



DE KWESTIE



„De drempel om terug te keren naar werk is niet alleen financieel, maar ook psychologisch: veel medewerkers zijn bang dat het gedeeltelijk hervatten van werk direct wordt gezien als volledig herstel, met mogelijke gevolgen voor hun uitkering”, redeneert De Haan.

FOTO 123RF

OPINIE EELCO DE HAAN, FINANCIIEEL DIRECTEUR SAZAS

Ziekteverzuim hoeft niet zo fors toe te nemen

Het ziekteverzuim bij gemeenten is schrikbarend hoog. In Wormerland en Oostzaan bijvoorbeeld is het percentage zieke werknemers 10 procent; in Utrecht is dat 8,4 procent. Een oorzaak is dat we in Nederland ziek zijn te zwart-wit benaderen. De nadruk ligt op wat werknemers niet meer kunnen, in plaats van op wat ze nog wél kunnen. Een medewerker die ziek is, kan en wil vaak toch nog deels aan het werk blijven. Door te kijken naar mogelijkheden in plaats van beperkingen ontstaat ruimte voor sneller herstel. Het is tijd voor een cultuuromslag: niet ziekte, maar vitaliteit moet de basis vormen van het personeelsbeleid.

Fitnote

In Engeland maken artsen gebruik van de zogenaamde fitnote. Deze kent drie opties: iemand is 'fit om te werken', 'niet fit om te werken' of 'mogelijk fit om te werken onder bepaalde voorwaarden'. Dit systeem erkent dat ziekte niet zwart-wit is, maar vraagt om maatwerk. Werkgevers kunnen zo beter inspelen op wat hun medewerkers wél kunnen, in plaats van alleen te kijken naar wat door de omstandigheden niet meer lukt. Nederland kan een voorbeeld nemen aan deze aanpak om medewerkers, waar mogelijk, gedeeltelijk aan het werk te houden en zo beter aan te sluiten bij hun mogelijkheden. Juist omdat we in Nederland nog steeds vooral denken in termen van beperkingen, belemmert het huidige ziektever-

De waarschuwing die CNV-voorzitter Piet Fortuin vorige week gaf in deze krant, is niet mals: één op de tien werknemers zit straks langdurig ziek thuis, terwijl bedrijven geen personeel kunnen vinden en de WIA eronder kraakt. Eelco de Haan stelt dat het vaak misgaat doordat we in Nederland erop gericht zijn wat werknemers niet meer kunnen in plaats van wat nog wél.



Eelco de Haan, financieel directeur van verzuimspecialist Sazas

zuimbeleid een snelle terugkeer naar de werkvloer. Werknemers aarzelen vaak ook om gedeeltelijk terug te keren naar werk. Die drempel is niet alleen financieel, maar ook psychologisch: veel medewerkers zijn bang dat het gedeeltelijk hervatten van werk direct wordt gezien als volledig herstel, met mogelijke gevolgen voor hun uitkering. Dit zorgt ervoor dat werknemers vaak langer thuis-

blijven dan medisch noodzakelijk is. Maar het gedeeltelijk hervatten van werk kan juist bijdragen aan een sneller herstel.

Betrokken

Werk geeft mensen meer dan alleen inkomen: het biedt ook betekenis en verbinding. Wanneer een zieke werknemer nog gedeeltelijk werk kan verrichten, of in zijn herstelproces dit punt bereikt, blijft hij betrokken bij het bedrijf. Dit kan het herstelproces positief beïnvloeden en versnellen. De betrokkenheid van de leidinggevende speelt hierbij een belangrijke rol. Als leidinggevende mag je volgens de wet niet vragen wat je werknemer mankeert, maar het is wel belangrijk om altijd het gesprek aan te gaan. Zo kun je vragen stellen zoals: *Kunnen wij iets voor je doen? Zou je nog willen en kunnen werken? Kunnen wij iets in je werk voor je aanpassen?*

Organisaties die deze open vragen durven te stellen, zien niet alleen minder ziektever-

zuim, maar bouwen ook aan een open bedrijfscultuur waarin alles bespreekbaar is. Het is dus hoog tijd om te stoppen met denken in beperkingen en te investeren in het creëren van een beleid dat gericht is op wat een werknemer nog wél kan.

Openheid

Een toekomstbestendig verzuimbeleid begint niet bij symptoombestrijding, maar bij het centraal stellen van wat mensen nodig hebben om aan het werk te blijven. Dit vraagt om structurele aandacht voor vitaliteit, werkplezier en openheid over belastbaarheid. Werkgevers zouden proactief moeten stimuleren dat medewerkers hun grenzen en mogelijkheden aangeven, nog voordat er sprake is van verzuim. Denk aan regelmatige check-ins, flexibele werktijden en preventieve ondersteuning zoals stressmanagement en coaching. Door te investeren in een cultuur van openheid en vertrouwen voorkom je onnodige uitval.

Een hoog ziekteverzuim is een alarmerend signaal van falend personeelsbeleid en vraagt van de werkgever om een koerswijziging in het werken met de medewerkers. Voor de baas geldt: focus op wat medewerkers wél kunnen en creëer een cultuur waarin zij zonder angst durven te zeggen wat ze kunnen bijdragen. Ga in gesprek om samen te kijken wat haalbaar is om deels aan het werk te blijven. De vraag is niet of u uw huidige verzuimbeleid moet veranderen, maar of u het zich kunt veroorloven dat niet te doen.