

ZIEKTEVERZUIM ERBOVENOP ZITTEN LOONT

HANDBOEK VOOR WERKGEVERS

PRAKTISCHE STAPPEN, HELDERE AFSPRAKEN,
MEER REGIE EN BETER RESULTAAT

SAMENWERKEN
AAN HERSTEL
EN EEN SUCCESVOLLE
TERUGKEER
NAAR WERK



BETROKKEN



COMMUNICATIE



AFSPRAKEN



REGIE



RESULTAAT

1. De ziekmelding

Hoe reageert u?

Wanneer een medewerker zich ziek meldt, denken veel werkgevers direct aan de gevolgen. Wie neemt het werk over? Hoe lang gaat dit duren? Is het ernstig? Kan ik de planning nog rond krijgen? Die vragen zijn begrijpelijk, maar ze mogen niet de toon van het eerste gesprek bepalen.

De eerste reactie van een werkgever heeft vaak meer invloed dan op dat moment wordt beseft. In de eerste minuten ontstaat namelijk de basis voor de samenwerking tijdens het verdere ziekteverzuim. Een medewerker vormt zich direct een beeld van de houding van de werkgever. Voelt hij zich serieus genomen? Is er begrip voor de situatie? Of ervaart hij vooral wantrouwen of irritatie?

Dat betekent niet dat een werkgever alles zonder vragen hoeft te accepteren. Juist het tegenovergestelde. Een goede eerste reactie bestaat uit betrokkenheid én duidelijkheid. De medewerker moet merken dat zijn ziekmelding serieus wordt genomen, maar ook dat de werkgever samen wil kijken naar een goede aanpak.

Veel werkgevers maken hier onbewust één van twee fouten. Sommigen reageren vooral zakelijk en administratief. Anderen laten de medewerker volledig met rust in de hoop dat het probleem vanzelf verdwijnt. Beide reacties kunnen ervoor zorgen dat de afstand tussen werkgever en medewerker groter wordt.

Een ziekmelding is geen administratieve handeling. Het is het begin van een traject waarin werkgever en medewerker samen verantwoordelijk zijn voor een succesvolle terugkeer naar werk. Juist daarom is de eerste reactie zo belangrijk.

Welk gedrag helpt bij een goede eerste reactie?

Een goede eerste reactie begint met rustig en oprecht contact. Werkgevers vergroten de kans op een goede samenwerking wanneer zij:

- de ziekmelding serieus nemen;
- belangstelling tonen voor de situatie van de medewerker;
- rustig luisteren zonder direct conclusies te trekken;
- duidelijk maken dat er contact zal blijven tijdens de afwezigheid;
- afspraken maken over het eerstvolgende contactmoment;
- laten merken dat zij samen willen werken aan een goede terugkeer.

Het doel van dit eerste gesprek is niet om direct alle antwoorden te krijgen. Het doel is om een basis te leggen voor open communicatie en verdere samenwerking.

Wat gebeurt er wanneer de eerste reactie niet goed is?

Een eerste reactie waarin vooral irritatie, wantrouwen of juist volledige afstand wordt ervaren, kan het verdere contact bemoeilijken. Medewerkers kunnen terughoudender worden in de communicatie of het gevoel krijgen dat zij er alleen voor staan. Daardoor ontstaat eerder ruimte voor misverstanden, onduidelijkheid en een grotere afstand tussen beide partijen.

Ook voor werkgevers heeft dit gevolgen. Wanneer het contact moeizaam verloopt, wordt het lastiger om zicht te houden op de voortgang van het herstel, afspraken te maken of tijdig passende oplossingen te bespreken. Problemen die in het begin klein lijken, kunnen daardoor onnodig groter worden.

Wat betekent dit voor werkgevers?

Een goede eerste reactie vraagt weinig tijd, maar kan veel invloed hebben op het verdere verloop van het ziekteverzuim. Werkgevers hoeven tijdens het eerste gesprek niet direct alle oplossingen te hebben. Wel kunnen zij laten zien dat zij betrokken zijn, duidelijk communiceren en samen met de medewerker willen werken aan een succesvolle terugkeer.

Een ziekmelding is daarmee niet het einde van het contact, maar juist het begin van een periode waarin goede communicatie en duidelijke afspraken belangrijker zijn dan ooit.

Wat vraagt u wel?

Een ziekmelding roept vaak direct veel vragen op. Dat is logisch. U wilt weten wat er aan de hand is, hoe lang de medewerker waarschijnlijk afwezig zal zijn en welke gevolgen dit heeft voor het werk. Toch is het eerste gesprek niet bedoeld om alle antwoorden te krijgen.

