



WAT KUN JIJ DOEN?

Het verzuim onder zorg- en welzijnsmedewerkers is de afgelopen jaren fors gestegen, maar gelukkig zien we sinds 2023 een dalende trend. Om deze trend door te zetten blijft investeren in verzuimbeleid ontzettend belangrijk. Daarvoor heb je inzicht nodig in de verzuimdata van je organisatie. Wij geven je een paar tips en handvatten om zelf aan de slag te gaan:



Tip 1

Wat is het (voortschrijdend) verzuimpercentage binnen jouw organisatie? Is dit vergelijkbaar met het verzuimpercentage van zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant (binnen de branche)?



Tip 2

Hoe is het verzuim binnen jouw organisatie verdeeld naar duurklassen? Bestaat het voornamelijk uit kort of lang verzuim? Is dit vergelijkbaar met de verdeling binnen Noord-Brabant (en de branche)?



Tip 3

Kijk ook naar kwartaal- en/of maandcijfers.
In een kortere periode zie je sneller veranderingen.



Tip 4

Verdeel de organisatie in subgroepen.
Bijvoorbeeld naar leeftijdsklassen, deeltijdklassen of teams.



Tip 5

Verschilt het verzuim tussen subgroepen binnen de organisatie?



Binnen welke subgroep wordt het meest verzuimd (**verzuimpercentage**)?



Hoe lang verzuimen medewerkers gemiddeld binnen de subgroep (**gemiddelde verzuimduur**)?



Welk aandeel van de medewerkers binnen de subgroep heeft het afgelopen jaar niet verzuimd (**percentage nulverzuim**)?



Hoe vaak melden medewerkers binnen een subgroep zich gemiddeld ziek (**meldingsfrequentie**)?



Deel medewerkers in naar het aantal verzuimmeldingen per jaar, bijvoorbeeld 0x, 1x, 2x, 3x, 4x of meer (**meldingsklasse**).

Preventie van verzuim

Naast inzicht in de verzuimcijfers is het ook belangrijk om de meest voorkomende oorzaken van verzuim te onderzoeken. Mogelijk gaat het om factoren die je als werkgever kunt aanpakken zodat je verzuim kunt voorkomen. Betrokkenheid bij medewerkers is daarbij erg belangrijk. Maak regelmatig een praatje met de medewerkers en heb oog voor hun (privé) omstandigheden. Zo signaleer je sneller veranderingen en het zorgt vaak voor een meer open communicatie van medewerkers naar de leidinggevende. Zorg voor voldoende aandacht voor de gezondheid en het welzijn van medewerkers. Vitale medewerkers zorgen voor een vitale organisatie.