



Auteurs: Ruud Jan Verhoeff



Cindy van der Linde, KRACHTinwerk

# Baas, veeg je mijn snotneus even af?



**Een goede verzuimaanpak bespaart geld en voorkomt slepende emotionele kwesties op het werk. Iemand die twee jaar verzuimt, kost alleen aan begeleiding al snel €15.000. Tel daarbij de loonkosten, kosten voor vervanging en immateriële schade op en de conclusie is onomstotelijk: voorkomen is goedkoper dan genezen. Bewust van de enorme financiële risico's wapenen werkgevers zich massaal tegen verzuim. Grote bedrijven proberen met man en macht werkstress te verminderen, om zo peperdure burn-outs te voorkomen. De vitaliteitsprogramma's schieten als paddenstoelen uit de grond. Werknemers kunnen gratis gebruikmaken van sportfaciliteiten, krijgen een massage op hun werkplek, kunnen starten met een stoppen-met-rokentraject en ga zo maar door. Stuk voor stuk waardevolle thema's, toch raakt geen van allen de kern van verzuim.**

Onderzoek laat zien dat psychisch verzuim in negen van de tien gevallen grotendeels privégerelateerd is. Vaak zien we een combinatie van problemen in de driehoek wonen, werken en wederhelft. Met alle prikkels die we krijgen, moeten we ieder uur van de dag zinvol invullen met ons gezin, werk, hobby's en on- en offline sociale contacten. Stel je voor dat je naast de dagelijkse prikkels en prestatiedruk op je werk, een kind met ADHD hebt, je partner werkloos thuis zit, je ouders stevige mantelzorg nodig hebben en je zelf van al die stress's nachts al weken geen oog meer dicht doet. Zou jij jezelf ziekmelden?

***'Vitaliteitsprogramma's raken niet de kern van het probleem'***

Investeren in het verminderen van werkstress en het boosten van gezondheid is goed, het raakt alleen niet de kern van het probleem. Vitaliteitsprogramma's activeren werknemers bij (dreigend) verzuim namelijk niet om in beweging te komen en eigen verantwoordelijkheid te pakken. Blijkbaar creëerden we een systeem, waarin sommige mensen berekenend misbruik maken van hun verworvenheden. Terwijl je echt niet topfit en psychisch in orde hoeft te zijn om te kunnen werken. Verzuim mag geen vluchtroute zijn die directe gevolgen heeft voor je werkgever, collega's en jezelf.

## **Verantwoordelijkheid bij Jan en alleman**

'Het systeem' maakt verzuim een lastig thema. Onze mistige wet- en regelgeving doet ook een duit in het zakje. Allerlei regeltjes maken het onmogelijk problemen bij de wortel aan te pakken. Zo verbiedt de Wet Bescherming Persoonsgegevens een bedrijfsarts man en paard te noemen in het verzuim-

rapport. Werkgever en verzekeraar moeten het doen met wazige termen als 'beperkt in bukken, tillen, lang staan, duwen en trekken' (rugklachten) en 'energetisch beperkt' (moe). Zulke spelregels maken het vrijwel onuitvoerbaar om met iemand in gesprek te gaan over zijn klachten. Als je niet mag weten dat iemand last van zijn rug heeft, hoe kun je zijn werk(-plek) dan aanpassen?!

In het oerwoud van verzuim lijken we de regie volledig kwijt. We hebben de mond vol van eigen verantwoordelijkheid van de werknemer, terwijl de praktijk leert dat deze bij Jan en alleman ligt. Na zes weken verzuim verschijnen bedrijfsarts, mensen van de arbodienst, re-integratiespecialisten, arbeidsdeskundigen en verzekeringsgeneeskundigen ten tonele. Uiteindelijk is daar ook het UWV. Alsof dat nog niet genoeg is, bemoeien gaandeweg ook de huisarts, specialisten en andere interventiepartijen zich ermee. Nu de werknemer door de bomen het bos niet meer ziet, verwachten we dat hij actief re-integreert en herstelt. Drama. Zeker doordat het systeem vooral in beperkingen denkt en nauwelijks naar mogelijkheden kijkt. In de zogenaamde Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) staat vooral wat iemand niet kan?! Deze wirwar van spelregels en betrokkenen leidt snel tot (onbedoelde) verkeerde adviezen, die de arbeidsproductiviteit juist belemmeren en notabene tot ziekmelding leiden. Een voorbarige diagnose 'burn-out of overspanning' kan grote effecten hebben. De verzuimer belandt gemakkelijk in een eigen circuit en zie dan als leidinggevende maar eens inzicht en beweging in de situatie te krijgen.

