

Varea (Verzuimaanpak, reïntegratie en arbeidsmobiliteit) is een nieuw bedrijf met een eigen kijk op het aanpakken van verzuim.

“Wanneer mensen met plezier naar hun werk gaan, levert dat meer op voor henzelf, het bedrijf én de maatschappij”, zegt Jos Konijn, de man achter Varea. “Zo’n werknemer produceert meer en verdient meer voor zijn baas door zijn motivatie.”

Varea onderscheidt zich van andere bedrijven die zich bezig houden met verzuim, zoals de Arbo-diensten, door vroegtijdig de werkelijke oorzaak van het verzuim aan te pakken. Jos Konijn: “Met het fenomeen verzuim is nooit goed omgegaan. Wanneer iemand regelmatig verzuimt, moet je weten hoe je dat aanpakt. Hard of soft; én hoe zit het met ieders rechten en plichten? De Arbo-diensten staken weinig tijd in het zoeken naar de echte oorzaak. Die deden meer aan symptoombestrijding waardoor herhaling van verzuim op de loer lag. Varea wil juist zoveel mogelijk een medicalisering van het verzuim voorkomen.

Ziekteverzuim kost niet alleen veel geld, maar ook veel tijd en energie om de boel te regelen en het werk gedaan te krijgen. Ook het overige personeel zal er behoorlijk last van hebben en de werkdruk kan omhoog gaan. Reden genoeg om het snel en adequaat aan te pakken. Bovendien dwingt de wet Poortwachter de werkgever ertoe om actief met ziekteverzuim aan de slag te gaan. Hij is zelf verantwoordelijk voor een goede aanpak om de terugkeer van de zieke medewerker te bevorderen.

Geen Arbo-dienst meer nodig

Een bedrijf hoeft vanaf 1 juli 2005 niet meer aangesloten te zijn bij een Arbo-dienst. Dat maakt voor werkgevers de weg vrij voor betere, effectievere en flexibelere oplossingen bij de aanpak van het ziekteverzuim. En tegen veel lagere kosten. Bovendien zijn bij de dienstverlening van Varea alle verzuimcijfers en manage-

Andere visie op aanpakken verzuim

“VAREA FOCUST OP

plezier houden in het werk”

ment-informatie direct beschikbaar. Helder en duidelijk.

Adequate aanpak

Met de aanpak van Varea signaleren we problemen met verzuim vroegtijdig, we voeren verzuimgesprekken om achter de werkelijke oorzaak te komen en kunnen door de inzet van externe deskundigen sneller en effectiever handelen. Dat kan de behandeling van klachten zijn, tijdelijk ander werk, maar ook outplacement is dikwijls een reële optie.

Uitgangspunt is dat een werknemer goed in zijn vel zit in de werkzaamheden die hij of zij uitvoert. Werken is in mijn visie meer dan geld verdienen alleen. Door de relatie met een bedrijf, zien we sneller als iemand minder functioneert. Dan pakken we het probleem bij de kop vóórdat het verzuim een probleem wordt. Ook instrueren we leidinggevenden hoe op een goede manier met verzuim om te gaan. Zij zijn

de belangrijkste schakel bij een goede verzuim-aanpak.

Behoud van personeel

Juist in deze tijd is behoud van eigen personeel heel belangrijk. Vakmensen zijn moeilijker te krijgen. En voordat je een nieuwe medewerker goed en wel aan de gang hebt, gaat er veel tijd en geld verloren. Investeren in eigen personeel door een goede begeleiding loont daarom altijd. Daarmee voorkom je ziekteverzuim. Zo krijg je als bedrijf een goede naam, waardoor het ook voor nieuw personeel aantrekkelijk wordt om er te werken. Plezier in het werk motiveert nog altijd beter dan salaris alleen.”

“Verzuim is een keuze”

“Ziekte is niet gelijk aan verzuim. Ziekte overkomt je, maar verzuim is een keuze. Duurt ziekte langer dan gebruikelijk, dan is er geen sprake meer van ziekteverzuim, maar van verzuim. Ook

als het verzuim vaker voorkomt dan normaal is er vaak iets anders aan de hand. Met doordachte verzuimgesprekken halen wij de werkelijke oorzaak boven tafel. Zo pak je het verzuim op een effectieve manier aan en voorkom je herhaling. Met duidelijke en gerichte afspraken tussen werknemer en werkgever zorgen we voor een spoedige, meestal geleidelijke, werkhervatting. Met aangepast werk, tijdelijk ander werk, minder uren of een aangepaste werkplek. Mogelijkheden zijn er altijd. Zo houdt een medewerker contact met het bedrijf. Een goedbedoelde fruitmand is vaak niet voldoende. Mensen moeten het gevoel houden nodig te zijn, gemist te worden. Daarmee zijn ze veel sneller weer op de been. De werkgever heeft doorgaans meer aandacht voor omzet en productie. Logisch, want dat is zijn corebusiness. Bij iedere vorm van verzuim – kort, langdurig of frequent – heeft Varea een routekaart die leidt naar snelle duidelijkheid. “Elke dag minder verzuim is er één.”

