

Tekst

Andries F. Bongers

Het Verzuimbeleid

De Nederlandse taal kent een schat van uitdrukkingen. Uitdrukkingen, die vaak verband houden met termen uit het boerenbedrijf en de scheepvaart. Er lijkt bijna een parallel te bestaan tussen de neergang van onze landbouw en scheepvaart en de kennis van onze spreekwoorden. Vooral in het toepassen van de eenvoudige, doch vaak doeltreffende adviezen, die daarin besloten liggen. Bij het terugdringen van ziekteverzuim is het al niet anders. In plaats van de oorzaken aan te pakken, zijn we de symptomen aan het bestrijden.

Een vergelijking: “We gaan met een lekke schuit de zee op. We dreigen te zinken. De kapitein zet een aantal mannen aan de pompen. Desondanks blijft het schip meer water maken. De kapitein zet nog meer mannen aan de pompen. Gelukkig weten men, zij het ternauwernood, een haven te bereiken. De kapitein gaat aan wal en bestelt nieuwe pompen”.

Je hoeft niet echt intelligent te zijn om te beseffen dat je gewoon de lekken moet stoppen of misschien zelfs een nieuw schip moet nemen. Bij de bestrijding van het ziekteverzuim ‘bestellen we echter nog steeds nieuwe pompen’.

Al jaren geleden gaven de CBS-cijfers een duidelijk beeld van de oorzaken van het ziekteverzuim. Laat ik u een paar feiten, uitgangspunten en cijfers noemen.

Feiten:

- Steeds grotere vitaliteit van onze bevolking
- Gezondste volk ter wereld
- Hoogste aantal arbeidsongeschikten

Grotere tegenstellingen kun je nauwelijks bedenken.

Uitgangspunt

We willen een beleid waarvan de effecten zijn dat ziekte wordt voorkomen, en genezen en terugkeer in het arbeidsproces wordt bevorderd.

Vermeende oplossingen

Toch hebben we ons als wolven op de gesubsidieerde reïntegratiemarkt gestort. Honderden miljoenen zijn gespendeerd aan magere succesjes met terugkeer van zieken. Jarenlang bestreden we verzuim door drempels te verhogen en uitkeringspercentages te verlagen. Geen enkele aandacht aan het voorkomen van ziekte. Terwijl de cijfers al die tijd duidelijk aangaven waar en waarmee echte resultaten waren te bereiken.

Cijfers

Onderstaande cijfers geven wellicht een betere kijk op de oorzaken. Welke trends zijn zichtbaar?

- Toenemende ziektepercentages en een schrikbarende groei van WAO'ers, tegen een relatief afnemende werkloosheid.
- Het ziektepercentage in ‘de Zorg’ is meer dan het dubbele dan die in ‘de Horeca’ en ‘de Bouw’, terwijl de risico's in deze branches hoger zijn.
- Is bij 45 jaar en ouder het kort ziekteverzuim ongeveer 150% hoger dan lang ziekteverzuim, bij de jeugd is dit 323%! Met andere woorden, een paar daagjes ziek zijn is bij de jeugd tweemaal hoger dan bij ouderen.
- Het ziekteverzuim bij functies met lager onderwijs is meer dan tweemaal hoger dan bij werknemers met VWO en HBO.
- Het ziekteverzuim van mensen met een vaste baan is meer dan anderhalf keer hoger dan bij werknemers met een tijdelijk contract.
- Gehuwden zijn 155% meer ziek zijn dan ongehuwden. Gescheiden werknemers en weduwen zijn weer 193% meer ziek dan gehuwden en dus driemaal zoveel ziek als ongehuwden!
- 1000 bedrijven zijn verantwoordelijk voor 50% van de WAO'ers.
- Het ziekteverzuim beneden de grote rivie-



is een lekke schuit!

ren ligt 1% lager is dan in het noorden (zonder carnaval).

- De netto-instroom in de WAO zijn uitsluitend vrouwen. Veel vrouwen (2/3) geven aan flexibel te willen werken. 40% geeft aan minder te willen werken.
- 45% van verzuim is geen direct of indirect gevolg van de werkomstandigheden of het werk.
- 30% van de langdurig zieken (WAO) heeft als oorzaak 'psychisch' en nog eens 30% met een onduidelijke indicatie van 'overig'.

Conclusies:

- Verzuim is veel hoger bij grotere organisaties.
- Ziekte hangt nauwelijks samen met werkdruk, maar veel meer met verantwoordelijkheid, onvrede, onmacht, ongelukkig, ongeschikt en de privé situatie.
- Er is sprake van veel psychische klachten.
- Verzuim neemt toe naarmate genoten onderwijs lager is.
- Minder ziekte bij deeltijd en flexibele werktijd.
- De meeste WAO'ers zijn oud en laagopgeleid, met de laatste jaren een schrikbarende instroom van vrouwen.

Mogelijke oplossingen

Laat ik in het kort alvast een aantal mogelijke oplossingen noemen, die gelet op de conclu-

sies voor de hand liggen. Oplossingen die te maken hebben met: redelijke eisen tot de taken, goede arbeidsvooruitzichten, aangepaste en flexibele arbeidstijden en een betrokken leiding, vastgelegd in een duidelijke strategie, met als doelstelling een grote verantwoordelijkheid van alle betrokkenen.

- Zorg voor een permanente training en begeleiding van medewerkers, tot aan hun pensioen.
- Geef nieuwe medewerkers een behoorlijke inwerkperiode.
- Laat medewerkers geen functie uitvoeren waar ze bij voorbaat ongeschikt voor zijn.
- Laat medewerkers niet meer uren per week maken dan ze aankunnen. Zorg voor de juiste balans tussen werk en privé, met name bij 'instromers' en gehuwde vrouwen met kinderen.
- Zorg voor betaalbare en flexibele kinderopvang.
- Geef medewerkers meer verantwoordelijkheid en train ze wanneer blijkt dat ze het nog niet aankunnen.

In een volgend artikel zal ik nader ingaan op de hierboven genoemde oplossingen.

Andries F. Bongers is directeur Marketing van FreeBeans BV en schrijft tweemaandelijks voor 'In Ziekte en Verzuim' www.freebeans.nl