

# Pascale Julicher OVER de Wet Verbetering Poortwachter **'Focus op welzijn, niet alleen op gezondheid'**

'Vanaf 1 april 2002 kennen we de Wet verbetering Poortwachter (WvP). Deze wet bepaalt wat werknemers en werkgevers moeten doen om langdurig zieke werknemers te re-integreren. Maar zorgt deze wet ook daadwerkelijk voor minder verzuim? En reduceert een werkgever zijn schade en risico ten gevolge van verzuim door deze wet of zijn er andere sleutels voor succesvol verzuimmanagement?



Foto: Jong & Bekedam

*'4 procent verzuim is  
niet voldoende'*

Het ziekteverzuim is de afgelopen 25 jaar meer dan gehalveerd. Van 10 procent in 1980 tot ruim 4 procent in 2005, zo rekende het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) recent voor. Goed nieuws dus voor het Nederlandse bedrijfsleven en een teken voor de overheid dat de WvP zijn uitwerking heeft. Tenminste, zo lijkt het.

Een verzuimcijfer van ruim 4 procent is in Europees perspectief gezien nog altijd zeer hoog. In Duitsland bijvoorbeeld ligt het verzuimcijfer meer dan de helft lager. Is de gezondheid van de gemiddelde Duitser nu echt zoveel beter dan die van de Nederlandse werknemers? En hoe kan het dat een werknemer die verward is in een scheiding, volgens recente cijfers van TNO, tot tweemaal zoveel verzuimt dan gemiddeld? Blijkbaar spelen andere factoren dan gezondheid alleen een rol. Opvallend in dit onderzoek is bovendien de link tussen een uitgebreider sociaal zekerheidsstelsel en een hoger verzuimpercentage. Het is aannemelijk dat ook de behoorlijke financiële zekerheid die werknemers ervaren in de eerste twee ziektejaren een rol kan spelen bij verzuim. Kortom, meerdere invalshoeken en voor resultaatgerichte verzuimbegeleiding nog voldoende uitdagingen.

Om effectief verzuimbeleid na te streven zijn er drie kernpunten van belang. Focus op de juiste verzuimoorzaken, een juiste rolverdeling bij verzuimbegeleiding en een meer zakelijke aanpak van verzuimbeleid. Verzuim is veelal een keuze die, naast gezondheidsaspecten, voortkomt uit motivatie en betrokkenheid van werknemers. Inmiddels is dit een veelgehoorde stelling. De praktijk is dikwijls weerbarstiger. Gezondheidsmanagement als nieuwste trend onderstreept deze gezondheidsfocus die in de praktijk te eng blijkt. De werkgever kan van deze focus afstappen door verfrissende vragen te beantwoorden als: Welk alterna-

tief voor ziekmelding heeft een werknemer die in scheiding ligt? En hoe kan ik dit als werkgever bespreekbaar maken?

## **Employee wellness**

Deze meer 'employee wellness' brede focus leidt tot een prominente rol voor de direct leidinggevende. Het ontwikkelen van vaardigheden van leidinggevend in het voorkomen en terugdringen van verzuim maakt het verschil in resultaat. Door een leidinggevende vervolgens bij ieder verzuimgeval te begeleiden borgt de organisatie een juiste inhoudelijke focus.

Tenslotte helpt een meer bedrijfsmatige aanpak van verzuim. Door prioriteit te geven aan de verzuimoorzaken die het meest voorkomen en de meeste impact hebben, dalen het verzuimrisico en de verzuimkosten. Verder moet een juiste uitvoering van het proces van verzuimbegeleiding worden geborgd. Dat betekent in ieder geval niet altijd de bedrijfsarts in de frontlinie. Op het eerste gezicht lijkt het niet passend bij verzuim om vast te leggen wie welke taken heeft op welk moment in de verzuimbegeleiding en welke beslissingscriteria worden gehanteerd. Het geeft wel wezenlijke management- en sturingsinformatie waardoor effectief verzuimmanagement kan worden gevoerd.

Hoewel de WvP zeker heeft bijgedragen aan het op de kaart zetten van de verantwoordelijkheden bij verzuim is er meer nodig voor effectief verzuimmanagement. Door de krapte op de arbeidsmarkt en het toenemend belang van menselijk kapitaal voor de concurrentiekracht van een onderneming, blijft verlaging van verzuim een belangrijke kans. Eentje die nog verder verzilverd kan worden.'

*Pascale Julicher is adviseur strategie & innovatie bij Aon Consulting Corporate Wellness*