### **Leg de bal bij werknemers**

Succesvolle verzuimaanpak gaat over regie en verantwoordelijkheid. Maar bij wie ligt die? Bij de werkgever? Die verzekert zich steeds vaker tegen de kosten van verzuim. In plaats van de bal meer bij de werknemer te leggen, zien werkgevers zich min of meer gedwongen hun werknemers te verzorgen. Nog even en de baas mag de snotneus van zijn personeel afvegen. Dat kan niet de bedoeling zijn. Wij pleiten ervoor de verzuimer zelf meer verantwoordelijk te maken voor zijn verzuim. Dat doen we ook bij zelfstandig ondernemers. Zij denken wel twee keer na voordat ze verzuimen. Een dag niet gewerkt, is een dag niet verdiend.

### **Elkaar aanspreken**

Naast het pakken van verantwoordelijkheden gaat verzuimaanpak over elkaar aanspreken op verantwoordelijkheden. Wij treffen maar weinig organisaties waarin dit vanzelfsprekend is. We zien mensen in een verzuimsituatie te vaak aanmodderen, zonder dat ze effectieve ondersteuning krijgen. Werknemer ziet op den duur geen weg meer terug en werkgever ervaart dat hij niet meer kan sturen. De problemen worden alleen maar erger en mensen gaan haast geruisloos van kort naar langdurig verzuim en van spoor 1 naar spoor 2. Dan is de enige gang nog de uitgang.

Terwijl je als werkgever een ziekmelding die voort lijkt te komen uit een vluchtroute niet zomaar als een ziekmelding hoeft te accepteren. Kies voor een time-out en ga eerst in gesprek met de werknemer. Of stuur hem dezelfde dag nog door naar de bedrijfsarts, zodat deze kan bepalen of de werknemer ziek is. Beter is nog om al eerder het gesprek aan te gaan. Waarom accepteren we schulden of een loonbeslag als reden voor verzuim? Is het niet logischer dat we de medewerker vragen hoe hij zijn schulden denkt te hanteren of op te lossen, zodat ze geen effect hebben op zijn prestaties en zijn werk? Voor de duidelijkheid: iemand aanspreken op zijn eigen verantwoordelijkheid is niet bedoeld om te pesten. Integendeel. Werkgevers hebben het recht én de plicht met de werknemer in gesprek te gaan over zijn gedrag. Dat is in ieders belang.

### **Op hetzelfde spoor**

Ergens zijn we de grip verloren. Als we niet oppassen, blijven we naar elkaar kijken en verzanden we in het juridiseren van verzuim. Het is hoog tijd het systeem aan een kritische blik te onderwerpen. Laten we de werknemer meer verantwoordelijk maken voor zijn verzuim en als werkgever en werknemer samen afspraken maken over hoe we met elkaar omgaan. Waarom zeggen we het niet tegen elkaar als ons iets niet bevalt of als we ergens mee zitten? Alleen zo kunnen werkgever en werknemer verzuim samen vroegtijdig voorkomen. Door niet in verzuim te denken, maar in inzetbaarheid. Door samen te zorgen voor een goed functionerende organisatie, waarin mensen weten wat ze van elkaar verwachten en hier op een professionele manier invulling aan geven. Niet omdat het moet, maar omdat je het wilt. De vraag is dus niet in welk spoor iemand zit, maar of we op hetzelfde spoor zitten.