

Aandacht voor scholing voorkomt ziekteverzuim

Werkgevers in het mkb hebben onvoldoende weet van de materie rondom ziekteverzuim. Zo is een term als duurzame inzetbaarheid nog lang niet ingesleten, en zijn werkgevers eigenlijk amper op de hoogte van de risico's bij langdurig verzuim.

Ziekteverzuim is als een veelkoppig monster. Er bestaat een brede variëteit aan oorzaken voor verzuim, waarbij niet alleen fysieke redenen in het geding zijn, maar ook mentale. De cijfers liegen er ondertussen niet om. Was het verzuimpercentage in 2016 nog 3,5 procent, vorig jaar was dat al gestegen naar 4,2 procent. Dat komt vooral op het conto van grotere bedrijven. Die trekken namelijk het gemiddelde omhoog; bij hen lag het percentage in 2018 namelijk op 5 procent. "Er kunnen allerlei redenen ten grondslag liggen aan ziekteverzuim", vertelt Katja van Kranenburg, advocaat-partner en hoofd van de Praktijkgroep Employment & Pensions bij internationaal advocatenkantoor CMS. "Mensen kunnen ziek worden, zelfs levensbedreigend ziek. Daarnaast heb je een categorie van mensen die ziekte als een soort pressiemiddel richting de werkgever hanteren, bijvoorbeeld omdat ze op functioneren worden aangesproken en eigenlijk niet meer in hun baan passen. En dan heb je nog mensen die hun werk echt niet meer aankunnen. Die uitvallen omdat ze bijvoorbeeld onvoldoende bijgeschoold zijn."

Laten we even teruggaan naar de term aan het begin: duurzame in-



Van Kranenburg: "Een werkgever die zijn scholingsplicht verzuimt, kan verwachten dat een medewerker op hogere leeftijd afhaakt."

zetbaarheid. Dat begrip reflecteert naadloos de uitdaging waar we ook als samenleving voor staan. Nu de AOW-leeftijd doorstijgt naar 67 jaar en 3 maanden leidt dat tot de verantwoordelijkheid om werknemers tot op hogere leeftijd gezond en actief te houden maar ook om werknemers vaardigheden bij te brengen waardoor zij langer kunnen doorwerken. "Wat dat betreft ligt er een duidelijke plicht bij werkgevers. Dan hebben we het over de stratenmaker die op hogere leeftijd zijn werk niet meer kan uitoefenen, maar ook over mensen met bu-

reauwerk die onvoldoende worden bijgeschoold. Een werkgever die zijn scholingsplicht verzuimt, kan verwachten dat een medewerker op hogere leeftijd afhaakt omdat hij onvoldoende kennisbagage heeft."

Ziekteverzuim en de consequenties ervan. Daar kun je boeken over vol schrijven. Van Kranenburg benadrukt daarbij dat je onderscheid moet maken in effecten op korte termijn en op langere termijn. Een werkgever heeft bij ziekte de plicht om twee jaar lang het loon door te betalen, ook als daar geen inzet

tegenover staat. Bovendien moet je als werkgever misschien extra handjes inschakelen om ervoor te zorgen dat de productie op peil blijft, terwijl de wetgeving bovendien voorschrijft dat de werkgever stappen onderneemt om te zorgen voor herstel van de medewerker. Die laatste heeft natuurlijk net zo goed zijn verplichtingen om re-integratie te bevorderen.

Van Kranenburg: "Welke financiële consequenties zich aftekenen voor werknemers bij ziekte, is van verschillende factoren afhankelijk. Zo hangt dat af van de toepasselijke cao en van de onderliggende pensioenafspraken. Ook voor werkgevers is het niet altijd gemakkelijk om die materie inzichtelijk te krijgen, zodat het zeker valt aan te bevelen om ondersteuning in te winnen. De eigen brancheorganisatie lijkt dan de meest aangewezen weg, maar natuurlijk kun je tevens denken aan externe adviesorganisaties."

