

Frequent ziekteverzuim

- Er is geen definitie van 'frequent ziekteverzuim', maar als richtlijn kun je aanhouden dat werknemers extra aandacht nodig hebben als ze zich vaker dan drie keer per jaar ziekmelden.
- Als een werknemer vaker dan drie keer per jaar ziek is, is het verstandig om zelf met de werknemer in gesprek te gaan én een afspraak te maken met de bedrijfsarts.
- Het bijhouden en meten van frequent ziekteverzuim helpt bij het voorkomen of terugdringen ervan.
- Ook het opstellen en strikt naleven van strakke regels helpt daarbij. Als een werknemer zich steeds op dezelfde dag of om dezelfde reden ziekmeldt, is het belangrijk om met hem in gesprek te gaan.
- Na een gesprek over ziekteverzuim is het belangrijk om de toestand van de werknemer te blijven monitoren en te evalueren.

Wanneer is sprake van frequent ziekteverzuim?

Er is geen definitie van 'frequent ziekteverzuim'. Als richtlijn kan worden aangehouden dat werknemers die zich vaker dan drie keer per jaar ziek melden, extra aandacht nodig hebben. Dat kan namelijk een aanwijzing zijn dat er iets – fysiek of mentaal – niet in orde is met de werknemer. Dat betekent dat de werkgever in actie moet komen.

Wat moet je doen als een werknemer frequent (kortdurend) verzuimt?

Als een werknemer in een jaar vaker dan drie keer ziek is, dan is het verstandig om zelf met de werknemer in gesprek te gaan én om voor de werknemer een afspraak bij de bedrijfsarts te maken. Als sprake is van een onderliggend fysiek of mentaal probleem, dan kan daarmee aan de slag worden gegaan. De werknemer zou bijvoorbeeld geholpen kunnen zijn met een aangepaste stoel of met een therapeut of coach. Ook zal de leidinggevende – als er 'echt iets aan de hand is' – meer begrip kunnen opbrengen voor de ziekmeldingen. Dat is zowel voor de leidinggevende als voor de werknemer prettig.

Metten is weten

Het voorkomen of terugdringen van frequent (kortdurend) ziekteverzuim begint bij het goed meten ervan. Als je goed bijhoudt wie wanneer, op welke dagen en hoe lang ziek is geweest, dan geven die cijfers inzicht in het verzuim. Vaak licht dit ook al een tipje van de sluier op van de verzuimredenen. Als een werknemer zich bijvoorbeeld in de afgelopen drie maanden vier keer op maandagochtend heeft ziekgemeld, dan is de kans groot dat hij in het weekend te veel van zichzelf vraagt.

Frequent ziekteverzuim

Verzuimregels frequent ziekteverzuim

Het is raadzaam om in het verzuimreglement specifieke regels voor frequent ziekteverzuim op te nemen. Hierin zou bijvoorbeeld kunnen staan dat de werknemer na zijn vierde en na iedere volgende ziekmelding in één jaar tijd altijd een verzuimgesprek met zijn leidinggevende heeft. Ook kan hierin staan dat de werknemer na zijn vierde en iedere volgende ziekmelding altijd naar de bedrijfsarts moet.

Verzuimregels naleven

Door strakke regels over frequent ziekteverzuim op te nemen en die strikt na te leven, zijn werknemers minder snel geneigd om (al te vaak) een baaldag op te nemen. Maar nog belangrijker; de leidinggevende en de bedrijfsarts kunnen samen onderzoeken of sprake is van een – fysieke of mentale – oorzaak. Als dat zo is, dan kunnen de leidinggevende, de bedrijfsarts en de werknemer samen kijken of de werkgever iets voor de werknemer kan betekenen. Vaak kan – door er al in een vroeg stadium bij te zijn – erger worden voorkomen.

Frequent ziekteverzuim op maandag

Als een werknemer zich verdacht vaak op maandag ziek meldt, dan kan een gesprek met zijn leidinggevende en met de bedrijfsarts natuurlijk sowieso geen kwaad. Het zal bij de werknemer een drempel opwerpen voor de volgende keer. Het is niet onverstandig om vóór dat gesprek de sociale media van de werknemer – en zijn vrienden – te checken. Notoire feestgangers vinden het immers vaak leuk om hun belevenissen te delen. Als blijkt dat de werknemer geregeld in het weekend zo uit de band springt dat hij maandag niet in staat is om te werken, dan moeten daar met de werknemer goede afspraken over gemaakt worden.

Steeds zelfde oorzaak van het frequente ziekteverzuim

Als het ziekteverzuim steeds een zelfde of vergelijkbare oorzaak heeft, dan is het verstandig om met de werknemer afspraken te maken over bestrijding van die oorzaak. De werkgever kan daar ook een rol in spelen, bijvoorbeeld door (een deel van) de kosten van een coach of therapeut op zich te nemen. Maar ook het aanpassen van de werkplek of het installeren van een anti-RSI-programma kunnen tot de mogelijkheden behoren. Hoe sneller de oorzaak wordt aangepakt, des te kleiner de kans dat de werknemer nog frequenter moet verzuimen of zelfs langdurend arbeidsongeschikt raakt.

Frequent ziekteverzuim

Werkdruk en stress

Als de werknemer aangeeft dat de oorzaak van zijn verzuim is gelegen in de (te) hoge werkdruk of komt door stress op zijn werk, dan is het verstandig om daar zorgvuldig mee om te gaan. Houd daarbij altijd in het achterhoofd dat zaken als 'werkdruk' en 'stress' zeer subjectieve begrippen zijn. De ene mens kan nu eenmaal meer werk verzetten dan de ander. Ook ieders stressniveau is anders. Probeer (voor)oordelen ter zijde te schuiven en oplossingen te vinden voor de door de werknemer ervaren werkdruk en/of stress.

Monitoren, evalueren en eventueel ontslag

Nadat een gesprek over het frequent ziekteverzuim heeft plaatsgevonden, is het belangrijk om de toestand van de werknemer te blijven monitoren en een aantal malen met de werknemer te evalueren. De leidinggevende houdt zo de vinger aan de pols en de werknemer blijft scherp. Eventuele (bijkomende) problemen of wijzigingen in de situatie kunnen bovendien meteen besproken worden.

Als de situatie onhoudbaar lijkt te worden, kan wellicht worden overgegaan tot ontslag van de werknemer. Frequent ziekteverzuim is een wettelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Vereist daarvoor is dat de werknemer met regelmaat verzuimt en dat dit voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen heeft. Daarnaast moet de werkgever beschikken over een deskundigenoordeel van UWV, waaruit blijkt dat binnen 26 weken geen verbetering zal optreden in de situatie. Een ontbinding op grond van frequent ziekteverzuim wordt in de praktijk maar zelden toegestaan. Hierdoor maken werkgevers in het algemeen niet vaak gebruik van dit middel.

Meer weten of hulp nodig?

NED Personeel helpt je graag met alle vragen op gebied van HR. Neem [contact](#) met ons op of maak vrijblijvend kennis via een [adviesgesprek](#).