

Do's en don'ts bij verzuim

Voor zorgorganisaties en praktijkhouders

Goed omgaan met verzuim begint met duidelijkheid, vroeg signaleren en tijdig handelen.

Deze do's en don'ts laten zien wat goed werkt en wat je beter kunt vermijden. Zo ondersteun je je medewerker en team, en verklein je de kans op onnodige problemen of vertraging in het herstel.



Voor verzuim: preventie



Vraag regelmatig hoe het écht gaat. Kleine, oprechte check-ins, bijvoorbeeld voor een werkoverleg of bij de koffiecorner, maken het makkelijker om spanning of werkdruk op tijd bespreekbaar te maken.



Signalen wegzuiven. Een medewerker die zich vaker kort ziek meldt, prikkelbaarder is of stiller wordt, zendt signalen uit. Negeer die niet. 'Even doorzetten' lijkt vaak de makkelijkste weg, maar leidt op termijn juist tot uitval.



Gebruik de RI&E actief. Zie de Risico-Inventarisatie en Evaluatie niet als afvinklijst, maar als kompas voor werkdruk, roosters en fysieke of mentale belasting.



Geen ruimte maken voor laagdrempelig contact. Als medewerkers niet weten waar ze met hun zorgen terecht kunnen, blijven signalen onder de radar. Maak contactmomenten zichtbaar en vast.



Train leidinggevenden. Zorg dat leidinggevenden signalen van overbelasting herkennen en erover in gesprek gaan. Geef ze handvatten om stress of spanning vroegtijdig aan te pakken.



Alleen aandacht geven bij een incident. Eenmalige aandacht voor werkdruk of welzijn is niet voldoende. Blijf het benoemen in overleggen. Zo wordt preventie onderdeel van de cultuur, niet van het crisismanagement.



Tip van VvAA

Veel verzuimverzekeringen, zoals die van VvAA, bieden gratis preventieprogramma's, zoals coaching of vitaliteitschecks. Wijs je medewerkers erop dat die mogelijkheden er zijn.





Tijdens verzuim: begeleiding



Blijf in contact. Toon oprechte interesse, vraag hoe het gaat en blijf bereikbaar. Een warm berichtje of telefoontje houdt de verbinding, zonder druk.



Vertrouwen op mondelinge afspraken. Leg alle contactmomenten en acties vast. Zonder zorgvuldig dossier ontstaan misverstanden en loop je risico op een loonsanctie.



Schakel de arbodienst direct in. De arbodienst moet al in de eerste dagen weten dat er sprake is van ziekte, zodat het traject goed wordt begeleid. De bedrijfsarts stelt uiterlijk in week zes de officiële **probleemanalyse** op.



Medische informatie vragen. Dat mag niet, en het kan het vertrouwen schaden. De bedrijfsarts beoordeelt de gezondheid; jij richt je op wat iemand nog wél kan doen en wat daarvoor nodig is op het werk.



Tip van VvAA

Gebruik je verzuimverzekering actief. De VvAA Verzuimverzekering biedt vaak ondersteuning bij re-integratie, zoals coaching, interventies of cofinanciering van begeleiding. Maak daar gebruik van – het helpt jou én je medewerker.



Na verzuim: duurzame terugkeer



Laat merken dat je blij bent met de terugkeer. Geef een warm welkom en spreek uit dat je het fijn vindt dat iemand er weer is. Dat verlaagt de drempel en helpt bij een positieve start.



De betermelding zien als eindpunt. Ook als iemand beter is gemeld, kan het nog zoeken zijn. Vermijd een te snelle terugkeer naar volle werkdruk of oude routines zonder evaluatie.



Plan check-ins en monitor terugval. Zie de eerste weken als nazorg: plan vaste korte contactmomenten, bespreek werkdruk en let op signalen dat iemand terugvalt in oude patronen. Stuur bij als dat nodig is.



Het team buitensluiten. Leg uit wat collega's kunnen verwachten en hoe ze kunnen helpen bij een soepele terugkeer. Zo voorkom je misverstanden en houd je de sfeer positief.