Waar Van Kranenburg zich over verwondert, is dat de arbeidsstructuur in de samenleving verandert, terwijl daar op het niveau van scholing en pensioen amper over wordt nagedacht. Er bestaan inmiddels meer dan een miljoen zzp'ers, van wie een groot deel onverzekerd rondloopt. "Wat doen we met die mensen als ze later geen of te weinig pensioen hebben opgebouwd en hoe moeten we omgaan met platformwerkers? Daar bestaan nog geen afdoende oplossingen voor."

Hugo Schrameyer

STARRE FUNCTIEHUIZEN REMMEN WENDBAARHEID



Minke Buizer, auteur van het boek Agile HR en trainer en adviseur bij Organize Agile.

Functiehuizen zijn achterhaald, zeker voor organisaties die wendbaar willen zijn. Door digitalisering en agile werken, veranderen en verdwijnen functies voortdurend. Tegelijkertijd zetten we medewerkers vast in een structuur die op voorspelbaarheid is gericht.

Daarom help ik organisaties om functiehuizen radicaal te versimpelen. Wat overblijft, is een systeem van kleinere, parttime rollen. Per rol bepalen collega's in teams wat de verwachtingen zijn en wanneer de rol wordt geëvalueerd. Zo ontstaat er de ruimte om jezelf en de rollen waarin je opereert voortdurend te ontwikkelen. Ook het junior, medior, senior onderscheid kan overboord. Zo wordt jouw ontwikkeling en het feitelijke werk dat je verzet leidend in plaats van je functietitel. Ook bij de salarisbepaling.

Door de starre functiehuizen te vervangen met flexibele rollen maak je de organisatie een stuk luchtiger, doorbreek je de hiërarchie en maak je wensen van medewerkers beter bespreekbaar. Voor HR betekent het een nieuwe rol: het ondersteunen van teams bij het (door)ontwikkelen van hun rollen en samenwerking. Precies waar Agile HR om draait.

Minke Buizer

ADVERTENTIE

Steeds meer organisaties erkennen de kracht van coaching

In het kader van duurzame inzetbaarheid is het vakgebied coaching bezig met een flinke opmars. Vroeger werden coaches pas aan het einde van de keten ingezet, bij overbelasting of uitval van personeel bijvoorbeeld. Tegenwoordig worden zij steeds vaker ingezet om de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren. "Onze ervaring is dat het draagvlak voor coaching toeneemt en dat medewerkers ons steeds sneller weten te vinden", vertelt Jantien Keuker, coach bij coachbedrijf Resilians.

Een recent onderzoek van de Open Universiteit, in samenwerking met Resilians, vond substantiële positieve effecten van coaching. Gecoachte medewerkers voelden zich na coaching vitaler dan ervoor; zij scoorden hoger op energie, motivatie en veerkracht. Keuker: "We krijgen van gecoachte medewerkers vaak terug dat de coachgesprekken hebben bijgedragen aan inzicht, vitaliteit en het voorkomen van ziekmelding".

De onderscheidende aanpak van Resilians

Resilians biedt ruim twintig jaar coaching op abonnementsbasis. Medewerkers van organisaties met een abonnement kunnen anoniem en op eigen initiatief contact opnemen met Resilians voor

werk- of privé vraagstukken. "De intrinsieke motivatie is hoger wanneer mensen zelf contact opnemen. Omdat medewerkers geen toestemming van de werkgever nodig hebben, wordt onze coaching als laagdrempelig en veilig ervaren, waardoor we snel tot de kern komen. Dat is belangrijk bij een succesvol coachtraject", aldus Keuker.

Persoonlijk leiderschap

Het coachtraject vindt, afhankelijk van de wens van de medewerker, face-to-face, telefonisch of online plaats. Met vijftig coaches in het hele land is er voor elke medewerker een passende coach in de buurt. Keuker vertelt: "In onze coaching ligt de focus op het vergroten van persoonlijk leiderschap door het nemen van meer regie over je eigen leven en loopbaan: waar heb je invloed op, in welke (werk)omgeving kom je het beste tot je recht en welke keuzes passen daarbij?"

Het Resilians-mes snijdt aan twee kanten: voor medewerkers is de voor hen kosteloze coaching een mooie service en secundaire arbeidsvoorwaarde; voor de werkgever draagt coaching bij aan bevlogen en gedreven werknemers en positieve employer branding.



Resilians
it's about you
www.resilians.nl