



# Verzuim is onvermijdelijk, de verzuimbegeleiding is uw keuze

Af en toe, zeker wanneer het zo heerlijk zomert, heb ik echt zin in een ijsje. Niet zomaar een ijsje, maar een zelfgemaakte sorbet waar de smaak vanaf spettert!

Zo'n coupe Fantasia waarbij je denkt: 'DIT is precies wat ik wilde!' Als er tussen tong en gehemelte een koele maar zwoele tango van smaken wordt gedanst die me direct naar een volgend hapje doen verlangen, hmmm

## Succesrecept

Als ik op een mooie warme dag de verzuim-fantasieën van veel auteurs op LinkedIn zie, is het maar een kleine stap naar een twinklend verleidelijk zoetkoele 'Coupe Verzuim' of 'Sorbet Ziektewet'. Het succesrecept:

- precies 200 gram zelfsturing;
- een flinke eetlepel eigen verantwoordelijkheid;
- een stevige dot gedragsverandering van de werknemer;
- 50 gram integraal gezondheidsmanagement van het merk Masterclass;
- een pond preventie, liefst zo vrijblijvend mogelijk;
- 2 kilo communicatie;
- wat toefjes lifestyle en duurzame inzetbaarheid naar smaak;
- wat ontzorging als garnituur.

Doe alle ingrediënten in een grote smeltkroes en laat dit een paar uur staan zodat de aroma's zich goed kunnen vermengen. Daarna met een stevige mixer van het merk P&O of HRM circa 3 minuten goed mixen totdat het vloeibaar wordt. Voeg naar eigen smaak wat re-integratie-zoetstof toe en zet het CM-ijsbeslag een halve dag in de vriezer. Klaar is het meest heerlijke casemanagement-ijs wat u ooit heeft gegeten! Vooral leidinggevenden vinden het GEWELDIG, die houden niet op om ervan te snoepen!



### Alles sal reg kom?

Hoe mooi zou het zijn wanneer er zulke eenvoudige oplossingen zouden bestaan voor een hardnekkig probleem dat de samenleving jaarlijks miljarden kost: verzuim en arbeidsongeschiktheid. Een klein tochtje langs de diverse podia en aanbieders van oplossingen op internet leert echter dat hele volksstammen nog steeds denken dat het allemaal terug te voeren is op een keuze van de werknemer. De oplossing schijnt volgens veel van de zelfbenoemde deskundigen helemaal niet zo moeilijk te zijn: een kwestie van de geschetste ingrediënten richting de leidinggevende dirigeren en 'alles sal reg kom'.

Experts en actuarissen verwachten dat het volledige pakket aan financiële gevolgen van de Nieuwe Ziektewet voor werkgevers door de grens van 1 miljard euro zal gaan, maar bijna overal is een soort van apathie waarneembaar. Onderzoek geeft uitkomsten zoals: 'we gaan eerst een onderzoek doen', 'we hebben het goed geregeld want onze arbodienst gaat ermee aan de slag' en 'in de 2<sup>e</sup> helft van het jaar staan onderwerpen als vitaliteit en duurzame inzetbaarheid hoog op de agenda'. En uiteindelijk blijkt straks dat de beste oplossing gevonden moet worden in zaken als communicatie, gedrag, preventie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De verzuimdrempel moet worden verhoogd, de cultuur moet worden aangepakt en gedragsverandering moet worden gestimuleerd. Oeps, waren dat niet de ingrediënten voor ons succesrecept?

### Back to the future

Het is een boeiende uitdaging voor de register casemanagers om iedereen die bij het proces van verzuimbegeleiding betrokken is steeds weer opnieuw uit te leggen dat de genoemde ingrediënten uitermate belangrijk zijn, maar dat je daarmee de problemen van verzuim en arbeidsongeschiktheid zeker niet gaat oplossen. Om een voorbeeld te geven: op dit moment stuurt UWV nota's aan bedrijven voor WIA-flex met een eerste verzuimdag in 2009! Gaan we dan tijdreizen 'back to the future' om ergens in 2009 alsnog het gedrag van de werknemer te beïnvloeden? Nee, de register casemanager zal bij UWV bezwaar en beroep gaan aantekenen en dit soort schade uit het verleden

moeten gaan beïnvloeden op basis van kennis.

Of het nou de arbodiensten, P&O of HR bij werkgevers, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, re-integratiebedrijven, ondernemingsraden, de vakbonden of gespecialiseerde aanbieders zijn, bij het in kaart brengen van de gevolgen van nieuwe en bestaande wetgeving en het zoeken naar mogelijke oplossingen valt steeds weer hetzelfde op. Namelijk dat 80% van de focus standaard blijft uitgaan naar de oplossingsgebieden preventie en communicatie. Maar al te vaak wordt een adequate begeleiding onmogelijk gemaakt omdat de communicatie belangrijker is dan de inhoud en de rechten prevaleren boven de plichten. Zo ontstaat de huidige omgeving waarin processen vaak worden beoordeeld op de intenties en niet op de resultaten.

### Tijd om de bakens te verzetten

Niet alleen heeft dit enorme financiële gevolgen voor iedere organisatie en de belastingbetaler, maar ook volharden deze partijen met het afgeven van signalen die de suggestie wekken dat er nog steeds ruimte is voor vrijblijvendheid en dat verzuim vooral afhangt van de individuele afweging van een werknemer. Net als bij communicatie en preventie geldt dat de individuele situatie zeker van belang is, maar het is een overweging waard om de focus anders te gaan leggen. Gelet op het miljarden verslindende debacle van de afgelopen 20 jaar wordt het misschien tijd om de bakens te verzetten. Is 50% aandacht voor preventie en communicatie en 50% aandacht voor begeleiding op basis van rechten en plichten zonder vrijblijvendheid niet een mooi en vooral buitengewoon sociaal voorstel om mee te starten?

CS Opleidingen werkt keihard en met passie om haar studenten te helpen bij een goede en sociale begeleiding vanuit de wettelijke kaders met oog voor schadelastbeheersing en het doel een bijdrage te leveren aan werkhervatting, waarbij ze geen ruimte laten voor vrijblijvendheid. Mijn coupe Fantasia eindigt met de gedachte dat niet zozeer het verzuim of de arbeidsongeschiktheid, maar juist de begeleiding altijd een keuze is! ■