

HET VERZUIMGESPREK BIJ UNICA

Binnen Unica vinden we het belangrijk dat al onze medewerkers gezond aan het werk kunnen. Soms zit een medewerker minder in zijn vel, heeft een griepje of is langdurig ziek. Het kan ook zo zijn dat het vaker voorkomt en dat er sprake is van frequent verzuim. Wat de reden ook is, bij Unica nemen we verzuimmeldingen zorgvuldig aan. Op deze gesprekskaart vind je de basisprincipes en verschillende tips om jou te ondersteunen bij het voeren van het (frequent) verzuimgesprek.

Basis van een goed gesprek

Een medewerker belt om zich ziek te melden...

- Zoek een rustige plek zodat je met je aandacht bij het gesprek bent
- Luister en vraag door zodat je de situatie van de medewerker goed begrijpt voordat je inhoudelijk reageert
Let op: begrip tonen hoeft niet te betekenen dat je het er mee eens bent
- Zorg voor een open en veilig gesprek: geef ruimte aan het verhaal van de medewerker
- Blijf jezelf afvragen: 'Heeft de medewerker dit gezegd, of denk ik dit zelf?'

Deze vragen/opmerkingen mogen altijd:

“Kun je uitleggen wat je bedoelt met ...”

“Licht eens toe?”



“Als ik je goed begrijp, dan ...?”

Ik hoor je zeggen ...”

👍 DO's

- Toon betrokkenheid en interesse
- Vraag wat de medewerker wél en niet kan
- Laat de medewerker zelf met oplossingen komen (indien mogelijk)
- Zoek samen naar mogelijkheden
- Vraag naar de verwachte duur
- Maak altijd een duidelijke vervolgspraak

👎 DON'Ts

- Twijfel je aan de melding of heb je een frequent verzuim melding gehad? Bespreek dit als de medewerker weer hersteld is
- Denken in beperkingen
- Gesloten vragen stellen
- Zelf invullen en uitgaan van aannames
- Schuld leggen bij de medewerker
- Vragen naar medische achtergrond

GESPREKSRIJCHLIJNEN

Tijdens verzuim zijn aandacht voor je medewerker en het goede gesprek cruciaal. Tegelijkertijd gelden er ook privacyregels. Wat mag je wel en niet vragen? *Let op: luisteren naar je medewerker mag altijd!*

Interesse en ondersteuning

- Hoe gaat het met je?
- Wat kun jij doen om weer beter te worden?
- Wie kan je hierbij het beste helpen?
- Op welke manier kan ik je het beste helpen?
- Welke ondersteuning vanuit ons bedrijf helpt jou?

Vragen naar oorzaken

- Wat is precies de reden van je ziekmelding?
- Waarom meld je je ziek?
- Wat mankeer je?
- Waardoor komt het?
- Wat is er gebeurd?
- Wat kun je nog wel doen?

Gevolgen voor werk en werkhervatting

- Wat betekent jouw afwezigheid voor je werk en je collega's?
- Zijn er werkzaamheden die je collega's tijdelijk kunnen overnemen?
- Zijn er lopende afspraken of werkzaamheden die nog niet zijn gedaan? Op welke manier kunnen we dit samen ondervangen?
- Wanneer verwacht je weer (deels) beter te zijn en werkzaamheden te kunnen oppakken?
- Hoe ziet jouw werkhervatting eruit?
- Wanneer hebben we weer contact? Wat spreken we af?

Vragen naar of geven van medisch advies

- Dit heb ik ook wel eens gehad. Ben je al naar de fysio geweest?
- Ik kan me voorstellen dat een psycholoog kan helpen, zullen we dat eens proberen?
- Vind je het fijn om naar bedrijfsmaatschappelijk werk te gaan?
- Wat heeft de huisarts je geadviseerd?



Wat zijn gezondheidsgegevens?

- Afspraken met artsen, therapeuten of begeleiders (fysiotherapeut, bedrijfsmaatschappelijk werker, psycholoog)
- Problemen uit het verleden of in de privé-sfeer (relatieproblemen, overlijden van partner, echtscheidingen, etc.)
- Diagnoses, naam ziekte, specifieke klachten
- Eigen waarneming over de geestelijke of lichamelijke gezondheid
- Informatie over therapieën of medicijngebruik

TERUG OP DE WERKVLOER

Heeft je medewerker zich beter gemeld en verschijnt hij weer op het werk? Houd dan op de eerste werkdag even een kort betergesprek.

Weer inzetbaar?



Fijn dat je er weer bent!



Praat medewerker bij



Evalueer hoe het gaat. Neem ook de tijd om echt te luisteren naar beïnvloedbare oorzaken van het verzuim of mogelijke signalen dat er meer aan de hand is. Vraag waar jij of Unica bij kunnen helpen



Plan eventueel een preventiegesprek in om over een aanpak te praten



Meld de medewerker (deels) hersteld in het verzuimsysteem



FREQUENT VERZUIMGESPREK

Het komt weleens voor dat een medewerker zich in korte tijd veel ziekmeldt. Dit kan een signaal zijn dat er meer aan de hand is en vraagt om een open gesprek. Hieronder vind je inspiratie over hoe je zo'n gesprek kunt aanvliegen.



Bespreekbaar maken

- Leg de medewerker uit dat het opvalt dat er meerdere verzuimaanvragen in een jaar zijn gedaan en maak het verzuimgedrag zichtbaar met het aantal ziekmeldingen vanuit het verzuimsysteem
- Geef aan dat je het belangrijk vindt dat medewerkers goed en gezond in hun vel zitten
- Zorg voor een positieve houding: zacht op de persoon en duidelijk op de inhoud



Situatie in kaart

- Geef aan dat je samen wilt kijken of er stappen gezet kunnen worden die mogelijk helpen opnieuw verzuim te voorkomen
- Probeer relevante zaken boven tafel te krijgen:
 - Ligt de verzuimoorzaak in de persoon zelf, in de privésituatie of bij Unica?
 - Hoe ziet de werknemer de relatie met collega's en met jou als leidinggevende?



Passende ondersteuning

- Kijk samen naar de mogelijke ondersteuning in de providerboog of mogelijkheden in het werk om bijvoorbeeld werklast aan te passen:
 - Wat kan de medewerker doen om verzuim in de toekomst te beperken?
 - Wat kan jij als leidinggevende doen?
 - Wie of wat kan daarbij helpen?

Tip: Laat de medewerker zoveel mogelijk zelf de oplossingen en acties bedenken. Daarmee heb je een betere kans dat de medewerker deze oplossingen ook wil gaan uitvoeren.



Plan een evaluatiegesprek in

- Leg kort vast wat jullie hebben afgesproken
- Plan een vervolgesprek in om regelmatig te evalueren
- Vergeet niet om ook te waarderen wat goed gaat



Je re-integratieadviseur kan je helpen om dit gesprek voor te bereiden en/of de juiste ondersteuning te vinden