Case van een grote financiële dienstverlener

Ons bedrijfsonderdeel heeft al jarenlang een hoog verzuim. Hoog in de zin dat het jaartarget verzuim over het algemeen niet werd gehaald. 50% van het verzuim werd veroorzaakt door langdurig verzuim en 50% door kort verzuim. In de afgelopen jaren is er veel geïnvesteerd in diverse trainingsprogramma's voor leidinggevenden, in medewerkers arena's en in gesprekken met HR. Veel van deze acties en interventies waren gericht op het kortdurende verzuim. Als je het kortdurend verzuim aanpakt, zal het langdurig verzuim uiteindelijk ook zakken. Althans dat was het vertrekpunt.

Is dit wel echt zo?
De vraag is alleen, of dit wel echt zo is. Als iemand bijv. een burn out klachten heeft zal hij zich eerst ziek melden kortdurend verzuim). Vervolgens gaat dit over in langdurig verzuim. Met andere woorden; de aanname doen dat het langdurig verzuim wel zou zakken als we het kortdurend verzuim aan zouden pakken was niet juist.

De diepte in.
Aan de hand van het verzuimmodel zijn we de diepte in gegaan. We zijn medewerker voor medewerker langs gegaan en hebben ze in de verzuimmatrix geplaatst. In diverse MT's en over verschillende locaties hebben we het overzicht gemaakt. We kregen nieuwe inzichten, zagen verbanden die we eerst niet zagen en we hadden concreet waar het probleem lag. We konden nu ook op Senior managementniveau en met Hr concrete vervolgstappen benoemen.

- ·Er ontstonden aparte meetings met bedrijfsartsen. Niet op medewerkerniveau, maar op locatieniveau. We namen elkaar mee in wat er speelt en loopt. Aan de hand van de verbanden zagen bedrijfsartsen ook een patroon.

- Vanuit HR is een aparte investering gekomen op het gebied van arbeidsdeskundige. Een veelvoorkomend probleem was dat de kennis bij veel leidinggevende op een aantal specifieke onderdelen ontbrak. Dit was geheel logisch, want individueel kwam het zelden voor, maar in de grote groep een aantal keer.

- Er werden voorzieningen getroffen om afscheid te kunnen nemen van medewerkers die dat eigenlijk graag wilden en nu in verzuim beland waren. Dit ging sneller dan per individu dit traject te lopen.

- Per kwartaal werd met elkaar opnieuw naar de Plan-B lijst gekeken. Zijn er mensen bijgekomen, zijn mensen van de lijst verdwenen? Dit werd een samenspel tussen de leidinggevende van het team, HR, Arbeidsdeskundige, bedrijfsarts en seniormanagement.

- Er werd concreter nagedacht over vervangend werk. Uiteraard was dit er al, maar op het totaal bleek dat de mogelijkheden niet afdoende waren om mensen terug te laten keren in het arbeidsproces.

Wat is er anders geworden?
Het langdurig verzuim is uiteindelijk gedaald. De plan-B lijst is gehalveerd en de leidinggevende hadden het gevoel dat ze aan het stuur zaten. Aan het stuur om zelf impact te hebben op dit medewerkers die anders langdurig in het verzuimtraject hadden gezeten. Ze hadden het gevoel er niet alleen voor te staan. Ze zijn op cruciale onderdelen waar ze wat minder in bedreven waren geholpen.

