, je realiseert een productiviteitsstijging en elimineert een enorm kostenrisico. Dit maakt je organisatie weerbaarder en waarborgt dat er voldoende budget is voor verdere verbetering.

Verzuim aanpakken zorgt voor cruciale data

De tweede reden is dat je langs deze weg verhelderende data en inzichten kunt verzamelen over de meest voorkomende verzuimoorzaken binnen je organisatie. Door deze te analyseren, kun je met veel meer kans op succes preventieve acties selecteren dan nu doorgaans gebeurt. Bijvoorbeeld door voorrang te geven aan het aanpakken van werkgebonden oorzaken, omdat je hier als werkgever nu eenmaal de grootste invloed op hebt. En door pas als je héél zeker weet dat je op het werk alles perfect in orde hebt, te overwegen of een investering in vitaliteit of persoonlijk leiderschap een zinnige aanvulling kan zijn. Zodat je voorkomt dat goedbedoelde stimulansen op dit terrein ten koste gaan van veel dringender knelpunten in het werk.

Investeer in scherper verzuimbeleid

Als effectieve verzuimbegeleiding en re-integratie voorop moeten staan, waar moeten organisaties dan concreet aan denken? Nou, in veel gevallen zijn scherpere afspraken met de arbodienstverleners waar HR-afdelingen vanwege de privacy en complexe wet- en regelgeving op zijn aangewezen een goed begin. Door kennisgebrek aan werkgeverszijde en personeelstekorten bij arbodienstverleners zijn nu vaak de minimumnormen van de Wet verbetering poortwachter het uitgangspunt. Dit betekent concreet dat de werkgever bij dreigend langdurig ziekteverzuim binnen zes weken een oordeel van de bedrijfsarts verlangt. En dat dit ook exact is wat de arbodienstverlener levert. Oftewel: precies binnen de wet, maar ook niets meer dan dat.

Houd verzuim buiten de sudderstand

Stel je maar eens voor dat je je als werknemer hebt ziek gemeld en zes weken moet wachten voor een plan van aanpak zelfs maar in zicht komt. Zes weken! Je dagritme verandert en het wordt steeds moeilijker om structuur en energie te behouden om weer terug te komen. Zo belandt verzuim in een soort sudderstand en neemt het risico dat het een langdurige kwestie wordt met de dag toe. Dit is precies wat nu vaak gebeurt bij verzuim door stressklachten. De gemiddelde duur hiervan is inmiddels opgelopen tot 291 dagen. Terwijl een groot deel ervan is op te lossen door eerder actief aan de slag te gaan. Dat is niet alleen beter voor de organisatie en beter voor de werknemer. Het is ook gewoon wat die laatste van een goed werkgever mag verwachten.

Laat werknemers niet aan hun lot over

Door de uiterste termijn van zes weken als uitgangspunt te nemen, draait verzuimdienstverlening op dit moment vooral om het vermijden van loonsancties. Natuurlijk moet je aanpak altijd aan het wettelijk kader voldoen. Maar de eigenlijke vraag zou moeten zijn: hoe krijgen we zo snel mogelijk helder wat er aan de hand is en wat we kunnen doen? Zet je deze vraag voorop, dan wil je dat na uiterlijk twee weken de situatie in kaart is gebracht. En dat er uiterlijk in week vier een advies ligt over mogelijkheden, beperkingen en passende interventies. Je wilt dat je arbodienstverlener de bedrijfsarts de hiervoor benodigde ondersteuning, biedt door zorgvuldig geregelde taakdelegatie mogelijk te maken. Zodat werknemers niet nodeloos lang aan hun lot worden overgelaten, maar met respect voor privacy en beroepsgeheim een luisterend oor geboden krijgen. En zodat de bedrijfsarts snel kan adviseren over ondersteuning of behandeling.

Ga van curatie naar preventie

Tot slot wil je dat je arbodienstverlener je consequent van data voorziet en proactief rapporteert over gesignaleerde verbeterkansen. Zodat je het preventieve beleid van je organisatie gericht kunt aanscherpen en gezondheidsklachten door het werk kunt voorkomen. Want het is natuurlijk wel zaak om de cirkel rond te maken en van curatie naar preventie te gaan. Het is de volgorde die hier het verschil maakt. De toegevoegde waarde van preventieve inspanningen neemt sterk toe als ze zijn gebaseerd op aantoonbare noodzaak en behoeften. Denk je er nuchter over na, dan komt andersom willen werken neer op het paard achter de wagen spannen. Dat is zelden een goed idee. Maar nu het ook nog eens resulteert in het afschrijven of aan hun lot overlaten van grote groepen werknemers, is het eenvoudigweg onaanvaardbaar.

Een keer vrijblijvend over doorpraten?

De wereld van verzuim, preventie en sociale zekerheid is een complex domein. Wil je eens vrijblijvend sparren wat voor jouw bedrijf of organisatie een goede aanpak is op het gebied van bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid, preventie, complex verzuim, taakdelegatie, ISO 9001, de certificatieregeling arbodiensten, eigenrisicodragen WGA en Ziektewet of verzekeringen? Neem dan gerust contact met me op: 06 207 545 13.