



**....Ziekte hoeft niet te leiden tot verzuim!  
.....De beste manier om vermijdbaar verzuim aan te pakken is: aandacht!  
....Alle verzuim boven de 3% is vermijdbaar door te weinig investering in preventie**

*(Bron: PenO Actueel juni 2006)*

## **Checklist vermijdbaar verzuim**

### **Inleiding**

- Waarom aandacht voor ziekteverzuim?
- Wat verstaan we onder verzuim?
- Welk soort verzuim willen we beïnvloeden?
- Welke plaats neemt verzuimbestrijding in in het sociaal beleid en in het ondernemingsbeleid?

### **Doelstelling**

- Verzuim in totaal terugbrengen met x% per onderneming / vestiging / afdeling
- Kortdurend verzuim terugbrengen met y%
- Meldingsfrequentie verlagen per onderneming / vestiging / afdeling
- De geprognoseerde Pemba-premie reduceren met een z bedrag
- Wat is de doelstelling ten aanzien van de positie die de onderneming heeft ten opzichte van collega-ondernemingen?

### **Registratie en analyse**

- Waarom? (onderzoek naar het verloop van het verzuim en de kosten per afdeling en onderneming, om inzicht te verkrijgen in de oorzaak en de gevolgen van verzuim)
- Wat wordt geregistreerd? (naam, leeftijd, geslacht, woonplaats, gehuwd, kinderen, nationaliteit, opleiding, dienstjaren, functie, ploegendienst, aard van verzuim, ziekmelding, herstelmelding, dienstverband en dergelijke)
- Hoe? (wie verstrekt gegevens, wie registreert, wie analyseert, aan wie wordt gerapporteerd)
- Hoe wordt met persoonlijke gegevens omgegaan?

### **Preventie**

- Doel: voorkomen dat werknemers door interne of externe omstandigheden onnodig verzuimen.
- Hoe? (veiligheidsvoorschriften, risico-inventarisatie, preventieve maatregelen, instructie en voorlichting, periodiek geneeskundig onderzoek, opsporen structurele oorzaken verzuim via de verzuimgegevens, en dergelijke)

### **Versterken betrokkenheid bij de onderneming**

- Doel: vergroten aanwezigheidsbehoefte van werknemers.
- Hoe? (communicatie, werkoverleg: duidelijkheid met betrekking tot wederzijdse verwachtingen, aangeven van onmisbaarheid van werknemers)
- Uitvoering? (beschrijven van de onderneming, de afdelingen, de functies met hun taken en verantwoordelijkheden. De leidinggevenden verantwoordelijk maken voor zowel de productiekwaliteit / kwantiteit als voor het personeelsbeleid waaronder verzuim- en reïntegratiebeleid).
- Hanteer een beleid van binden en boeien (competentiemanagement).
- Onderzoek voortdurend de organisatiebarometer met medewerkerstevredenheidsonderzoek en/of cultuurscans.



### **Sociaal- medische begeleiding**

- Doel: voorwaarden creëren om het werk op het juiste moment te hervatten.
- Middelen? (aandacht voor de verzuimer)
- Uitvoering? (regelen van de verantwoordelijkheid van de begeleiding, formuleren van de rollen zowel intern als extern). Benoem een casemanager.
- Formuleren waaruit de sociale begeleiding bestaat (aandacht, inschakelen deskundige diensten, bespreekbaar maken / houden van verzuim conform wetgeving Poortwachter).

### **Reïntegratie**

- Doel: geheel of gedeeltelijk opnemen in het arbeidsproces van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.
- Middelen? (creëren van passende arbeidsplaatsen binnen de onderneming, wanneer dat niet lukt wordt ook buiten de eigen onderneming gekeken)
- Uitvoering? (in overleg met verzuimer, onderneming, deskundige dienst, komen tot werkhervatting in een aangepaste / andere functie. Behandeling op kosten van de onderneming. Financiële gevolgen voor de werknemer, loondoorbetaling, aanvullende uitkering bij WAO en dergelijke.)

### **Financiële prikkels**

- Doel: aanwezigheidsbevordering.
- Middelen?
- Uitvoering? (We kiezen wel / niet voor deze benadering. Dit vanwege de volgende argumenten...)

### **Werkwijze**

- Registratie en analyse? (per afdeling, per werknemer, per leeftijd, per dienstjaren, per functie).
- Houd voortdurend vinger aan de pols met het verzuimvenster.
- Breng verzuimdrempels in kaart en minimaliseer deze.
- Werk met een verzuimaanbieder en maak resultaatafspraken.
- In kaart brengen wit, grijs, zwart verzuim en mentaal verzuim
- Wat wordt berekend? (verzuimpercentage, meldingsfrequentie en gemiddelde verzuimduur per persoon en per afdeling)
- Rapportage? (hoe en aan wie wordt gerapporteerd?)
- Analyse? (ziekteverzuimcijfers worden vergeleken met de branche)
- Naar aanleiding van de analyse wordt actie ondernomen op het gebied van: preventie, mentaliteitswijzigingen, reïntegratie, financiële prikkels, stijl van leidinggeven en dergelijke.