

Het Verzuimgesprek

Een hoog ziekteverzuim is problematisch en kostbaar voor elke onderneming. Het is daarom zaak werk te maken van een goed verzuimbeleid. Verzuimgesprekken vormen hiervan een belangrijk onderdeel.

Doel

Het doel van verzuimgesprekken is het bestrijden en voorkomen van ziekteverzuim. Door het voeren van de gesprekken:

- wordt het herstel en daarmee snelle re- integratie bevorderd;
- blijft men op de hoogte van de situatie van de werknemer;
- kunnen achterliggende problemen worden achterhaald en kan de oorzaak worden aangepakt;
- blijft de werknemer op de hoogte van de situatie binnen het bedrijf;
- is de drempel voor de werknemer lager om na ziekte terug te keren;
- worden te snelle en onterechte ziekmeldingen voorkomen;
- wordt toekomstig verzuim beperkt;
- wordt frequent verzuim aangepakt;
- worden verzuimkosten en extra lasten op collega's beperkt.

Inhoud

De inhoud van het verzuimgesprek hangt sterk af van de stand van zaken. Zo zal een gesprek op het moment van ziekmelding heel anders verlopen dan een gesprek dat tijdens het re-integratieproces plaatsvindt. Omdat verzuimgesprekken niet altijd de gemakkelijkste gesprekken zijn, is een gedegen voorbereiding heel belangrijk.

Aan de slag

Verzuimgesprekken vinden plaats vanaf het moment van ziekmelding tot en met de terugkeer op de werkvloer. Gedurende ziekte en herstel zijn er drie momenten waarop een gesprek gewenst is:

- op het moment van de ziekmelding;
- bij frequent verzuim;
- gedurende het herstelproces (in geval van langdurig verzuim);
- bij terugkeer op het werk.

Verzuimgesprek op het moment van ziekmelding

Bij goed verzuimbeleid vindt het eerste gesprek al plaats bij de telefonische ziekmelding. Meestal kan al worden ingeschat dat de afwezigheid maar een paar dagen zal duren, bijvoorbeeld omdat iemand is geveld door de griep. In dat geval kan het gesprek vrij snel worden afgewikkeld. Bij terugkomst na kort verzuim zal eveneens een kort gesprek voldoende. Even naar de gezondheid van de werknemer informeren en hem op de hoogte te stellen van eventuele ontwikkelingen op de werkvloer is dan genoeg.

Frequent-verzuimgesprekken

De verzuimgesprekken krijgen een serieuzer karakter als een medewerker een afwijkend ziekmeldingspatroon heeft. Zo'n situatie mag niet worden genegeerd, omdat dit uiteindelijk tot langdurig ziekteverzuim kan leiden. Tijdens frequent-verzuimgesprekken kan worden achterhaald wat de mogelijke oorzaken zijn en kan onnodig langdurig verzuim worden voorkomen. Bij serieus lichamelijk falen is ziekteverzuim uiteraard niet te voorkomen, maar wel kan het verzuimgesprek een platform bieden om elkaar te informeren en de situatie bespreekbaar te houden.

Verzuimgesprekken gedurende het herstelproces

Tijdens de afwezigheid van de werknemer zullen ook een aantal gesprekken moeten plaatsvinden. In deze gesprekken bespreken leidinggevende en werknemer hoe een terugkeer op de werkvloer kan worden bevorderd. Hoewel dit natuurlijk afhangt van de aard van de ziekte, kunnen zulke gesprekken behoorlijk complex zijn.

Verzuimgesprek bij terugkeer

Het laatste verzuimgesprek vindt plaats als de werknemer van zijn ziekte is hersteld en terugkeert op zijn werkplek. Tijdens dit gesprek kunnen de volgende zaken aan de orde komen:

- de gezondheidssituatie van de werknemer op het moment van terugkeer;
- in hoeverre de werknemer zijn taken weer oppakt;
- of aanpassing van de werkplek nodig is;
- of de werknemer zich direct weer onder de collega's begeeft of dit langzaam opbouwt;
- de stand van zaken wat betreft de taken van de werknemer;
- de algemene stand van zaken binnen het bedrijf of team waar de werknemer actief is;
- de stappen die ondernomen moeten worden om nieuw ziekteverzuim te voorkomen;
- welke begeleiding de werknemer verder nog nodig heeft

Voorbeeld

[Hier](#) vindt u een voorbeeldformulier van een verzuimgesprek.

Voor het goed inzetbaar houden van je medewerkers is het van belang dat je inzicht hebt in de redenen van verzuim. Door verzuimgesprekken te houden kun je dat inzicht verkrijgen en gepaste maatregelen nemen. Het leidt uiteindelijk tot verbetering van de werkomstandigheden. Dit kan gericht zijn op samenwerking maar natuurlijk ook op arbeidsomstandigheden.