Het doel van het eerste contact is vooral om duidelijkheid te krijgen over de praktische gevolgen van de ziekmelding en afspraken te maken over het vervolg. Goede vragen helpen daarbij. Ze geven inzicht in de situatie zonder dat u zich begeeft op het terrein van de arts of behandelaar.

Door de juiste vragen te stellen, laat u bovendien zien dat u betrokken bent. Dat draagt bij aan vertrouwen en maakt het makkelijker om ook in de komende periode goed contact met elkaar te houden.

Vragen die vaak wel passend zijn

Afhankelijk van de situatie kunt u bijvoorbeeld vragen:

- Hoe gaat het op dit moment met u?
- Is er iets dat u op dit moment nodig heeft van mij als werkgever?
- Zijn er werkzaamheden die op korte termijn moeten worden overgedragen?
- Verwacht u dat u voorlopig helemaal niet kunt werken, of is dat nu nog niet duidelijk?
- Wanneer zullen we opnieuw contact met elkaar opnemen?
- Zijn er afspraken waar wij als werkgever rekening mee moeten houden, bijvoorbeeld over uw bereikbaarheid?

Deze vragen zijn gericht op samenwerking en de organisatie van het werk. Ze helpen beide partijen vooruit zonder in te gaan op de medische oorzaak van de ziekmelding.

Luisteren is minstens zo belangrijk als vragen stellen

Een goed eerste gesprek bestaat niet uit een lijst met vragen die zo snel mogelijk wordt afgewerkt. Luister naar wat de medewerker vertelt en geef ruimte om het verhaal te doen. Soms levert één open vraag meer bruikbare informatie op dan tien gesloten vragen.

Het gesprek hoeft ook niet lang te duren. Belangrijker is dat de medewerker merkt dat er aandacht is en dat u samen duidelijke afspraken maakt over het vervolg.

Wat levert dit op?

Werkgevers die vanaf het eerste moment de juiste vragen stellen, krijgen vaak sneller duidelijkheid over de praktische situatie. Dat maakt het eenvoudiger om werkzaamheden op te vangen, verwachtingen uit te spreken en vervolgafspraken te maken. Tegelijkertijd ervaart de medewerker dat de werkgever geïnteresseerd is in een goede samenwerking, wat de basis legt voor een open en constructief contact tijdens het verdere ziekteverzuim.

Wat vraagt u niet?

Wanneer een medewerker zich ziek meldt, is de verleiding groot om precies te willen weten wat er aan de hand is. Veel werkgevers doen dat niet uit nieuwsgierigheid, maar omdat zij de situatie willen begrijpen en willen inschatten wat de gevolgen voor het werk zijn.

Toch is het belangrijk om onderscheid te maken tussen belangstelling tonen en informeren naar medische details. Het eerste helpt de samenwerking. Het tweede is niet nodig om als werkgever uw rol goed te kunnen vervullen.

De vraag is uiteindelijk niet **waardoor** iemand ziek is geworden, maar **welke gevolgen de ziekmelding heeft voor het werk**. Dat verschil is belangrijk.

Vermijd vragen over de medische oorzaak

Vragen als:

- "Wat mankeert u precies?"
- "Welke diagnose heeft u gekregen?"
- "Welke medicijnen gebruikt u?"
- "Wat heeft de specialist gezegd?"
- "Wanneer bent u weer helemaal genezen?"

lijken misschien logisch, maar richten zich op de medische situatie van de medewerker. Die informatie heeft u als werkgever meestal niet nodig om de eerste stappen na een ziekmelding te zetten.

Bovendien kan een medewerker zich hierdoor onder druk gezet voelen of het gevoel krijgen zich te moeten verantwoorden voor zijn ziekte. Dat helpt het vertrouwen niet.

Vermijd ook aannames

Probeer tijdens het eerste gesprek geen conclusies te trekken.

U weet op dat moment vaak nog weinig over de situatie. Opmerkingen als:

- "Dat zal wel meevallen."
- "Je klinkt helemaal niet ziek."
- "Dat duurt vast niet lang."
- "Vorige keer was je ook snel weer beter."

kunnen goed bedoeld zijn, maar worden lang niet altijd zo ervaren. Ze kunnen ervoor zorgen dat een medewerker zich niet serieus genomen voelt of juist terughoudender wordt in het verdere contact.

Richt u op wat nodig is

Het eerste gesprek hoeft geen medisch onderzoek te zijn. Het doel is om samen duidelijkheid te krijgen over de praktische gevolgen van de ziekmelding en afspraken te maken over het vervolg.

