

‘Door snel en effectief te schakelen, voorkom je langdurig verzuim’

Verzuimen is voor niemand prettig. Niet voor de werknemer zelf, maar zeker ook niet voor de werkgever die – wanneer het verzuim oploopt – met opstapelend werk en hoge kosten wordt geconfronteerd. “Om verzuim zoveel mogelijk te beperken, is het raadzaam om snel en effectief actie te ondernemen, met de juiste mensen én middelen”, vindt ook casemanager en re-integratiecoach Liesbeth Wesselius. Zij sloot onlangs een traject af bij een zorginstelling waar een medewerkster opvallend veel verzuimde, vanwege medische en werkgerelateerde klachten. “Wanneer hier effectiever op was ingesprongen, had het re-integratieproces – dat in totaal een jaar heeft geduurd – met misschien wel de helft verkort kunnen worden.”

De medewerkster in kwestie bleek al jarenlang met grote regelmaat langdurig te verzuimen, vertelt Liesbeth. “Uit de spreekuurverslagen van de bedrijfsartsen die in haar dossier waren opgenomen, bleken niet alleen medische klachten, maar ook werkgerelateerde spanningen, onzekerheid en boosheid hieraan ten grondslag te liggen. Factoren die zichzelf niet oplossen en bij die onvoldoende begeleiding van kwaad naar erger kunnen gaan. Zeker wanneer er nog meer factoren spelen, die (nog) niet naar buiten zijn gekomen. Mijn onderbuikgevoel vertelde me dat dit ook hier speelde.”

Liesbeth – die in het verleden al een interimopdracht voor de zorginstelling had gedaan – werd gevraagd om als procesbegeleider het re-integratietraject van de werkneemster te ondersteunen. “Dit doe ik altijd binnen de kaders van de Wet verbetering poortwachter, die verlangt dat werkgever, werknemer én de Arbodienst of gecertificeerde bedrijfsarts zich samen inspannen om de werknemer weer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen.” Tijdens dit traject kwam al snel naar voren dat er grote communicatieproblemen waren tussen de werkneemster en haar leidinggevende. “Communicatieproblemen die over en weer tot irritaties leidden, wat een volledig herstel van de werkneemster in de weg stond.” Om stagnatie van het re-integratietraject te voorkomen, riep Liesbeth de hulp in van de interne coach van de organisatie. “Deze coach heeft één gesprek gehad met de werkneemster en aansluitend een driegesprek met de werkneemster en haar leidinggevende gevoerd, om alle communicatieproblemen boven tafel te krijgen. Daarna werd het traject al afgesloten. De werkneemster werd ‘volledig hersteld’ gemeld.” Maar Liesbeth had haar twijfels, vertelt ze. Waren deze gesprekken wel afdoende?

“Ik was bekend met het dossier van de werkneemster en vermoedde dat ze weer zou terugvallen, wat in het verleden ook steeds was gebeurd”, vertelt ze. “Bovendien twijfelde ik of het communicatieprobleem in twee gesprekken al kon zijn opgelost én of de werkneemster binnen de organisatie wel op haar plek zat. In 2015 had een grote reorganisatie plaatsgevonden en was zij intern herplaatst. Maar al na een maand in haar nieuwe functie werd ze weer ziek. Ze moest dus re-integreren in een voor haar relatief onbekende functie. Dat maakte het traject niet eenvoudiger. Een terugval lag naar mijn idee op de loer, terwijl duurzame inzetbaarheid hier het uitgangspunt was.”

Om inzicht te krijgen in de energie- en stressbronnen van de werkneemster – en in hoe haar verzuim in de toekomst voorkomen zou kunnen worden, adviseerde Liesbeth om de Werkenergieanalyse in te zetten. “Uit deze analyse – die door een onafhankelijke coach is afgenomen – kwam een sterke voorkeur voor een functie met eigen regelmogelijkheden naar voren. Binnen de organisatie bleken hier geen mogelijkheden voor te zijn. Daarom is de werkneemster op zoek gegaan naar een andere baan, waar de zorgorganisatie haar in heeft gefaciliteerd. Was de Werkenergieanalyse eerder ingezet, dan had dit proces waarschijnlijk al veel eerder ingezet kunnen worden, met een flinke tijd- en kostenbesparing tot gevolg.”