

# WAT JE ZEGT BEN JE ZELF!

**“Voorkomen is beter dan genezen” is natuurlijk een waarheid als een koe. Daarom is preventie een effectief middel om ziekteverzuim te voorkomen. Wanneer je dat wilt doen, is het wel belangrijk om de meest voorkomende redenen of oorzaken van uitval eens op een rijtje te zetten. Want als je die kent, is het ook makkelijker om maatregelen te nemen. Maar nemen we die dan ook?**

Tekst: Andries F. Bongers

Vaak zijn bedrijven meer bezig met het bestrijden van de gevolgen van verzuim in plaats van het nemen van maatregelen. Bijvoorbeeld door een snelle medische controle, het voeren van verzuimgesprekken, een duidelijke procedure en registratie van het verzuim, bedrijfsfitness, etc. Weliswaar verhoogt dit het bewustzijn van verzuim en zal dit op korte termijn zeker werken. Maar we zijn met name bezig de gevolgen te bestrijden, niet de oorzaken.

## **Belangrijke verzuimoorzaken op een rijtje**

- Uitval door een griep epidemie. Dit tijdelijke verzuim met sterke pieken is nauwelijks te beïnvloeden.
- Medewerkers moeten steeds flexibeler zijn. Niet iedereen kan dat opbrengen. Vooral als begeleiding onvoldoende is en werkdruk hoog. Om aan de druk te ontsnappen, melden werknemers zich ziek.
- Luchtkwaliteit, slechte verlichting of een slecht aangepaste werkplek, kunnen leiden tot vage klachten en verzuim.
- Verzuim door meedoen aan sportwedstrijden, survivals en niet te vergeten alle botbreuken door skiën.
- Werksfeer en managementstijl kunnen positief én negatief werken op verzuim. Door de grotere verantwoordelijkheid en kennis van medewerkers, accepteren zij ‘baasje spelen’ niet meer.
- Pesten, agressie en intimidatie zijn belangrijke verzuimoorzaken. In eenderde van de gevallen is de leidinggevende zelf betrokken.
- Medewerkers die niet of nauwelijks hun werktempo of werklust kunnen bepalen, val-

len eerder uit dan anderen. Productiewerknemers zoeken die vrijheid door af en toe te verzuimen.

- Als de ontwikkeling in de functie stilstaat, verdwijnt vaak de lust om te werken. Ziek melden is dan een vlucht uit de sleur.
- Als medewerkers niet merken wat hun bijdrage aan het grotere geheel is, ontstaat de gedachte ‘Wie mist mij?’. Een lage drempel om dan te verzuimen.

## **Ziekteverzuim? Niets aan doen!**

Aan het feitelijke ziekteverzuim moet je helemaal niets doen. Je kan voetballen verbieden of de consequenties daarvan bij de medewerker neerleggen. Maar zo’n maatregel staat in schril contrast met ons streven naar meer lichaamsbeweging en het verbeteren van de vitaliteit. Verbied dan de wintersport! In twee maanden tijd tweeduizend botbreuken! Waarom zijn de gevolgen van wintersport wel geaccepteerd en die van een potje voetbal minder? Wat mij betreft zijn de zogenaamde oorzaken voor het grootste deel gewoon gevolgen van een slecht personeelsbeleid. Nogmaals: het échte ziekteverzuim laat ik even buiten beschouwing. Daar kun je af en toe ook vraagtekens bij zetten. Bij een griep epidemie is het voor sommigen heel aantrekkelijk om het ook ineens te hebben en wordt een simpel kuchje ‘gepromoveerd’ tot een ernstige influenza aanval.

## **Oudere werknemers**

Opmerkelijk is dat bij gewijzigde eisen de medewerker nauwelijks in staat wordt gesteld zich te ontwikkelen en bij te scholen. Het management is hier schuldig aan; zij wordt onvoldoende aangesproken op haar verantwoordelijkheden. Dat er een relatie is tussen leeftijd en productiviteit is in meerdere onderzoeken aangetoond. De productiviteitspiek ligt volgens onderzoekers nu rond de vijftig jaar. Oudere werknemers zullen dus na hun vijftigste steeds minder productief zijn en



vaker vluchten in verzuim. De oorzaak is dat werkgevers de doorgaans karige scholingsbudgetten grotendeels besteden aan jongere werknemers. Bij permanente scholing en ontwikkeling, gekoppeld aan grote ervaring, kunnen medewerkers ook op hun 64ste nog 'pieken'. *Education permanente* is een verantwoordelijkheid van leidinggevende én medewerker!

#### Beter beleid en processen

Hoge werkdruk ontstaat vaak door ineffektieve processen waar de medewerker nauwelijks invloed op kan uitoefenen. Het management blokkeert irreële opdrachten niet, maar fungeert vaak alleen als doorgeefluik. Hard werken hoeft helemaal niet tot een hoge werkdruk te leiden. Werkdruk ontstaat als onmacht opspeelt en motivatie ontbreekt.

In veel bedrijven ontbreekt het aan visie, strategie en afgeleide doelstellingen. Als er al een strategie is, dan is deze slechts bij een gering deel van het management bekend en niet bij de lagere echelons. Wat is dan de bijdrage van de individuele medewerker aan het grote geheel? En wat doen we dan aan loopbaanontwikkeling? Wachten we net zo lang totdat een werknemer verzandt en demotie uitkomst biedt? Of accepteren we dan maar een wat hoger verzuim...

#### Medewerkertevredenheidsonderzoek

De meeste bedrijven doen geen medewerkertevredenheidsonderzoek. Volgens sommige werkgevers leidt zo'n onderzoek alleen maar

tot ontevredenheid. Wat een onzin! Niet alleen leidt dit tot verbetering van beleid en processen, maar het geeft ook aan dat je respect hebt voor je mensen. Tenminste, als je iets met de resultaten van zo'n onderzoek doet. Constant negeren van inzichten en gevoelens van medewerkers gaat niet alleen ten koste van de productiviteit maar het tast ook de motivatie aan. Werken ervaart men vaak niet als prettig of leuk: "Als ik een miljoen zou winnen, zou ik vandaag nog stoppen met werken!", hoor je vaak. Omdat het winnen van de postcodeloterij voorbehouden is aan een enkeling, moeten we wel met chagrijn naar ons werk. Een dagje verzuimen lucht soms op. Of we gaan gewoon naar een bedrijf waar het wel aangenaam is, toch?

Het beleid aanpassen doen we niet alleen om het iedereen maar naar de zin te maken. Een ombuiging zal een extra investering vragen aan begrip, inspanningen en natuurlijk kosten. De opbrengsten zullen echter veel groter zijn in de vorm van: lager verloop, effectievere organisatie, betere werksfeer, meer betrokkenheid en motivatie en een veel lager verzuim. Dus gewoon geld!

Of we laten het zichtbaar liggen en schelden we dat het uitsluitend aan onze medewerkers ligt. Ik zou dan willen zeggen: "WAT JE ZEGT BEN JE ZELF!"

Andries F. Bongers is directeur van FreeBeans BV  
[www.freebeans.nl](http://www.freebeans.nl)