Door medische details buiten beschouwing te laten en de aandacht te richten op samenwerking, ontstaat vaak een prettiger gesprek. Dat vergroot de kans op open communicatie en een constructieve samenwerking tijdens het verdere ziekteverzuim.

Wat levert dit op?

Werkgevers die zich richten op de praktische gevolgen in plaats van de medische achtergrond, voorkomen onnodige discussies en houden het gesprek zuiver. De medewerker ervaart ruimte om zich op het herstel te richten, terwijl de werkgever de informatie krijgt die nodig is om de organisatie draaiende te houden en regie te houden op het vervolg.

Welke eerste indruk geeft u?

Een ziekmelding is vaak het eerste contactmoment in een periode waarin werkgever en medewerker intensiever met elkaar zullen communiceren. Juist daarom is de eerste indruk die u achterlaat belangrijk.

Een medewerker vormt zich tijdens dit eerste gesprek onbewust een beeld van hoe u met de situatie omgaat. Voelt hij zich serieus genomen? Is er ruimte voor een open gesprek? Of krijgt hij het gevoel dat hij zich direct moet verdedigen?

Die eerste indruk kan van invloed zijn op het verdere verloop van het ziekteverzuim. Medewerkers die vertrouwen ervaren, zijn vaak eerder bereid om open te communiceren, afspraken na te komen en samen naar oplossingen te zoeken. Andersom kan een afstandelijke of wantrouwende eerste reactie ervoor zorgen dat gesprekken stroever verlopen en misverstanden sneller ontstaan.

De toon is minstens zo belangrijk als de inhoud

Het gaat niet alleen om wat u zegt, maar ook om hoe u het zegt.

Een rustige, betrokken en professionele houding laat zien dat u de ziekmelding serieus neemt en tegelijkertijd de regie houdt. Dat betekent niet dat u overal direct een antwoord op hoeft te hebben. Wel dat u duidelijk maakt dat u samen met de medewerker wilt kijken hoe de komende periode wordt aangepakt.

Een eerste gesprek hoeft daarom niet ingewikkeld te zijn. Vaak zijn een luisterend oor, duidelijke afspraken en een positieve houding voldoende om een goede basis te leggen.

Wees duidelijk én betrokken

Een goede eerste indruk ontstaat wanneer betrokkenheid en duidelijkheid hand in hand gaan.

Laat merken dat u begrijpt dat de situatie vervelend is, maar maak ook duidelijk dat u het belangrijk vindt om met elkaar in contact te blijven en samen te werken aan een verantwoorde terugkeer naar het werk.

Zo voorkomt u dat betrokkenheid wordt uitgelegd als controle, of duidelijkheid als gebrek aan begrip.

De eerste indruk werkt lang door

De manier waarop u reageert op de ziekmelding wordt vaak onthouden. Niet omdat ieder woord wordt herinnerd, maar omdat mensen zich herinneren hoe een gesprek voelde.

Een medewerker die ervaart dat er aandacht, respect en duidelijkheid is, zal het vervolg vaak met meer vertrouwen tegemoet zien. Dat maakt het eenvoudiger om afspraken te maken, contact te onderhouden en eventuele problemen tijdig met elkaar te bespreken.

Wat levert dit op?

Een goede eerste indruk vormt de basis voor een constructieve samenwerking tijdens het ziekteverzuim. Werkgevers die vanaf het eerste contact betrokken, duidelijk en professioneel communiceren, vergroten de kans op open gesprekken, wederzijds vertrouwen en een soepel verloop van het verdere traject. Daarmee wordt niet alleen de relatie versterkt, maar ook de kans op een succesvolle en duurzame terugkeer naar het werk.

Wat is er aan de hand?

Het eerste gesprek na een ziekmelding is niet bedoeld om te beoordelen of een medewerker écht ziek is. Het doel is ook niet om direct oplossingen te bedenken of conclusies te trekken. Het eerste gesprek is bedoeld om te begrijpen wat de situatie op dit moment betekent voor de medewerker én voor het werk.

Dat vraagt om een open houding. Niet omdat u alle medische details wilt weten, maar omdat u wilt begrijpen wat er nodig is om de komende periode goed met elkaar samen te werken.

Door belangstelling te tonen zonder te oordelen, ontstaat ruimte voor een eerlijk gesprek. Dat helpt u om passende afspraken te maken en voorkomt dat u moet handelen op basis van aannames.

Richt u op de situatie, niet op de oorzaak

Het is niet nodig om precies te weten welke medische klachten iemand heeft. Veel belangrijker is dat u inzicht krijgt in de praktische situatie.

