

Effectief verzuim terugdringen



De tijd dat de overheid zorgde voor de Sociale Zekerheid is definitief voorbij. De overheid legt steeds meer taken en verantwoordelijkheden bij werkgevers neer. De regels voor Sociale Zekerheid worden steeds verder aangescherpt. Werkgevers moeten dus serieus werk maken van deze taken.

Iedereen wordt ziek. Daar kunt u als werkgever niet omheen. Dat is vervelend voor zowel uw werknemers als voor u. Zeker als het verzuim langdurig is of terugkerend. Er zijn echter manieren waarop werkgevers de pijn kunnen verzachten. Daarbij is het van belang dat zij zich realiseren dat verzuim vaak meer oorzaken heeft dan alleen medische.

Een effectief verzuimbeleid legt de focus op het voorkómen van uitval. Een brede blik op het welzijn van werknemers en gerichte begeleiding als een werknemer toch verzuimt, maken het verschil.



ROBIDUS

Inhoud

1. De hoge prijs van verzuim	3
1.1 Wetgeving	3
1.2 Grotere verantwoordelijkheid, meer invloed	3
1.3 Cofinanciering	3
2. Preventie is het sleutelwoord	4
2.1 Belangrijke taak voor HR-manager	4
2.2 Werken aan je eigen toekomst	4
3. Begeleiding beperkt de instroom én de duur	5
3.1 Uitval is onvermijdelijk	5
3.2 Casemanagement: de basis van re-integratie	5
4. Conclusie	6

1. De hoge prijs van verzuim

Verzuim kent een hoge prijs voor de maatschappij. Hoe groter het deel van de beroepsbevolking dat met een ziekte of beperking aan de kant staat, hoe hoger de kosten. Werkgevers dragen daarvan een aanzienlijk deel bij via loondoorbetalingsverplichting, verzuimbegeleiding vanuit de Wet verbetering Poortwachter, toerekenbare WGA-uitkeringen etc. Werknemers zien hun inkomen (fors) achteruitgaan als ze niet (volledig) kunnen werken. De overheid draagt de kosten die niet op werkgevers te verhalen zijn. Iedereen is er dus bij gebaat om verzuim terug te dringen.

1.1 Wetgeving

Werkgevers zijn verplicht om maximaal twee jaar lang minstens 70% van het loon van een zieke werknemer door te betalen. Daarnaast moet de werkgever gedurende de hele loondoorbetalingsperiode zorg dragen voor re-integratie en de kosten daarvan voor zijn rekening nemen.

Ook de lasten van WGA- en ZW-uitkeringen van (ex-)werknemers worden aan werkgevers doorbelast.

Naast de directe loon- of uitkeringskosten zijn er nog andere financiële lasten. Denk aan verzuimbegeleiding, Arbo-arts, productieverlies c.q. vervanging. In de praktijk blijkt dat de indirecte kosten even hoog zijn als de loondoorbetalingsverplichting.

Voor sommige groepen werknemers gelden zogenaamde vangnetregelingen. Dit betekent dat u als werkgever gecompenseerd wordt voor uw loondoorbetalingsverplichting en dat eventuele WGA- en/of ZW-uitkeringen niet aan u toegerekend worden. Zo is er onder andere de no-risk polis voor specifieke groepen en worden de kosten voor zwangerschaps- en bevallingsverlof gecompenseerd.

1.2 Grotere verantwoordelijkheid, meer invloed

Het doel van de financiële prikkels bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid is het stimuleren van werkgevers om hun verantwoordelijkheid te nemen voor de gezondheid en inzetbaarheid van werknemers. Dit klinkt als een zware last. Toch biedt de groeiende verantwoordelijkheid werkgevers ook juist kansen. Immers, als zij verzuim en arbeidsongeschiktheid voorkomen of beperken dalen de lasten die worden doorberekend ook.

1.3 Cofinanciering

Ook uw collectieve zorg-, WGA- en ZW-verzekeraar zijn gebaat bij het terugdringen van het verzuim. Zij hebben budgetten beschikbaar voor diverse preventieprogramma's, die vaak afgestemd kunnen worden op veel voorkomende (fysieke) problemen binnen uw organisatie.

