

Preventie als HR-instrument

Psychisch verzuim is een hardnekkig probleem in Nederlandse organisaties. Niet alleen door individuele kwetsbaarheid, maar vooral door de manier waarop werk is georganiseerd. Steeds vaker groeit het besef dat een effectieve verzuimaanpak vraagt om eerder ingrijpen, beter luisteren en het verbinden van curatie en preventie tot één samenhangend geheel.



Gaston Merckelbagh,
Oprichter, Return Arbo

In veel organisaties komt begeleiding pas laat op gang. De bedrijfsarts ziet een medewerker vaak rond de zesde week, terwijl juist in de eerste weken cruciale informatie beschikbaar is. Bij psychische klachten leidt dat geregeld tot langdurige uitval. Daarmee blijven belangrijke signalen onbenut, terwijl verzuim zelden uit het niets ontstaat.

Marjol Nikkels, landelijk bekend als expert sociale zekerheid bij Return Arbo:

“Juist in de eerste weken kun je achterhalen of verzuim het gevolg is van een sluipend werkgerelateerd proces. Voer dat gesprek tijdig, anders mis je het signaal en groeit het probleem.” De aanpak van Return Arbo is daarom gericht op vroege triage. Al in week twee wordt onderzocht wat er zowel medisch als organisatorisch speelt. Een POB (praktijkondersteuner van de bedrijfsarts) werkt daarbij samen met een casemanager die namens de werkgever regie voert. Zo wordt sneller duidelijk of spanningen voortkomen uit werkdruk, arbeidsverhoudingen of een gebrek aan erkenning. “Verzuim is informatie. Het vertelt iets over hoe mensen hun werk ervaren.”

Losse componenten

Collega Gaston Merckelbagh, arbeids- en organisatiedeskundige en oprichter van Return Arbo, stelt dat verzuim en preventie vaak als losse componenten worden georganiseerd. De meest effectieve benadering ligt daarentegen in samenhang.

“Curatie vormt het startpunt, omdat daar de directe loonschade zichtbaar is. Het uiteindelijke doel daarentegen blijft de opbrengst daarvan te benutten voor preventie aan de voorkant. Daar ligt de kern van de oplossing.”

De aanpak waar Return Arbo voor staat, richt zich vooral op grotere organisaties, waar verbondenheid kwetsbaarder wordt naarmate de schaal toeneemt. In kleine teams voelen medewerkers sneller de gevolgen van uitval; in grote organisaties kunnen mensen makkelijker afhaken. Deze uitdaging vraagt om top-down eigenaarschap. Verzuim- en inzetbaarheidsbeleid kan alleen succesvol zijn wanneer het actief wordt gedragen door directie, HR en het lijnmanagement.

Samenhang

Een hoopvol signaal is dat veel organisaties al iets doen aan preventie. Tegelijkertijd is dat helaas vaak versnipperd: een leiderschapstraining,

een vitaliteitsprogramma of een losse interventie. Volgens Nikkels ontbreekt dan het overzicht. “Het gaat om de samenhang tussen individu, team en organisatie. In sommige omgevingen staat alles permanent op crisisstand. Dat vraagt niet alleen iets van mensen, maar vooral van hoe werk is ingericht.”

De druk van wetgeving, arbeidsmarkt-krapte en oplopend mentaal verzuim maakt dat organisaties weinig keuze meer hebben. Merckelbagh: “Dit vraagt om opnieuw organiseren. Niet vanuit rapporten en sancties, maar vanuit een onderzoekende, Rijnlandse benadering. Preventie verschuift daarmee van kostenpost naar strategische investering, gericht op kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid.”



Marjol Nikkels,
Expert sociale zekerheid, Return Arbo



Wilt u meer grip op verzuim én preventie?

Het boek ‘Preventie, gedrag en verzuim’ van Return Arbo toont hoe gedrag, cultuur en leiderschap bepalend zijn voor duurzame inzetbaarheid. Met praktische inzichten voor HR-professionals en leidinggevend. Vraag uw gratis exemplaar aan via return-arbo.nl

Return