

Drie wijze lessen m.b.t. verzuim en conflicten

LES 1: 80% VERZUIM NIET MEDISCH

De meeste ziekmeldingen zijn niet medisch onderbouwd. Van de 10 mensen die zich ziek melden, hebben er 8 geen aantoonbaar medisch probleem. Ze doen wel een claim van ziekte en kunnen zelfs lichamelijke en psychische klachten ervaren of een combinatie daarvan.

Deze werknemers worden door de medische molen gehaald maar hebben geen afwijkingen bij de medische onderzoeken die hun klachten verklaren. Geen tumor op hun scan, geen afwijkende bloedwaarden of geen noemenswaardige geneeskundige bevindingen. Verschillende studies laten zien dat artsen geen diagnose kunnen stellen bij 25 tot 50% van mensen die het ziekenhuis bezoeken. De term hiervoor is SOLK (Somatisch Onvoldoende verklaarde Lichamelijke Klachten).

De meeste werknemers verzuimen omdat ze problemen hebben in hun privéleven of op het werk. Van de 80% verzuim zonder medische onderbouwing is circa de helft werkgerelateerd. Hoge werkdruk, functioneringsproblemen, werkonzekerheid, ongewenste intimiteiten etc. "Ziek" is dus niet altijd "ziek".

LES 2: BELANGENSTRIJD

Vanuit een ondernemersperspectief, botst verzuim altijd met de belangen van de organisatie. Geen enkele ondernemer begint een bedrijf en wacht met enthousiasme op de eerste ziekmelding.

Ook de groep werknemers op een werkvloer heeft belangen, groepsbelangen. Als team werken de collega's samen om de workload te verdelen. Werken in teamverband heeft ook een sociale en professionele context. Er zijn groepsnormen, -rollen en -cohesie in een groep. Als een teamlid uitvalt zijn er altijd wel mede-teamleden die het verzuim zullen oordelen. Het groepsbelang (gemotiveerd door individueel belang) is belangrijker voor hen dan begrip tonen voor de collega die ziek is. Ongeacht of de ziekmelding wel of niet medisch onderbouwd is (zie hierboven). Terwijl de ziekgemelde werknemer zich wil focussen op zijn gezondheid, zitten de achtergebleven collega's te worstelen met de toegenomen werkdruk.

Deze strijd van belangen tussen de werkgever, de achtergebleven collega's en die van de ziekgemelde werknemer triggert onbewust negatieve emoties naar elkaar toe. Empathie voor de situatie van de ziekgemelde collega is het enige dat deze negatieve emoties kan tegenwerken. Maar niet iedereen is even empathisch. Vanwege de privacy van de zieke werknemer zullen de achtergebleven collega's ook niet voldoende geïnformeerd worden.

Deze processen zijn menselijk en gebeuren overal op de Nederlandse werkvloeren.

Het is belangrijk om bewust te zijn van deze (individuele) belangen en de (negatieve) psychologie eromheen die getriggerd kan worden door een belangenstrijd. Een belangenstrijd is een abstracte vorm van een conflict.

LES 3: ARBEIDSRECHT EN ARBOWET

In deze tekst wordt voor het gemak naar de Wet verbetering poortwachter (WVP) gerefereerd als de Arbowet. De WVP is het deel van de Arbowet die de werknemer het recht geeft om zich ziek te melden. Er zijn twee belangrijke wetten die op een werkvloer van kracht zijn: de Arbowet en het Arbeidsrecht. Het zijn twee verschillende wetgevingen maar deze worden in de praktijk bij een ziekmelding continu door elkaar gehaald door werkgevers en werknemers.

1: De Arbowet (WVP) gaat over aantoonbare ziekte, gebrek, bevalling, dokters, operaties etc. Het is volgens de wet het domein van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts.

2: Het Arbeidsrecht kadert de verhouding tussen de werkgever en de werknemer: functie, functie-inhoud, verlof, vertrouwen, salaris, bejegening, arbeidsovereenkomst etc. De bedrijfsarts heeft geen bevoegdheden met betrekking tot het arbeidsrecht.

De bedrijfsarts hoort de claim van ziekte te onderzoeken en een conclusie te trekken: deze ziekmelding komt door een afwijking in het lichaam of door een reactie van het lichaam op een probleem extern.

Als de ziekmelding tot stand komt vanwege een reactie van het lichaam op een werkgerelateerd probleem (extern probleem) dan is er sprake van een arbeidsrechtelijk probleem, geen arbowettelijk probleem.

Werknemers grijpen naar arbowettelijke instrumenten (zoals ziekmelding, bedrijfsartsen, etc.) terwijl de oorzaak van de ziekmelding arbeidsrechtelijk is. Arbeidsrechtelijke problemen aanvliegen met arbowettelijke instrumenten werkt nooit. Het is eerder vluchtgedrag (als er geen medische onderbouwing blijkt te zijn voor de ziekmelding) dan oplossingsgericht handelen.

In onze training gaan we dieper in op deze materie.

Ontdek wat de Arbowet zegt over mediation en leer hoe je deze kan inzetten bij conflictueus verzuim.

Schrijf in!

“IN VERZUIM, IN CONFLICT, ... OF ALLEBEI?”

- *verzuim en conflict training*
- *door bedrijfsarts & mediator*
- *voor werkgevers, MT's, directies, HR, managers, leidinggevendenden, casemanagers en verzuimverzekeraars.*



In verzuim, in conflict, of allebei?

Een training van: *Mediationland* | **ARBO SMART**



Meer info? Ga naar ArboSmart.nl/conflict

Mediationland &
Mediation | Teamtraining | Ontwikkeling



INSCHRIJVEN

