

Hulp bij Verzuimgesprekken

Werkbalansmeter, handleiding voor leidinggevende

Er van uitgaand dat 5% van het menselijk gedrag bewust is en 95% onbewust, is er bij frequent verzuim zelden sprake van bewuste opzet. Om de 95% onbewust gedrag bewust te maken en te kunnen beïnvloeden, is de Werkbalansmeter ontwikkeld. Dit is een hulpmiddel voor leidinggevende en medewerker bij het voeren van verzuimgesprekken en geeft inzicht in de niet-medische aspecten van het ziekteverzuim, zoals de werkomstandigheden en de relatie werk-privé. Doel is om zicht te krijgen op datgene wat de balans tussen medewerker en werk verstoort en dit weer met elkaar in balans te brengen en te houden. Hierdoor neemt de frequentie van het ziekteverzuim af en kan langdurig verzuim voorkomen worden. Voorafgaand aan een gesprek krijgt de medewerker met de uitnodiging voor het verzuimgesprek de Werkbalansmeter thuisgestuurd, met het verzoek deze ingevuld mee te nemen naar het gesprek. Alle onderwerpen die minder dan een 3 scoren, verstoren de balans, zijn nuttig om te bespreken en vragen om een oplossing van medewerker en/of leidinggevende. Voor alle uitspaken geldt dat een oplossing niet altijd mogelijk is. Dan is het goed dit uit te spreken en vast te leggen. Zo worden irreële verwachtingen voorkomen.

De medewerker wordt gevraagd elke uitspraak een cijfer tussen 1 en 5 te geven, waarbij geldt dat hoe hoger het cijfer, hoe meer de uitspraak waar is. Vraag 18 is een uitzondering, daar vult de medewerker in hoe vaak deze denkt het afgelopen jaar ziekteverlof te hebben aangevraagd. Vraag 16 en 17 hoeven niet ingevuld te worden i.v.m. de privacywetgeving.

Nr.	Uitspraken	Score				
		niet waar -----> waar				
		1	2	3	4	5
1	Mijn leven wordt door mijzelf en niet door anderen bepaald					
2	Ik heb zinvol werk					
3	Ik krijg steun van mijn leidinggevende					
4	Ik ben bekend met het ziekteprotocol van mijn bedrijf					
5	Mijn werk is lichamelijk niet te belastend voor mij					
6	Ik heb inspraak in de manier waarop ik mijn werk doe					
7	Mijn werk en privé-leven zijn goed met elkaar te combineren					
8	Ik heb een goede relatie met mijn collega's					
9	Ik ben tevreden over mijn salaris en mijn loopbaanmogelijkheden					
10	Mijn werk geeft geen risico op gezondheidsklachten					
11	De werkdruk in mijn werk is niet te hoog					
12	Ik voel me veilig op mijn werk					
13	Ik word niet gepest op mijn werk					
14	Als ik verlof op wil nemen, is dat geen probleem					
15	Ik krijg steun van mijn gezin / familie in mijn keus voor dit werk					
16	Ik kan mijn rekeningen op tijd betalen					
17	Ik heb geen zorgen in mijn privé-situatie					
18	Afgelopen jaar ben ik keer ziek geweest voor het werk					
19	Ik verveel me niet in mijn werk					
20	Ik kan me voldoende ontspannen na het werk					

Ad 1: Hoe lager de medewerker hier scoort, des te meer, heeft deze medewerker een directieve manier van leidinggeven nodig. Dit zijn vaak afwachtende medewerkers die niet zelf in actie komen, maar als jij het vraagt. Hoe hoger de medewerker hier scoort, des te meer heeft de medewerker dan een coachende, ondersteunende manier van leidinggeven nodig, directief leidinggeven werkt dan meestal averechts.

Ad 2: Deze uitspraak gaat over de bevlogenheid in het werk. Als de medewerker hier laag scoort, kan het helpen de medewerker in te laten zien dat hij een belangrijke schakel in de veiligheid van het object en het publiek is. Soms is de oplossing plaatsing op een ander object of een andere functie of uitbreiding met een taak die wel als zinvol wordt gezien.

Ad 3: Steun ervaren van de eigen leidinggevende is een belangrijke factor als het gaat om binding met het werk. Als de medewerker te weinig steun van de eigen leidinggevende ervaart kan de medewerker onbewust de conclusie trekken dat de leidinggevende dan ook niet op steun van de medewerker hoeft te rekenen (bijvoorbeeld bij een planningsprobleem).

Ad 4: Bekendheid met het verzuimbeleid van de werkgever is een belangrijke randvoorwaarde voor het terugdringen van het ziekteverzuim. Als een medewerker onvoldoende hiermee bekend is, is een huiswerkopdracht voor het doorlezen van het ziekteprotocol effectief.

