

Frequent verzuim hoe maak je dat bespreekbaar?

Iedereen is weleens ziek. Niet fijn natuurlijk, maar ook geen ramp. Het wordt pas een probleem als het regelmatig gebeurt. Dan kan het nodig zijn om met de werknemer in gesprek te gaan. Werkgevers vinden het vaak moeilijk om zo'n gesprek te voeren. Want waar ligt de grens tussen werk en privé? En hoe voorkom je dat de medewerker het gevoel heeft dat hem de les wordt gelezen? Hieronder leest u hoe u dit aanpakt.

Wat is frequent verzuim eigenlijk?

De ene werkgever vindt vijf of zes keer per jaar ziek zijn misschien redelijk normaal. Terwijl een ander de wenkbrauwen fronst bij minder. Gelukkig is er een heldere definitie. Er is sprake van frequent verzuim als men zich vaker dan twee keer per jaar ziekmeldt. Dat lijkt misschien weinig. Toch ligt dit aantal ver boven het landelijk gemiddelde. Meldt een werknemer zich vaker dan twee keer per jaar ziek? Dan kan het verstandig zijn om hierover in gesprek te gaan met elkaar.

8 tips voor een goed gesprek

Veel werkgevers vinden het moeilijk om hun werknemers aan te spreken op frequent verzuim. En stellen het gesprek dan maar uit tot een volgende keer. Daar schiet natuurlijk niemand iets mee op. De volgende tips kunnen het verschil maken:

1. Voer het gesprek pas als de werknemer weer terug is op het werk.
2. Geef direct aan wat het doel is van het gesprek.
3. Laat de werknemer weten dat hij wordt gemist. En maak duidelijk welke impact zijn afwezigheid heeft op het bedrijf en de collega's.
4. Confronteer de werknemer met zijn verzuimgeschiedenis. En blijf bij de feiten.
5. Ga ervan uit dat de werknemer een goede reden heeft voor zijn afwezigheid. Doe geen aannames en geef de werknemer de ruimte om zijn verhaal te vertellen.
6. Vraag niet naar medische gegevens. Deze zaken worden besproken met de bedrijfsarts.
7. Heeft u als werkgever of manager te veel positieve of negatieve emoties bij de werknemer? Dan kan het handig zijn om een onafhankelijke partij te laten aanschuiven. Bijvoorbeeld iemand van personeelszaken.
8. Luister aandachtig. Oprechte belangstelling doet vaak wonderen!

Vragen die u kunt stellen tijdens een verzuimgesprek

Doel van het gesprek is om de oorzaak van het frequente verzuim boven tafel te krijgen. Het helpt om open vragen te stellen en goed te luisteren. Het kan zijn dat er thuis of op het werk een situatie is die meer stress oplevert dan normaal. Bijvoorbeeld als er iets aan de hand is met de kinderen. Of de medewerker is ontevreden over zijn werkzaamheden. Of de samenwerking met een nieuwe collega verloopt stroef. De volgende vragen kunnen helpen om tot de kern van de zaak te komen:

- Hoe komt het dat je zo vaak afwezig bent?
- Wat kun je zelf doen om het verzuim te beperken?
- Wie of wat kan jou daarbij helpen?
- Welke externe deskundige zou jou kunnen helpen? En waarom?

Maak duidelijke afspraken

Het is belangrijk om te zorgen dat het frequent verzuim niet úw probleem wordt. De werknemer heeft een reden waardoor hij niet goed kan functioneren. En ook de oplossing van het probleem ligt bij de werknemer zelf. Hoe hij of zij die oplossing vindt? Laat de werknemer daar zelf over nadenken. Het is niet erg als de werknemer daar een paar dagen voor nodig heeft en er later op terugkomt. U kunt de werknemer hier natuurlijk wel bij helpen. Bijvoorbeeld door een datum af te spreken wanneer hij of zij met een plan komt. Ligt dat plan er eenmaal? Leg de afspraken dan vast in een gespreksverslag en plan ook alvast een evaluatiemoment in. Zo houdt u de vinger aan de pols.