

Verzuimpreventie 2.0

door: dr. Alex Klein

Half februari komt een medewerker aan je bureau staan om te vragen of hij (of zij) alvast een voorschot op z'n salaris mag krijgen. Hij is duidelijk zenuwachtig en kan geen duidelijke reden opgeven. Afhankelijk van het bedrijfsbeleid kun je dat verzoek al dan niet honoreren. Halverwege maart staat diezelfde persoon wederom zeer ongemakkelijk aan je bureau. Dit keer met de vraag of het alvast mogelijk is om een voorschot op het vakantiegeld overgemaakt te krijgen. En dat kan wel of dat kan niet. Halverwege april wordt er door diezelfde werknemer gevraagd of het mogelijk is om de 13e maand of kerstgratificatie alvast over te boeken...

Wanneer gaat er bij jou een lampje branden? Op welk moment besef je dat deze medewerker weleens financiële problemen zou kunnen hebben? En wat doe je dan? Biedt je hem een financieel coach aan of wijs je hem op de gemeentelijke hulp bij schulden of wacht je gewoon totdat het eerste loonbeslag wordt gelegd op het salaris van deze medewerker?

Medewerkers met aanzienlijke financiële problemen leveren nogal wat bedrijfsrisico's op. Door de spanningen thuis kan het zijn dat de medewerker slapeloze nachten heeft en daardoor geen aandacht voor zijn werk heeft. Met alle mogelijke veiligheidsrisico's van dien. Het kan zijn dat hij zijn frustraties uit op z'n collega's. Mogelijkerwijs is hij eerder genegen tot diefstal van bedrijfseigendommen, gevolgd door heling. Of hij meldt zich (vaker) ziek.

Mijn vraag is eigenlijk: wanneer handel jij naar de signalen om erger te voorkomen?

Ander voorbeeld

Een medewerker is kribbig, ziet er al een tijdje moe en opgebrand uit. Zij (of hij) komt vaak te laat, heeft het werk altijd net niet af en lijkt vaak emotioneel uitgelogd te zijn. Bleek neusje, weinig humor, geen pit. Al een tijdje heb je het gevoel dat er iets speelt, thuis of elders.

Wanneer gaat er bij jou een lampje branden? Op welk moment besef je dat deze medewerker weleens gezondheidsissues zou kunnen hebben? En wat doe je dan? Biedt je haar een gezondheidscoach aan of verwijst je haar naar de bedrijfsarts of wacht je gewoon op de eerste ziekmelding van deze medewerker?

Verzuimende medewerkers leveren nogal wat bedrijfsrisico's op. Natuurlijk de kosten: een verzuimende medewerker kost ongeveer 400 euro per dag. Maar het kost ook de gederfde inkomsten. En het levert ook meer druk op bij de andere medewerkers, waardoor er meer kans is op nog meer ziekteverzuim. De medewerkerstevredenheid daalt, de productiviteit daalt, waarschijnlijk daalt ook de klanttevredenheid, net zo als de omzet en de winst.

Mijn vraag is eigenlijk: wanneer handel jij naar de signalen om erger te voorkomen?

Ik noem dit **HR Care**; je medewerkers aanspreken op hun gezondheid. Of bevragen op hun gezondheid. Of simpelweg zorgen voor je medewerkers, simpelweg omdat jij niet wilt dat zij ziek worden. En als dat niet vanuit medemenselijkheid is, laat het dan maar vanuit puur zakelijk kostenperspectief zijn.

Ik heb een heel simpel tooltje ontwikkeld om in te schatten hoe groot de kans is dat een medewerker binnenkort zal verzuimen door ziekte. Vraag aan je medewerker eens om bijgevoegde lijst met klachten en kwalen in te vullen. Als de medewerker bij de klachten en kwalen 'nooit' of 'zelden' invult, dan is de kans klein dat hij (of zij) binnenkort uitvalt. Als hij (of zij) bij een groot deel van de klachten 'vaak' of 'zeer vaak' invult, dan is de kans redelijk aanwezig dat deze medewerker binnenkort wegens ziekte het werk niet kan uitvoeren.

Wederom diezelfde vraag: wanneer handel JIJ naar deze signalen om erger te voorkomen?

Maar weet dat het deze omslag in denken buitengewoon confronterend is. Het vergt veel lef en durf om een dergelijke cultuurverandering binnen jouw organisatie door te voeren. Het is namelijk nogal wat als iemand oprecht geïnteresseerd is in jou en je welzijn. Dat zijn we zó niet meer gewend... laat staan dat we daarna ook nog eens aangemoedigd worden om voor onszelf te zorgen.

Want vul de lijst maar eens voor jezelf in en wees daarbij pijnlijk eerlijk. Wat is de uitkomst? Ennôh... handel jij naar deze signalen? Of wacht je gewoon op het moment dat jij geen kracht meer hebt om je werk aan te kunnen? Niet meer in staat om alle ballen hoog te houden? Wie moet jou wijzen op je gezondheidsrisico's, vóórdát je uitvalt? Mag ik je vragen om naar deze signalen te luisteren? Ik wil namelijk niet dat je binnenkort uitvalt, dat je ziek wordt.

Maar als je nu geen tijd maakt voor je welzijn,
moet je straks tijd maken voor je ziek zijn.
(read that again)

Want weet dat de keuzes die je vandaag maakt,
de ziektes zijn die je morgen ervaart.
(read this one again as well)

Of vanuit het positieve benoemd:
kies nu om te luisteren naar de signalen van je eigen lichaam,
zodat je morgen geen tijd hoeft te maken voor een ziekte.

Durf jij het aan om de lijst in te vullen?
Durf jij het aan om die verandering in de bedrijfscultuur door te voeren?
Durf jij het aan om **verzuimpreventie 2.0** op te starten binnen jouw organisatie?

**If you don't make time for you health now,
you will have to make time for an illness later!**

