



INTERVIEW

DANNY WILMS

**WILMS
ARBEIDSINSPIRIRATIE
WORKBOOSTER**

Wie ben je?

Mijn naam is Danny Wilms, van huis uit ben ik arbeid- en organisatiepsycholoog (drs) en heb ik de opleiding arbeids- en organisatiedeskundige gevolgd (kerndeskundige binnen de Arboret- en regelgeving). Vanuit mijn adviesbureau [Wilms Arbeidsinspiratie](#) en als oprichter van het adviseursnetwerk [Workbooster](#) help ik bedrijven, organisaties en teams om prettiger of beter te functioneren. Daarnaast ben ik parttime verbonden aan Hogeschool Windesheim als Hogeschooldocent Human Resource Management.

In welke hoedanigheid heb je te maken met zieke werknemers?

Ik ondersteun bedrijven en organisaties onder andere bij vraagstukken rondom ziekteverzuim. Denk daarbij aan het opstellen van een effectief verzuimbeleid, het terugdringen van verzuim, of het trainen en coachen van leidinggevenden bij het voeren van verzuimgesprekken.

Wat is volgens jou essentieel voor een werkgever als het gaat om zieke werknemers?

Zorg voor een duidelijk verzuimbeleid (met voldoende draagvlak!), goede en effectieve afspraken met de externe verzuimbegeleidingsdienst en voldoende vaardigheden bij de ondernemer, leidinggevenden of HR om hun rol goed in te kunnen vullen. Ook speelt een goede relatie/interactie tussen de leidinggevende en de medewerker een grote rol. De direct leidinggevende staat het dichtst bij de medewerker en heeft daardoor, naast de medewerker zelf, het beste zicht op de werk- en privésituatie. Bij een groot deel van het verzuim is het medisch aspect slechts een onderdeel van de beslissing om te verzuimen. Vaak spelen er ook andere zaken een rol, die - zeker bij een goede verstandhouding tussen leidinggevende en medewerker- zijn te beïnvloeden.

Wat gaat er volgens jou vaak verkeerd bij ziekteverzuim?

Ziekteverzuimbeleid moet maatwerk zijn dat past bij de kenmerken van de organisatie en de medewerkers. In de praktijk zie ik vaak dat het verzuimbeleid niet goed is opgezet of niet goed wordt nageleefd. Ook wordt doorgaans vaak enkel op individueel niveau gehandeld en niet systematisch gezocht op organisatie- of afdelingsniveau naar (onderliggende) oorzaken van het verzuim. Daarnaast komt het vaak voor dat de leidinggevenden de rol die zij toebedeeld hebben gekregen lastig of niet leuk vinden.

Heb je nog een laatste tip als het gaat om zieke werknemers?

Ja, voorkomen is nog altijd beter dan genezen. Kortom, aandacht voor preventie: gezonde en veilige arbeidsomstandigheden én prettige onderlinge werkrelaties. En weet wat er speelt onder de medewerkers en welke zaken invloed hebben op hun welzijn!