

Alsjeblieft, de download 'Verzuim slimmer aanpakken'

8 praktische tips om verzuim te voorkomen en inzetbaarheid te versterken



Uitgangspunten

In de praktijk merk ik op dat verzuim veel te veel wordt gemedicaliseerd en daardoor mis je als leidinggevende een geweldige kans op het bieden van duurzame oplossingen en dus grip te krijgen op het verzuim. Verzuim is namelijk een inzetbaarheidsvraagstuk. Wie alleen denkt in ziek of beter, mist de ruimte ertussen — dáár waar leiders het verschil maken.

Verzuim slim aanpakken begint bij een simpele verschuiving van de *mind set*: van ziekmelden naar de tweetrapsraket: inzetten op preventie én de medewerker de verantwoordelijkheid te geven voor zijn/haar (tijdelijk verminderde) inzetbaarheid. Jij als leidinggevende faciliteert.



Mensen willen gezien worden, niet gecontroleerd. Als jij rust, vertrouwen en duidelijkheid brengt, blijft iemand vaak gewoon in beweging.

Welke verzuimbril zet jij op als leidinggevende? Welke bril heeft jouw medewerker op?

De vier brillen die jouw blik verbreden
Kijk niet door één bril. Gebruik er vier. Hoe meer brillen jij beheerst, hoe beter je gesprek wordt.

1. Medische bril: wat is er aan de hand?
2. Belasting-belastbaarheidsbril: wat kan er nog?
3. Gedragsbril: wat doet iemand wel of niet?
4. Werkvermogens- of inzetbaarheidsbril: wat heeft iemand nodig om duurzaam inzetbaar te blijven?

De 8 meest gemaakte fouten (en wat je wél doet)

1. Ziek is ziek. Punt.
☒ Denken dat iemand eerst beter moet zijn voordat zij weer aan het werk kan. Je zet de 'medische bril' op.
☒ Vraag: "Wat kun je wél doen?" Laat de medewerker actief nadenken over de gevolgen van zijn tijdelijke verminderde inzetbaarheid voor zichzelf, de collega's en de klant. Welke oplossingen kan hij/zij bedenken, wat is nodig?

2. Alles doorschuiven naar HR of de bedrijfsarts.
☒ De leidinggevende trekt de handen ervan af, "het is *out of my hands* en ik hoor het wel als ik iets moet doen".
☒ Jij bent de eerste schakel. Jij bepaalt de toon van herstel en vertrouwen en daarmee de goede afloop.

3. Ziekte verwarren met onvermogen.
☒ Denken in klachten.
☒ Denken in belasting en belastbaarheid (zet de 'bril van belastbaarheid' op). Wat lukt nog, waar zit rek?



4. Vergeten dat verzuim een gedragscomponent heeft die je dus kunt beïnvloeden

✗ Afwachten, mopperen, uitstellen.

✓ Bespreek gedrag vanuit respect: "Wat maakt dat je nu afhaakt?" Gebruik de 'gedragsbril': elk gedrag is informatie, geen weerstand.

5. Teveel in de waan van de dag blijven hangen en niet naar de toekomst kijken

✗ Er gebeurt niet veel, geen prikkel om ook maar iets te doen, al is het maar een paar uurtjes per week.

✓ Zet je 'inzetbaarheidsbril' op en bespreek met je medewerker hoe hij/zij de toekomst ziet en blijf hem/haar activeren om zelf de regie te nemen.

6. Geen (of te laat) contact.

✗ Dagen radiostilte.

✓ Bel binnen 24 uur. Toon belangstelling, geen controle. Vraag: "Wat betekent dit voor je werk en wat stel je voor?"

7. Medische vragen stellen.

✗ "Wat heb je precies?"

✓ "Wat betekent dit voor je inzetbaarheid?" De bedrijfsarts beoordeelt gezondheid, jij begeleidt inzetbaarheid.

8. Geen duidelijkheid over het vervolg.

✗ Onzekerheid en aannames.

✓ Maak samen afspraken: wanneer je weer belt, wat iemand wél doet, welke interventies of ondersteuning beschikbaar zijn.

Wat beter werkt dan ziekmelden

"Ziekmelden leidt af van waar het echt over moet gaan." – Gaston Dollevoet

Ga in elk gesprek uit van eigen regie. Laat de medewerker zelf nadenken:

- Wat zijn de gevolgen van mijn verminderde inzetbaarheid?
- Wat kan ik zelf regelen met collega's of klanten?
- Is er tijdelijk ander werk mogelijk?

En jij als leidinggevende?

- Stimuleer dat nadenken.
- Heb altijd zicht op passend werk ('vensterbankwerk').
- Weet wat het protocol vraagt, maar gebruik je gezonde verstand.

Slimme checkvragen

- Waar krijg je energie van in je werk?
- Wat kost je nu de meeste energie?
- Hoe gaat het met de balans tussen werk en privé?
- Wat helpt jou om aan te blijven?
- Wat zou jij zelf willen veranderen?

Verzuim is een signaal, geen straf

Langdurig verzuim ontstaat zelden door één gebeurtenis. Vaak zit er iets onder: werkdruk, frictie, gebrek aan waardering, moeite met werk-privébalans, slechte leefstijl, schulden, rouw of andere ingrijpende levensgebeurtenissen of verlies aan regie. Praat erover vóórdat het ziekte wordt. Preventie begint bij een cultuur van vertrouwen, niet bij een protocol.



Jouw rol als leider

Leiders die verzuim slim aanpakken:

- Zien gedrag als signaal, niet als weerstand.
- Voeren frequente, korte gesprekken in plaats van één zwaar verzuimoverleg.
- Zetten medewerkers in hun kracht door te spreken over invloed, niet over beperking.
- Bouwen aan mentaal gezonde teams door kleine aanpassingen in werk en aandacht.

Tot slot

Blus geen brandjes. Voorkom ze. Praat minder over ziek zijn, meer over inzetbaarheid. En geef aandacht vóórdat iemand uitvalt.

Maak een afspraak

Hulp nodig bij deze aanpak? Neem contact met mij op en laten we een afspraak plannen. Ik ben nieuwsgierig naar jouw verhaal.

"Rebelski motiveert mensen zodat jij ontspannen kunt leidinggeven"