Denk bijvoorbeeld aan vragen als:

- Hoe gaat het op dit moment met u?
- Is er iets waar wij als werkgever rekening mee moeten houden?
- Zijn er werkzaamheden die op korte termijn moeten worden overgedragen?
- Verwacht u dat de situatie de komende dagen verandert, of is dat nu nog niet te zeggen?

Met dit soort vragen krijgt u een beter beeld van de gevolgen van de ziekmelding, zonder dat u zich richt op de medische achtergrond.

Luister zonder direct te zoeken naar oplossingen

Veel werkgevers willen graag helpen. Dat is begrijpelijk. Toch hoeft u tijdens het eerste gesprek niet direct met oplossingen te komen.

Geef de medewerker de ruimte om zijn verhaal te vertellen. Luister aandachtig en vat zo nodig samen wat u heeft gehoord. Dat voorkomt misverstanden en laat zien dat u de situatie serieus neemt.

Pas wanneer duidelijk is wat er speelt, kunt u samen kijken welke vervolgstappen passend zijn.

Begrijpen is niet hetzelfde als het overal mee eens zijn

Een open gesprek betekent niet dat u alles zonder meer hoeft te accepteren. Het betekent wel dat u eerst probeert de situatie te begrijpen voordat u conclusies trekt.

Werkgevers die eerst luisteren en daarna handelen, nemen vaak betere beslissingen. Zij baseren hun keuzes op feiten en afspraken, niet op vermoedens of emoties.

Wat levert dit op?

Een eerste gesprek waarin begrip centraal staat, zorgt vaak voor meer openheid en wederzijds vertrouwen. Daardoor wordt het eenvoudiger om afspraken te maken, contact te onderhouden en tijdig in te spelen op veranderingen. Niet controleren, maar begrijpen, vormt daarmee de basis voor een constructieve samenwerking en een succesvolle terugkeer naar het werk.

Wat betekent dit voor het werk?

Een ziekmelding heeft niet alleen gevolgen voor de medewerker, maar ook voor de dagelijkse werkzaamheden binnen uw organisatie. Collega's moeten mogelijk taken overnemen, afspraken moeten worden verzet en klanten verwachten dat het werk doorgaat. Juist daarom is het belangrijk om zo snel mogelijk een beeld te krijgen van de praktische gevolgen.

Dat betekent niet dat u tijdens het eerste gesprek direct een oplossing hoeft te hebben. Wel is het verstandig om samen te bespreken welke werkzaamheden aandacht vragen en welke acties op korte termijn nodig zijn om de continuïteit van het werk te waarborgen.

Door hierover vroegtijdig met elkaar in gesprek te gaan, voorkomt u verrassingen en kunt u beter bepalen welke ondersteuning of tijdelijke maatregelen nodig zijn.

Breng de gevolgen in kaart

Probeer tijdens het eerste gesprek inzicht te krijgen in de praktische gevolgen van de afwezigheid.

Denk bijvoorbeeld aan vragen als:

- Welke werkzaamheden vragen op korte termijn aandacht?
- Zijn er lopende dossiers of projecten die moeten worden overgedragen?
- Zijn er afspraken met klanten of leveranciers waar rekening mee moet worden gehouden?
- Is er informatie die collega's nodig hebben om het werk tijdelijk over te nemen?

Deze vragen zijn niet bedoeld om druk uit te oefenen, maar om ervoor te zorgen dat het werk zo goed mogelijk kan doorgaan.

Maak duidelijke afspraken

Wanneer duidelijk is welke werkzaamheden gevolgen ondervinden van de ziekmelding, kunnen afspraken worden gemaakt over de eerste vervolgstappen.

Spreek bijvoorbeeld af:

- wie lopende werkzaamheden overneemt;

- hoe belangrijke informatie wordt overgedragen;
- wie het aanspreekpunt is tijdens de afwezigheid;
- wanneer u opnieuw contact met elkaar heeft.

Duidelijke afspraken geven rust. Zowel voor de werkgever als voor de medewerker.

Houd rekening met veranderingen

Op het moment van de ziekmelding is vaak nog niet duidelijk hoe de situatie zich zal ontwikkelen. Wat vandaag wordt afgesproken, kan over enkele dagen alweer anders zijn. Houd daarom ruimte om afspraken aan te passen wanneer de omstandigheden veranderen.

Door regelmatig contact te houden, blijft u op de hoogte van de praktische situatie en kunt u tijdig bijsturen wanneer dat nodig is.

Wat levert dit op?

