

Eén verzuimdag kost gemiddeld 250 tot 400 euro. Als uw werknemer vaker dan drie keer per jaar verzuimverlof aanvraagt, kan dat een signaal zijn van onderliggende psychische klachten of dreigend langdurend verzuim. Onderzoek wijst uit dat kort frequent verzuim in ongeveer de helft van de gevallen leidt tot langdurend verzuim. Tenzij er adequate actie wordt ondernomen.

Bron: ArboNed

‘Voorkom verzuim door als werkgever proactief te handelen op de eerste signalen van afnemende inzetbaarheid. Dat is de meest duurzame manier om werknemers gezond aan het werk te houden.’

Cijfers laten zien dat het (langdurig) verzuim in Nederland jaarlijks toeneemt. Een steeds groter wordende uitdaging voor werkgevers. De financiële schade en de afspiegeling daarvan op andere werknemers hebben invloed op de bedrijfscontinuïteit. Ook voor de verzuimende werknemer is het vaak een uitdaging. Als het verzuim langdurig wordt, dan heeft dit gevolgen voor de re-integratie. De werknemer raakt verder verwijderd van het arbeidsproces. Dit uit zich bijvoorbeeld in een oplopende werkhervattingsdrempel, toenemende onzekerheid, disfunctionele communicatie of onbegrip. Het is daarom zowel voor werkgever als werknemer van belang om gezamenlijk het gesprek aan te gaan. Inkadanz kan hierbij ondersteunen.

Ervaring leert dat je er vroeg bij moet zijn

Als re-integratie begeleider coach ik werknemers die uit het arbeidsproces zijn geraakt, met als doel een duurzame arbeidshervatting en een constructieve arbeidsrelatie. Ik heb ervaren dat ondersteuning, in de vorm van bijvoorbeeld coaching, te laat in het proces wordt ingezet. Dat maakt de terugkeer naar werk vaak langdurig en onnodig complex.

Samen werken aan een gezonde arbeidsrelatie

Niemand is beter bekend met het verzuimpercentage van werknemers dan de werkgever. Verandertrajecten, piekperiodes in werk, fusies, personeelsveranderingen of verhuizingen kunnen allemaal bijdragen tot onrust of de werkdruk verhogen. Ook de inzetbaarheid van een werknemer kan afnemen door veranderende privéomstandigheden of gezondheidsproblemen. Om uitval van een werknemer voor te zijn is het belangrijk dat een werkgever deze signalen tijdig oppakt en actie onderneemt.

Het kan echt anders

Werkgever en werknemer nemen beiden de verantwoordelijkheid tot het niet verder escaleren van het verzuim. Door werknemers in gesprek te laten gaan met een externe partij worden knelpunten duidelijk. De gesprekken zijn vertrouwelijk en bieden de cliënt de vrijheid om openlijk te spreken. Vaak ontstaat er na een eerste gesprek al meer bewustwording en inzicht. Binnen een aantal gesprekken herpakt de werknemer de regie en krijgt hij praktische handvatten aangereikt om zelfstandig de ervaren belemmeringen te beïnvloeden.

Hierna volgt meer uitleg over de doelgroep, werkwijze en resultaten van coaching bij verzuim. Daarnaast kom ik uiteraard graag langs voor een geheel vrijblijvende verdere toelichting en kennismaking.

Met vitale groet,

Inkadanz
Gabriëlle Rovers

Doelgroep

- **Werknemers met frequent kortdurend verzuim.** Wanneer een werknemer zich met regelmaat * ziek meldt, dan kan dat een signaal zijn van stress of het niet welbevinden op de werkplek. Werkgever en werknemer horen bij structureel verzuim met elkaar in gesprek te gaan. De inzet van een onafhankelijk coach kan een waardevolle aanvulling zijn.
* >3 x per jaar
- **Werknemers die opbouwende signalen vertonen van: stress, minder goed functioneren, een vermoeide indruk maken of buitenproportioneel reageren.** Collega's en leidinggevenden bemerken een verandering in het gedrag. Het is aan de werkgever hier alert op te zijn en een klimaat te creëren waarbij de werknemer ruimte ervaart om ondersteuning te vragen.
- **Werknemers die vastlopen in het re-integratieproces.** Re-integreren is maatwerk. De re-integratiecoach maakt de vertaalslag tussen de betrokken partijen, waarbij alle belangen meegewogen worden. Hierbij wordt uitgegaan van een volwassen, zakelijke relatie tussen werkgever en werknemer, waar beide partijen een eigen rol en verantwoordelijkheden hebben.
- **Werknemers die inmiddels zijn gere-integreerd.** Het komt regelmatig voor dat een werknemer na het re-integratieproces nog aanvullende behoefte aan coaching heeft. Eenmaal aan het werk, kan het raadzaam zijn nazorg te bieden. Doordat het re-integratieproces gemonitord en besproken wordt, voelt de werknemer zich blijvend gecoacht en kan stagnatie of terugval voorkomen worden. Duurzame inzetbaarheid kan met goede nazorg gewaarborgd en geoptimaliseerd worden.

Voor een werkgever in het algemeen geldt dat oplopende verzuimpercentages aanleiding kunnen zijn voor een oriënterend gesprek. Een werknemer voelt zich in een een-op-een gesprek met een derde partij vrijer om openlijk te spreken. Het ondersteunen van de werkgever bij het voeren van een effectief (verzuim)gesprek kan bijdragen tot een prettiger werkklimaat.

Werkwijze

Werkgever of Arboarts komen met de coach onderling tot afstemming van het beoogde doel. Daarna volgt er een oriënterend 'klikgesprek' met de werknemer. Tijdens dit eerste gesprek worden de knelpunten en mogelijkheden in kaart gebracht. De bevindingen uit dit gesprek worden teruggekoppeld aan de werknemer middels gesprek en rapportage. Na goedkeuring van de rapportage door de werknemer ontvangt de werkgever de AVG-proof versie. Bij akkoord start de coaching.

Gemiddeld zijn 5-7 gesprekken, met een interval van een aantal weken tussen de gesprekken, voldoende. Bij een afwijkend beloop zal tijdig aan de opdrachtgever en werknemer teruggekoppeld worden. Aanvullende coaching of verwijzing naar derden kan geïndiceerd blijken.

Onze coachingstrajecten zijn altijd maatwerk en zullen dus aansluiten op de persoonlijke behoeften.

Resultaat

De gedragsmatige benadering heeft een krachtige, positieve uitwerking op de werknemer en diens (werk)omgeving. Het beoogde doel is het ondersteunen van de werknemer bij het hanteren van eventuele belemmeringen en hier zelfsturend in te worden.

Voor de werkgever kan goed verzuimbeleid naast een forse kostenbesparing ook andere positieve gevolgen hebben. Er is minder personeelsverloop en een betere onderlinge samenwerking. Maar denk ook aan hogere klanttevredenheid en een grotere aantrekkelijkheid als werkgever. Een 'caring company' oogst betere resultaten over de gehele breedte van het bedrijf, ook voor personeelswerving.

Over Gabriëlle Rovers

Gabriëlle heeft ruime werkervaring in de revalidatie en re-integratie sector. Onder andere als fysiotherapeut in de longrevalidatie, hartrevalidatie en sportrevalidatie. Inmiddels is ze al 10 jaar als fysiotherapeut en re-integratiebegeleider bij Heliomare Arbeidsintegratie werkzaam. Daar screent en begeleidt ze werknemers die uit het arbeidsproces zijn geraakt. In haar functie als re-integratiebegeleider is Gabriëlle de intermediair en adviseur tussen werkgever, werknemer en (bedrijfs)arts.