De verzekeraars kunnen ook op individueel niveau een financiële bijdrage leveren aan interventies die het herstel bevorderen. Vaak is zo'n doelgerichte interventie goedkoper dan de uitkeringslasten als iemand niet hersteld. Het belang van de werknemer bij zo'n interventie is evident.

2. Preventie is het sleutelwoord

Verzuim is een ingewikkeld probleem. Als een medewerker ziek uitvalt kan dit, naast een medische grond, verschillende oorzaken hebben. Privéfactoren en werkfactoren kunnen beide een rol spelen. Wie werk wil maken van preventie moet daarom beleid voeren dat gericht is op alle beïnvloedbare factoren. Een integraal preventie- en verzuimbeleid is absolute noodzaak. Bovendien is het zaak dat de werkgever zijn werknemers ook actief betreft bij het beleid en ze wijst op hun eigen verantwoordelijkheid.

2.1 Belangrijke taak voor HR-manager

Preventie draait niet alleen om het voldoen aan de Arbowet en voorkomen van boetes van de Inspectie SZW. Natuurlijk moeten de arbeidsomstandigheden veilig zijn. Maar het draait om méér. Het draait om het functioneren van de organisatie en beperken van de kosten. De kosten van investeringen in preventiebeleid zijn vrijwel altijd lager dan de kosten van langdurige arbeidsongeschiktheid.

HR-beleid

Werknemers moeten zich voldoende uitgedaagd voelen zonder dat de werkdruk te hoog oploopt. Ze moeten zich kunnen ontwikkelen en zelf invloed kunnen uitoefenen op hun werk en de uitvoering daarvan. Bovendien moeten werknemers worden gestimuleerd om te investeren in hun eigen ontwikkeling en gezondheid. Deze bedrijfscultuur moet verankerd zijn in uw HR-beleid.

2.2 Werken aan je eigen toekomst

Niet alleen de werkgever moet zich bewust zijn van het belang van preventie. Het is cruciaal dat de werknemer ook het belang kent van zichzelf inzetbaar houden. Ook hij lijdt immers, soms heel stevige, financiële pijn als hij (deels) arbeidsongeschikt thuis komt te zitten. Het is belangrijk dat de werknemer zelf verantwoordelijkheid neemt voor zijn persoonlijke en functionele inzetbaarheid.

Investeren in de toekomst

Naast fysiek gezond blijven moeten werknemers geestelijk inzetbaar blijven. Ze kunnen er niet meer van uitgaan dat ze hun hele werkende leven dezelfde functie kunnen uitoefenen. Ze moeten zich met de arbeidsmarkt mee ontwikkelen. Door de opkomst van online winkelen daalt bijvoorbeeld de vraag naar winkelpersoneel. En werknemers die fysiek zware arbeid verrichten moeten bedenken dat ze dit op den duur niet meer kunnen. Alle werknemers moeten investeren in bij- of omscholing zodat ze niet werkloos of arbeidsongeschikt thuis komen te zitten.

3. Begeleiding beperkt de instroom én de duur

Valt een werknemer uit door ziekte dan is het zaak om direct actie te ondernemen. Goede begeleiding is van groot belang. Maar om grip te krijgen op verzuim moet er ook oog zijn voor de patronen ervan.

3.1 Uitval is onvermijdelijk

Soms lukt het niet om ziekteverzuim te voorkomen. Omdat uitval ook het gevolg kan zijn van factoren die niet te beïnvloeden zijn.

Patronen zoeken

Ieder verzuimgeval is anders. Toch is het de moeite waard om te kijken of zich in de organisatie bepaalde patronen voordoen. Verzuimpatronen kunnen aanwijzingen geven over de oorzaak van verzuim. Dit biedt waardevolle informatie voor het preventiebeleid. Het is daarbij van belang om te kijken naar het (frequente) kortdurend verzuim. Dit kan namelijk gemakkelijk leiden tot langdurend verzuim. En hoe eerder de werkgever ingrijpt, hoe groter de kans is dat hij dit kan voorkomen.