Werkgevers die vanaf het begin aandacht besteden aan de gevolgen voor het werk, kunnen sneller inspelen op knelpunten en voorkomen dat de organisatie onnodig onder druk komt te staan. Tegelijkertijd weet de medewerker dat belangrijke werkzaamheden goed worden opgevangen, waardoor hij zich kan richten op zijn herstel. Zo draagt een goed eerste gesprek niet alleen bij aan een prettige samenwerking, maar ook aan de continuïteit van uw organisatie.

Wanneer spreken we elkaar weer?

Na de eerste ziekmelding weten werkgever en medewerker vaak nog niet hoe de situatie zich zal ontwikkelen. Juist daarom is het verstandig om direct een nieuw contactmoment af te spreken.

Veel werkgevers wachten af totdat de medewerker zelf weer iets laat horen. Dat lijkt misschien zorgvuldig, maar in de praktijk leidt het regelmatig tot onzekerheid. De werkgever weet niet hoe het gaat, de medewerker weet niet wat er wordt verwacht en beide partijen wachten op elkaar.

Door direct een vervolgspraak te maken, voorkomt u dat er onnodige afstand ontstaat.

Maak afspraken voordat u het gesprek beëindigt

Het is verstandig om tijdens het eerste gesprek al af te spreken wanneer u elkaar opnieuw spreekt.

Dat hoeft geen lang gesprek te zijn. Vaak is een kort telefonisch contact voldoende om te bespreken hoe het gaat en of de situatie is veranderd.

Door hierover vooraf afspraken te maken, weten beide partijen waar zij aan toe zijn. Dat geeft duidelijkheid en voorkomt misverstanden.

Pas het contact aan de situatie aan

Niet iedere ziekmelding is hetzelfde. De frequentie van het contact hangt af van de omstandigheden.

Bij een kortdurende griep is één vervolgspraak vaak voldoende.

Bij klachten waarbij nog veel onduidelijk is, kan vaker contact wenselijk zijn.

Belangrijk is dat het contact past bij de situatie en dat beide partijen weten wanneer zij elkaar weer spreken.

Houd het contact natuurlijk

Een vervolgspraak is geen controlemoment. Het doel is om betrokken te blijven, ontwikkelingen te volgen en te bespreken of er iets is veranderd.

Vragen als:

- Hoe gaat het inmiddels met u?
- Is er iets veranderd sinds ons vorige contact?
- Zijn er ontwikkelingen waar wij rekening mee moeten houden?
- Is de eerder gemaakte afspraak nog passend?

helpen om het gesprek open en praktisch te houden.

Voorkom dat stilte een probleem wordt

Wanneer er lange tijd geen contact is, ontstaat gemakkelijk ruimte voor aannames. De werkgever weet niet hoe het herstel verloopt en de medewerker weet niet wat de werkgever verwacht. Daardoor kunnen misverstanden ontstaan die eenvoudig te voorkomen zijn.

Regelmatig contact zorgt ervoor dat beide partijen betrokken blijven en dat veranderingen tijdig worden besproken. Zo hoeft u niet achteraf bij te sturen, maar kunt u gedurende het proces samen de juiste keuzes maken.

Wat levert dit op?

Werkgevers die direct een volgend contactmoment afspreken, houden regie zonder de medewerker onder druk te zetten. Er ontstaat duidelijkheid over de verwachtingen, veranderingen worden sneller besproken en beide partijen blijven met elkaar in gesprek. Daarmee vergroot u de kans op een soepel verloop van het ziekteverzuim en een succesvolle terugkeer naar het werk.

3. Houd contact

Hoe houdt u contact zonder druk uit te oefenen?

Na een ziekmelding kiezen sommige werkgevers ervoor om de medewerker zoveel mogelijk met rust te laten. Dat gebeurt meestal uit goede bedoelingen. Zij willen de medewerker de ruimte geven om te herstellen en zijn bang dat regelmatig contact als controle of wantrouwen wordt ervaren.

Toch kan het tegenovergestelde gebeuren. Wanneer er langere tijd geen contact is, ontstaat gemakkelijk afstand. De werkgever weet niet hoe het gaat, de medewerker weet niet wat er wordt verwacht en beide partijen gaan aannames doen. Dat vergroot de kans op misverstanden en maakt het moeilijker om samen te werken aan een terugkeer naar het werk.

Regelmatig contact hoeft geen druk op te leveren. Integendeel. Wanneer het contact oprecht, respectvol en voorspelbaar is, ervaren veel medewerkers het juist als betrokkenheid.

Contact is iets anders dan controleren

Het doel van contact is niet om te controleren of iemand wel echt ziek is. Het doel is om betrokken te blijven, ontwikkelingen te volgen en samen te kijken wat nodig is.

