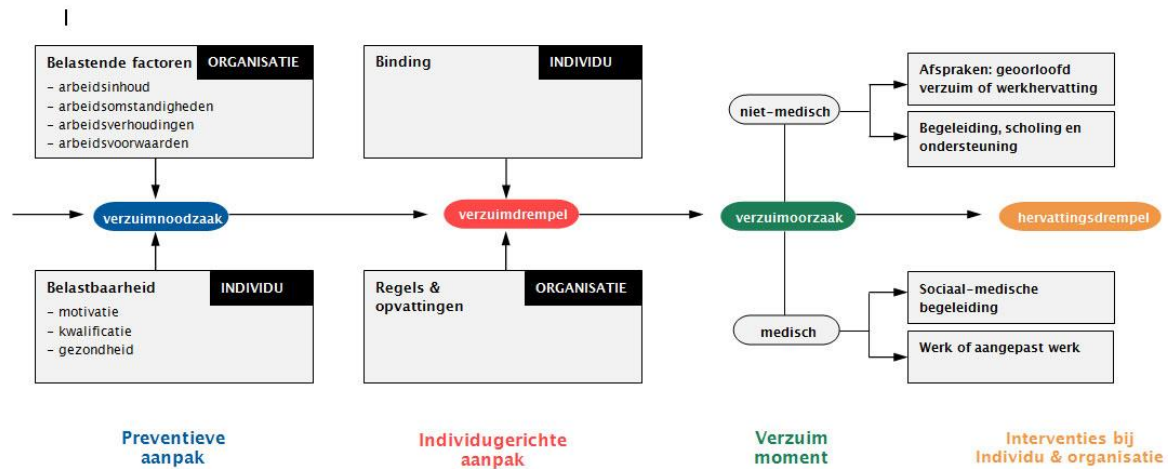


Zicht op verzuim

EEN INTEGRALE KIJK OP VERZUIMMANAGEMENT



Preventieve aanpak

De verzuimnoodzaak wordt bepaald door het evenwicht tussen de belasting in het werk (in de organisatie) en de belastbaarheid van de medewerker. Wanneer het evenwicht verstoord raakt, ontstaat de behoefte om te verzuimen. De ervaren werkdruk (beleving) wordt bepaald door dezelfde factoren. Het voorkomen van verzuim en de beleefde werkdruk begint dan ook bij het beïnvloeden van deze balans. Dat betekent op organisatieniveau voortdurend oog hebben voor belastende factoren en/of de belastbaarheid, en daarop (gericht) interveniëren.

Individugerichte aanpak

Hoe gemakkelijk of hoe moeilijk is het om je als werknemer terug te trekken uit het arbeidsproces? En wat voor mogelijkheden en oplossingen zijn er om niet te hoeven verzuimen? Dit is afhankelijk van zowel individuele als organisatorische factoren, zoals de binding die een medewerker ervaart en de regels en opvattingen binnen de organisatie (de cultuur). De bindingsgraad ligt voor elke medewerker anders. En dus vraagt de beïnvloeding van deze balans om een individugerichte aanpak.

Verzuimmoment

Het moment dat iemand ervoor kiest om zich terug te trekken uit de arbeidssituatie noemt men het verzuimmoment. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat iemand daadwerkelijk arbeidsongeschikt is! Het is daarom belangrijk om te achterhalen wat de werkelijke oorzaken zijn om gericht te kunnen interveniëren. Want zeventig procent van het verzuim heeft géén specifiek medische achtergrond. Dat betekent niet dat de mensen geen klachten hebben, alleen is de oorspronkelijke oorzaak niet medisch van aard.

Interventies

De terugkeer naar het werk is niet altijd gemakkelijk en vanzelfsprekend. Het succes van de reïntegratie is afhankelijk van wat we de hervattingsdrempel noemen. Zowel voor de medewerker als voor de organisatie is terugkeer naar werk een proces waarbij belangen en afwegingen een belangrijke rol spelen: hoe gemotiveerd is de organisatie om een medewerker weer op te nemen, hoe gemotiveerd is de medewerker, welke beperkingen zijn er, en welke aanpassingen op het werk zijn noodzakelijk? Deze afwegingen zijn niet alleen van invloed op de hervattingsdrempel, maar ook op het succes van het gehele reïntegratieproces. En hiermee komen we weer terug aan het begin van de partituur: wat is er veranderd in de organisatie, wat kan beter, wat moeten we doen aan de preventie van verzuim en werkdruk?