Zorgen en kosten delen

Een brede blik binnen het HR-beleid is onmisbaar om uitval te voorkomen. Een organisatie die deelt in de zorgen van werknemers kan actie ondernemen voordat problemen leiden tot verzuim. Zo kan het zinvol zijn om mee te denken bij financiële problemen, zoals schulden en loonbeslag. Als de werkgever erin slaagt om met de werknemer een oplossing te vinden in het werk, kan dit bijvoorbeeld uitval door overspannenheid voorkomen. Leidinggevenden doen er goed aan om met een werknemer te spreken als er indicaties zijn dat hij zorgen heeft. Bekende signalen zijn frequent kort verzuim, afnemend presteren, afwezigheid of toenemende conflicten op de werkvloer.

3.2 Casemanagement: de basis van re-integratie

De Poortwachter verplichtingen goed uitvoeren voorkomt sancties van UWV maar kan ook het verzuim en daarmee de kosten sterk beperken. Een goede casemanager heeft kennis van deze plichten. Hij bewaakt de processen proactief en zorgt ervoor dat alle partijen hun steentje bijdragen. Daarnaast heeft hij actuele kennis van instrumenten om het re-integratieproces te ondersteunen, zoals subsidieregelingen vanuit de overheid.

Professionele casemanager

In veel organisaties wordt een interne casemanager aangewezen, zoals de direct leidinggevende van de zieke werknemer. Het is echter de vraag of deze alle benodigde kennis én tijd heeft om de rol van casemanager optimaal te vervullen. Een externe, professionele casemanager kan uitkomst bieden, zeker bij de meer complexe verzuimgevallen. Zo kan de casemanager actief bijdragen aan het voorkomen van instroom in de WGA. De casemanager blijft ook een rol spelen als de werknemer van een eigenrisicodrager toch instroomt in de WGA.

De werkgever blijft vanzelfsprekend betrokken bij de werknemer en is verantwoordelijk voor de re-integratie op de werkvloer, bijvoorbeeld door aanpassing van het takenpakket, de fysieke omgeving of iets dergelijks.

4. Conclusie

Noodgedwongen besteden werkgevers veel aandacht aan het bevorderen van snelle terugkeer naar werk. Terwijl de focus zou moeten liggen op de oorzaak van het verzuim. Optimale inzetbaarheid is niet alleen een kwestie van gezondheid en goed zijn in je vak maar ook dat je mee kunt bewegen met de ontwikkelingen in je vak en daar buiten.

Drie tips voor een gezond personeelsbestand:

1. Voorkom ziekteverzuim

Het klinkt zo logisch: een fysiek en mentaal gezonde medewerker wordt minder snel ziek. Toch besteden maar weinig werkgevers daar aandacht aan. Er zijn diverse signalen die tot ziekteverzuim kunnen leiden. Wees alert!

2. Benoem casemanagement tot agendapunt

Gedegen casemanagement is een absolute must om medewerkers weer snel aan het werk te krijgen. Proactief handelen, continu monitoren en kennis van wat mag, kan en moet zijn dan onontbeerlijk.

3. Verbeter de arbeidsmobiliteit

Een goed arbeidsperspectief zorgt voor betrokken medewerkers. En betrokken medewerkers vallen minder vaak uit. Een goede sturing op instroom, doorstroom en uitstroom levert dus een substantiële bijdrage aan de beheersing van de verzuimkosten.

WERKGEVERS OPLOSSINGEN OM GRIP TE KRIJGEN OP SOCIALE ZEKERHEIDSTAKEN

KOSTEN EN RISICO MANAGEMENT



Robidus brengt u in HRControl wat resulteert in lagere kosten en minder operationele risico's

MVO PEOPLE



Robidus zorgt samen met u voor optimale arbeidsparticipatie

HR BUSINESS PARTNER



Robidus staat u bij in het op correcte wijze nakomen van uw wettelijke verplichtingen

Advies, ondersteuning en uitvoering van de integrale sociale zekerheid.



Integraal advies over sociale zekerheid

Pragmatische ondersteuning door specialisten

Uitvoering door HRControl Service Center

Zelf uitvoeren met HRControlNet

Robidus klanten



600
werkgevers



950.000
werknemers



23 miljard
loonsom

ISAE 3402

ISO 27001
CERTIFIED