Een medewerker hoeft zich tijdens een contactmoment niet te verantwoorden. Er hoeft ook niet telkens nieuw nieuws te zijn. Soms is een kort gesprek voldoende om te horen hoe het gaat en om een volgende afspraak te maken.

Juist die regelmaat voorkomt dat het contact ongemakkelijk wordt.

Spreek verwachtingen uit

Veel onduidelijkheid ontstaat doordat werkgever en medewerker verschillende verwachtingen hebben.

Vertel daarom vanaf het begin hoe u het contact wilt vormgeven. Bijvoorbeeld dat u elkaar regelmatig spreekt om betrokken te blijven en om samen te bekijken hoe de situatie zich ontwikkelt.

Wanneer beide partijen weten wat zij kunnen verwachten, voelt een telefoontje of bericht veel minder snel als een verrassing of een controle.

Toon belangstelling, geen haast

Tijdens een contactmoment hoeft niet voortdurend over werk of terugkeer te worden gesproken. Begin met belangstelling voor de medewerker en luister naar wat hij wil vertellen.

Vragen als:

- Hoe gaat het inmiddels met u?
- Is er sinds ons vorige contact iets veranderd?
- Zijn er zaken waar wij rekening mee moeten houden?
- Kunnen wij als werkgever ergens bij ondersteunen?

laten zien dat u geïnteresseerd bent in de situatie, zonder druk uit te oefenen.

Houd het contact natuurlijk

Niet iedere ziekmelding vraagt om dezelfde intensiteit van contact. Een medewerker die enkele dagen griep heeft, heeft meestal minder contact nodig dan iemand die langere tijd uitvalt. Stem de frequentie daarom af op de situatie.

Belangrijker dan de frequentie is de kwaliteit van het contact. Een kort, oprecht gesprek waarin aandacht is voor de medewerker en duidelijke afspraken worden gemaakt, is vaak waardevoller dan veel telefoontjes zonder duidelijk doel.

Wat levert dit op?

Werkgevers die tijdens het ziekteverzuim regelmatig contact houden, blijven beter op de hoogte van de ontwikkelingen en kunnen sneller inspelen op veranderingen. Tegelijkertijd ervaart de medewerker dat hij niet aan zijn lot wordt overgelaten. Dat versterkt het onderlinge vertrouwen en vergroot de kans op een succesvolle terugkeer naar het werk.

5. Voorkom stilstand

Na een ziekmelding is het verleidelijk om af te wachten. De gedachte is vaak dat herstel tijd nodig heeft en dat de medewerker vanzelf contact opneemt wanneer er iets verandert.

In de praktijk werkt dat lang niet altijd zo.

Wanneer er geen afspraken zijn, geen contactmomenten worden gepland en verwachtingen niet worden uitgesproken, ontstaat gemakkelijk stilstand. De werkgever wacht op de medewerker, de medewerker wacht op de werkgever en ondertussen gebeurt er weinig. Juist daardoor kan een relatief eenvoudige situatie onnodig ingewikkeld worden.

Regie houden betekent niet dat u het herstel kunt sturen. Het betekent wel dat u ervoor zorgt dat het proces niet stilvalt.

Maak duidelijke afspraken

Een goede samenwerking begint met heldere afspraken.

Bespreek bijvoorbeeld:

- wanneer u weer contact met elkaar heeft;
- hoe u elkaar bereikt wanneer de situatie verandert;
- welke afspraken al zijn gemaakt;
- welke onderwerpen u bij een volgend gesprek wilt bespreken.

Duidelijke afspraken geven beide partijen houvast. Niemand hoeft te gissen naar wat de ander verwacht.

Houd het vervolg in beweging

Een ziekmelding is geen momentopname. De situatie kan van week tot week veranderen.

Door regelmatig contact te houden en steeds een volgend contactmoment af te spreken, blijft u op de hoogte van de ontwikkelingen. U voorkomt daarmee dat u na enkele weken opnieuw moet beginnen om een beeld van de situatie te krijgen.

Kleine contactmomenten zijn vaak voldoende om de samenwerking actief te houden.

Spreek verwachtingen uit

Werkgever en medewerker hebben niet altijd dezelfde verwachtingen.

De één verwacht veel contact, de ander juist weinig. De één wacht tot de werkgever belt, terwijl de ander verwacht dat de medewerker zelf contact opneemt.

Door verwachtingen uit te spreken, voorkomt u teleurstellingen en misverstanden.

Bespreek bijvoorbeeld:

- hoe vaak u contact wilt hebben;
- waarover u elkaar informeert;
- wanneer u elkaar belt;
- wat u van elkaar mag verwachten.