Verzuimprotocol

Het door ons ontwikkelde verzuimprotocol helpt daarbij. Het is belangrijk om te kijken naar wat iemand nog wél kan. Met dit protocol is er duidelijkheid voor iedereen. Als medewerkers té gemakkelijk verzuimen, is het zaak om die drempel te verhogen. Niet met dwang, maar om de consequenties van verzuim duidelijk te maken. Het arbeidscontract geldt immers voor beiden, werkgever én werknemer, en daar staat niets in over thuiszitten.

Het verzuimremmer-abonnement

Een bedrijf dat kiest voor de aanpak van Varea kan een keuze maken uit drie abonnementen. “Die abonnementen zijn ons standaardaanbod. Daarnaast is er natuurlijk de mogelijkheid van maatwerk buiten die abonnementen om”, legt Jos Konijn uit. “Bedrijven kiezen een abonnement dat bij ze past om het ziekteverzuim aan te pakken én blijvend laag te houden. Omdat er

voor elke situatie een maatwerkoplossing mogelijk is, heeft het bedrijf geen omkijken meer bij problemen en bovenmatig ziekteverzuim. De casemanager komt pas in beeld als de klant dat wil en houdt alle acties in de gaten. De abonnementen zijn ‘Standaard’, voor als een bedrijf weinig ziekteverzuim kent, nog bij een Arbo-dienst zit of iemand op personeelszaken heeft zitten voor dat werk; ‘Luitgebred’ wanneer een bedrijf wel te maken heeft met bovenmatig ziekteverzuim. Het ‘Optimaal’ abonnement is voor de ondernemer die zich helemaal geen zorgen wil maken over ziekteverzuim en dat bovendien blijvend laag wil houden. Een Arbo-dienst is met deze abonnementen niet meer nodig.”

Goede optie: outplacement

Bij een werknemer met een opvallend verzuimpatroon wordt na een eerste gesprek een plan van aanpak opgesteld. Jos Konijn: “Dit is niet meer dan een lijst met afspraken waar beide partijen zich aan verplichten. Op basis van die afspraken kom je dichterbij de oplossing. Het te volgen traject volgt uit het plan van aanpak. Het is voor iedereen duidelijk wat er gaat gebeuren. Je kunt niet eindeloos doorzeuren. Uiteindelijk kan outplacement een oplossing bieden. Het is voor werkgevers een uitstekend instrument om niet meer functionerende werknemers op een goede en passende manier te reïntegreren naar een andere werkgever. Verzuimaanpak is hierdoor een uitstekende combinatie in samenhang met reïntegratie. Outplacement gebeurt vaker bij kleinere bedrijven. Bij grote bedrijven is er eerder met functies te schuiven. Door mijn ervaring kan ik snel inschatten of outplacement een optie is. Tijdens het oplossen van het verzuim zie ik de mogelijkheden al. Bij een Arbo-dienst wordt er eerste een reïntegratiebedrijf ingeschakeld dat alles nog eens dunnetjes overdoet.

Outplacement is een goede mogelijkheid om mensen op een goede manier aan ander werk te helpen. Mensen veranderen en willen niet hun hele leven hetzelfde doen. Dat is logisch.”

Jos Konijn (50) heeft meerdere jaren de HTS Bedrijfskunde doorlopen en was ook 15 jaar lang werkzaam als fotograaf. “Ook in de bedrijfsfotografie kwam ik bij veel bedrijven over de vloer en vroeg me vaak af waarom het bij het ene bedrijf wel goed ging en bij het andere niet. Dat fascineerde me. Zo veel zelfs dat ik na meerdere cursussen later de HBO Personeel & Arbeid (HRM) heb gedaan. Tijdens die opleiding werkte ik zo’n 4 jaar bij diverse bedrijven in de P&O en daarna zo’n 3 jaar voor Agens Reïntegratie. Ik heb daarvoor veel contacten bij bedrijven in de regio en in de rest van Noord-Holland. Hierdoor ken ik de regionale arbeidsmarkt goed.”

Informatie: www.varea.nl. 0229 – 27 39 53.