

Hoe voer ik een frequent verzuimgesprek?

Een handig stappenplan voor het voeren van een effectief gesprek met je medewerker over het frequente verzuim.



Stap 1

Ken de feiten. Een goed begin is het halve werk. Bereid je daarom goed voor op een gesprek over frequent verzuim. Het betekent dat je vóór het gesprek nagaat hoe vaak de frequent verzuimer zich ziek heeft gemeld en om welke redenen. Als je de concrete feiten kent, voorkom je discussies over de meldingsfrequentie en de aard van het verzuim.

Stap 2

Geef aan dat het frequente verzuim voor beide partijen vervelend is. Niet elke frequent verzuimer realiseert zich dat het frequente ziekteverzuim niet alleen belastend is voor de betreffende persoon, maar ook voor collega's. Zij moeten immers het werk overnemen dat anders blijft liggen. Door dit te benoemen in het frequent verzuimgesprek maak je een frequent verzuimer hier weer (meer) bewust van. Hij begrijpt hierdoor wellicht beter het nut en de noodzaak van een frequent verzuimgesprek en is meer bereid na te denken over oplossingen om het frequente verzuim te zelf aan te pakken.

Stap 3

Wees een "OEN" en vraag naar de oorzaak van het frequente verzuim. "OEN" staat voor een open, eerlijke en neutrale houding. Een OEN stelt open vragen, luistert onbevooroordeeld, vat af en toe de antwoorden samen en durft door te vragen. Als je je als een OEN opstelt krijg je gegarandeerd de werkelijke oorzaak van het frequente verzuim boven tafel. En dan wordt het mogelijk te zoeken naar een structurele oplossing voor het verzuimprobleem. Dat is de volgende stap.



Hulp nodig bij frequent verzuim in jouw organisatie?

Wij helpen je graag.

 www.mkbasics.nl

 info@mkbasics.nl

Stap 4

Vraag je medewerker wat hij zelf gaat doen om het frequente verzuim te voorkomen. De meeste managers zijn sterk oplossingsgericht en bieden direct hun hulp of zelfs oplossingen aan voor het probleem van de frequent verzuimer. Dit doen zij meestal vanuit de beste intenties. Ze realiseren zich alleen niet dat zij met hun 'reddersgedrag' het zelfoplossend vermogen van de werknemer tekort doen. Ze creëren er mogelijk zelfs afhankelijke of passieve medewerkers mee. Managers die vinden dat hun zieke medewerkers te weinig verantwoordelijkheid nemen om te werken aan hun herstel kunnen zich afvragen of ze zelf niet te hard aan het werk zijn. Deze tip is dus vooral voor hen belangrijk. Vertel niet wat de medewerker moet doen, maar vraag naar de eigen plannen om het verzuim terug te dringen. Zo laat je het probleem waar het hoort.

Stap 5

Maak heldere afspraken. Zonder concrete afspraken blijft het vaag en verandert er mogelijk nog weinig. Dus sluit het gesprek af met heldere afspraken. Leg ze vast en kom er in een vervolgesprek op terug. In dat gesprek blik je terug wat de afspraken opgeleverd hebben en wat er nog nodig is om te voorkomen dat de medewerker opnieuw vervalt in kort frequent verzuim.