Duidelijkheid voorkomt onzekerheid.

Werk in kleine stappen

Bij een ziekmelding is de einddatum vaak nog onbekend. Dat maakt het moeilijk om ver vooruit te plannen.

Richt u daarom op de eerstvolgende stap.

Dat kan zijn:

- een nieuw contactmoment plannen;
- afspraken bevestigen;
- werkzaamheden overdragen;
- bespreken of de situatie is veranderd.

Door steeds de volgende stap te zetten, blijft het proces in beweging. Grote problemen ontstaan vaak niet doordat één stap verkeerd wordt gezet, maar doordat er lange tijd helemaal geen stappen worden gezet.

Regie is iets anders dan druk uitoefenen

Sommige werkgevers zijn bang dat actief contact houden of afspraken maken als druk wordt ervaren.

Dat hoeft niet.

Regie gaat niet over het versnellen van het herstel. Regie gaat over het organiseren van het proces. U zorgt ervoor dat beide partijen weten waar zij aan toe zijn, dat afspraken worden nagekomen en dat ontwikkelingen tijdig worden besproken.

Dat geeft juist rust.

Blijf De Baas

www.blijfdebaas.nl

blijfdebaas@gmail.com

Wat levert dit op?

Werkgevers die vanaf het begin regie houden, voorkomen dat een ziekmelding ongemerkt stilvalt. Door duidelijke afspraken te maken, regelmatig contact te onderhouden, verwachtingen uit te spreken en steeds de volgende stap te zetten, blijft het proces in beweging. Dat vergroot de kans op een goede samenwerking, voorkomt onnodige misverstanden en maakt het eenvoudiger om tijdig in te spelen op veranderingen. Juist daarom loont het om er vanaf het begin bovenop te zitten.

6. Wanneer wordt extra hulp nodig?

De meeste ziekmeldingen verlopen zonder grote problemen. De medewerker herstelt, het contact blijft goed en na verloop van tijd kan het werk weer worden hervat.

Soms loopt het anders.

Het herstel duurt langer dan verwacht, er ontstaat onduidelijkheid over de mogelijkheden om te werken of werkgever en medewerker kijken verschillend naar de situatie. Op dat moment is het verstandig om extra ondersteuning in te schakelen.

Extra hulp is geen teken dat het proces is mislukt. Juist wanneer u tijdig ondersteuning vraagt, voorkomt u dat kleine problemen uitgroeien tot grote knelpunten.

Herken signalen op tijd

Het is niet altijd direct duidelijk dat extra hulp nodig is. Vaak zijn er kleine signalen die erop wijzen dat het verstandig is om de volgende stap te zetten.

Bijvoorbeeld wanneer:

- het herstel langer duurt dan aanvankelijk werd verwacht;
- onduidelijk blijft wat de medewerker nog wel of niet kan;
- werkgever en medewerker verschillende verwachtingen hebben over de terugkeer naar het werk;
- gesprekken steeds minder duidelijkheid opleveren;
- er twijfel ontstaat over de beste vervolgstappen.

Deze signalen betekenen niet dat er iets mis is. Ze laten vooral zien dat het tijd is om een onafhankelijke deskundige mee te laten kijken.

Wacht niet tot problemen groter worden

Veel werkgevers hopen dat de situatie vanzelf verbetert. Dat is begrijpelijk, maar afwachten lost onduidelijkheid meestal niet op.

Wanneer vragen blijven liggen of gesprekken geen richting meer geven, ontstaat gemakkelijk stilstand. Juist dan kan extra ondersteuning helpen om weer vooruit te kijken.

Hoe eerder er duidelijkheid komt, hoe kleiner de kans dat misverstanden of onzekerheid het verdere proces gaan bepalen.

De bedrijfsarts als volgende stap

Wanneer extra hulp nodig is, komt de bedrijfsarts in beeld.

De bedrijfsarts neemt het proces niet over en beslist ook niet namens werkgever of medewerker. Zijn rol is om vanuit zijn deskundigheid te beoordelen welke mogelijkheden er zijn om weer verantwoord aan het werk te gaan.

Het advies van de bedrijfsarts geeft beide partijen een objectief uitgangspunt voor de vervolgstappen.

Daarmee wordt de bedrijfsarts geen eindstation, maar een hulpmiddel om het proces weer in beweging te brengen.

Blijf ook daarna met elkaar in gesprek

Ook wanneer de bedrijfsarts betrokken is, blijven werkgever en medewerker samen verantwoordelijk voor een goede samenwerking.