Ad 5: Als medewerkers klachten krijgen, waarbij er een relatie met het werk is, dan kan een kleine aanleiding genoeg zijn om ziekteverlof aan te vragen. De werknemer probeert het werk dan te mijden. Oplossing kan gezocht worden in aanpassing van de werkplek (in overleg met de opdrachtgever), andere verdeling van de taken, werk op een andere locatie, medische behandeling.

Ad 6: De mate van regelvrijheid die de medewerker in het werk ervaart beïnvloedt van de hoogte van het ziekteverzuim. Hoe meer regelvrijheid een medewerker ervaart, des te lager zal het ziekteverzuim zijn. Daar onder valt ook de regelvrijheid in de vrije tijd, hoe gemakkelijk of moeilijk is het om verlof op te nemen? Hoger opgeleiden hebben in de regel veel regelvrijheid in het werk door bijvoorbeeld mobiliteit, thuis werken, in belangrijke mate zelf de werktijden bepalen. Onder hoger opgeleiden is mede daardoor het ziekteverzuim vaak lager. Proeven met zelf roosteren of ruilen van diensten hebben meer regelmogelijkheden en een lager ziekteverzuim opgeleverd.

Ad 7: Als het privéleven van de medewerker (structureel) negatief beïnvloed wordt door het werk, zal de binding met het werk afnemen en het ziekteverzuim stijgen. Door hier waar mogelijk rekening mee te houden kan dit hersteld worden. In enkele gevallen kan het betekenen dat het zoeken naar een andere baan die beter met het privéleven te combineren is een betere oplossing is. Ziekteverlof is geen oplossing.

Ad 8: Een goede relatie met (directe) collega's heeft een dempende werking op het ziekteverzuim. Bij thuis blijven krijgt de medewerker het gevoel dat de collega's voor de diensten moeten opdraaien. Andersom kan een minder goede relatie met collega's tot een hoger ziekteverzuim leiden. Het komt voor dat medewerkers vaak door hun collega's geplaagd worden, op een manier dat zij dit niet leuk meer vinden. Het is aan te raden daar naar te vragen als de medewerker laag scoort in deze rubriek.

Ad 9: Ontevredenheid over salaris en loopbaanmogelijkheden hebben een negatieve invloed op het ziekteverzuim, zeker als daar al enige tijd sprake van is. Het expliciet bespreekbaar maken hiervan en gezamenlijk naar oplossingen zoeken kan perspectief bieden.

Ad 10: Zie Ad 5.

Ad 11: Als de werknemer (vaak) een hoge werkdruk ervaart gaat ook hier Ad 5 op. De expliciete vraag wanneer en waardoor de werkdruk hoog is geeft duidelijkheid. De werknemer heeft zelf meestal over een oplossing nagedacht. Een iets andere organisatie van het werk of de mogelijkheid na een drukke periode afgelost te worden of verlof op te nemen, draagt bij aan de oplossing.

Ad 12: Je veilig voelen in je werk is een basisvoorwaarde om goed te kunnen functioneren. Een medewerker die zich onvoldoende veilig voelt in het werk zal proberen het werk te mijden, dit kan zich o.a. uiten in ziekteverzuim. Oorzaken kunnen zijn: gepest, gediscrimineerd of geïntimideerd worden, alleen werken in het donker of op afgelegen terreinen of in afgelegen gebouwen. Na een incident met agressie of geweld kan de medewerker zich ook onveilig gaan voelen. Het is aan te raden daar expliciet aandacht aan te besteden.

Ad 13: zie Ad 12.

Ad 14: zie Ad 6.

Ad 15: zie Ad 7.

Ad 16: Medewerkers met financiële problemen hebben hun gedachten vaak niet bij het werk. Het komt voor dat een partner bijvoorbeeld niets van deze problemen weet en dat er angst is dat de partner post openmaakt waardoor dit bekend wordt of dat er een incassobureau of deurwaarder aan de deur komt. Deze angst kan tot een hoger ziekteverzuim leiden. De verzuimcoördinator beschikt over een lijst met betrouwbare schuldhelpverleners.

Ad 17: Ook bij problemen thuis hebben medewerkers hun gedachten vaak niet bij het werk en proberen ze zoveel mogelijk thuis te zijn. Eigen verlof of een vorm van zorgverlof is dan een betere oplossing dan ziekteverlof.

Ad 18: Medewerkers weten vaak zelf niet hoe vaak ze ziekteverlof hebben gehad in een jaar.

Ad 19: Zie Ad 2.

Ad 20: Zie Ad 7. Het is aan te raden door vragen te stellen zicht te krijgen op de oorzaken waardoor de medewerker zich na het werk onvoldoende kan ontspannen. Bij situaties van overspannenheid e.d. kan ziekteverlof een (deel van de) oplossing zijn.