Blijf daarom contact houden, bespreek de adviezen met elkaar en kijk hoe deze in de praktijk kunnen worden toegepast. Een goed advies heeft pas waarde wanneer beide partijen weten wat de volgende stap is.

Wat levert dit op?

Werkgevers die tijdig herkennen wanneer extra ondersteuning nodig is, voorkomen dat onduidelijkheid en stilstand onnodig lang blijven bestaan. Door op het juiste moment de bedrijfsarts te betrekken, ontstaat vaak sneller duidelijkheid over de mogelijkheden en kunnen werkgever en medewerker samen verder bouwen aan een verantwoorde terugkeer naar het werk. Daarmee blijft de regie waar zij hoort: bij de samenwerking tussen werkgever en medewerker, ondersteund door deskundig advies wanneer dat nodig is.

7. Waarom loont erbovenop zitten?

Wanneer een medewerker zich ziek meldt, kunt u twee dingen doen. Afwachten totdat er iets verandert, of vanaf het begin actief betrokken blijven bij het proces.

Veel werkgevers zijn terughoudend. Zij willen de medewerker de ruimte geven om te herstellen en zijn bang dat regelmatig contact of duidelijke afspraken als controle worden ervaren. Die zorg is begrijpelijk, maar betrokken zijn is iets anders dan controleren.

Erbovenop zitten betekent niet dat u het herstel probeert te versnellen of de medewerker voortdurend aanspreekt. Het betekent dat u regie houdt over het proces. Door contact te onderhouden, afspraken te maken en ontwikkelingen tijdig met elkaar te bespreken, voorkomt u dat een ziekmelding onnodig ingewikkeld wordt.

Juist de eerste weken maken vaak het verschil.

U krijgt sneller duidelijkheid

Door regelmatig met elkaar in gesprek te blijven, ontstaat eerder een duidelijk beeld van de situatie. U hoeft niet te gissen hoe het gaat of af te wachten totdat iemand zelf contact opneemt. Daardoor kunt u beter anticiperen op veranderingen en eerder passende keuzes maken.

De communicatie blijft open

Wanneer werkgever en medewerker elkaar regelmatig spreken, wordt het makkelijker om vragen te stellen, zorgen uit te spreken en afspraken bij te stellen. Open communicatie voorkomt dat kleine onduidelijkheden uitgroeien tot grotere problemen.

U voorkomt misverstanden

Veel problemen tijdens ziekteverzuim ontstaan niet door de ziekte zelf, maar doordat verwachtingen niet worden uitgesproken of afspraken onduidelijk zijn. Regelmatig contact en heldere afspraken zorgen ervoor dat beide partijen weten waar zij aan toe zijn.

De betrokkenheid blijft groot

Een medewerker die merkt dat de werkgever oprechte belangstelling toont, voelt zich minder snel aan zijn lot overgelaten. Tegelijkertijd blijft de werkgever goed aangesloten bij de ontwikkelingen. Dat versterkt de samenwerking en maakt het gemakkelijker om samen naar oplossingen te zoeken.

Passende oplossingen komen eerder in beeld

Wanneer u de situatie goed volgt, ziet u veranderingen sneller. Daardoor kunt u eerder bespreken welke mogelijkheden er zijn, welke ondersteuning nodig is of wanneer het verstandig is om extra deskundigheid in te schakelen. Problemen worden aangepakt voordat ze groter worden.

De kans op een succesvolle terugkeer wordt groter

Een succesvolle terugkeer naar het werk ontstaat zelden vanzelf. Die is meestal het resultaat van goede communicatie, duidelijke afspraken en een gezamenlijke inzet van werkgever en medewerker. Door vanaf het begin betrokken te blijven en regie te houden, vergroot u de kans dat het ziekteverzuim zo kort en soepel mogelijk verloopt.

Tot slot

Een ziekmelding is het begin van een traject. Hoe dat traject verloopt, wordt niet alleen bepaald door de aard van de ziekte, maar ook door de manier waarop werkgever en medewerker vanaf de eerste dag met elkaar samenwerken.

Erbovenop zitten betekent daarom niet dat u controle uitoefent. Het betekent dat u verantwoordelijkheid neemt voor het proces. U blijft in gesprek, maakt duidelijke afspraken, houdt oog voor de belangen van uw medewerker én die van uw organisatie en stuurt bij wanneer dat nodig is.

Dat kost vaak maar weinig tijd. De winst kan groot zijn. Niet alleen omdat misverstanden worden voorkomen of het proces overzichtelijker blijft, maar vooral omdat de kans op een succesvolle terugkeer naar het werk aanzienlijk groter wordt. En precies daarom loont het om er vanaf de eerste dag bovenop te zitten.