

Over visie, geldstromen en mensen-mensen-zaken

Het is deze week medio augustus voor het eerst heerlijk zomers weer en hoe fijn is het dan om in Zeeland te zijn? Saar ligt als een vloerkleed-hond uitgeteld op het gras, de jongens zijn naar het strand en ik zit met een kop koffie lekker in de schaduw. M'n schrift met aantekeningen en ideeën ligt op de tafel voor me, terwijl ik nadenk over de opleidingen die we de afgelopen 15 jaar hebben gegeven.

Ergens in 1996 verzorgden Marjol en ik voor leden van de toenmalige Raad van Bestuur van OHRA Verzekeringen een presentatie over verzuim, arbeidsongeschiktheid en de daarmee gepaard gaande geldstromen. Onze visie was (en is) om deze geldstromen positief te gaan beïnvloeden door een betere verzuimbegeleiding en meer succesvolle re-integratie te realiseren. De bouwstenen hiervoor lagen besloten in opleidingen, lees kennis, voor een nieuwe professional, de register caremanager, wat later de register case-manager zou worden. De rest is geschiedenis.

***'Onze visie:
geldstromen beïnvloeden door
betere verzuimbegeleiding en
succesvolle re-integratie'***

Inmiddels 35 miljard euro

In die tijd betaalde een werkgever bij ziekte 1 jaar loon en het wetsvoorstel voor de wet Pemba (premie-differentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen) lag al op de plank. Werkgevers moesten de rekening van de eigen WAO-instromers gedurende 5 jaar zelf betalen.

Inmiddels betalen werkgevers 2 jaar het loon en 10 jaar voor de WGA. Los daarvan is ook de financiering voor BeZaVa over de werkgeverslijn dichtgetimmerd; ook verzuim en arbeidsongeschiktheid van de flex-werknemer wordt toegerekend aan de werkgever. Meer dan een verdubbeling van de kosten als je het risico niet goed managet.

Bedrijfsmatig of gewoon rationeel gezien zou het dus niet meer dan logisch zijn dat de aandacht voor dit kostenplaatje, geschat op een slordige 35 miljard euro per jaar, nog meer dan vroeger zou uitnodigen om meer grip op deze geldstromen te krijgen.

Tja, ik stel vast dat de veranderingsdynamiek met betrekking tot het 'mensen-mensen-denken' de snelheid waarmee ons sociale stelsel verandert helaas niet kan bijbenen, laat staan de financiering daarvan. Wat daarvan de gevolgen kunnen zijn, laat ik graag aan de experts over. Die kunnen over een aantal jaren mogelijk constateren dat het in de huidige tijd aan iedere vorm van financieel besef of aansprakelijkheid heeft ontbroken, waar het de begeleiding van verzuim en arbeidsongeschiktheid betreft. Met een adequaat budget en een paar gespecialiseerde actuarissen kunnen we nu bijvoorbeeld wel degelijk een betrouwbaar onderzoek doen naar de schadeverhogende effecten van bijvoorbeeld het Eigen-Regiemodel of de zelfsturende teams.



'Blijkbaar zijn het wettelijk kader en de cijfermatige onderbouwing onvoldoende dwingend'

Onjuiste inschatting

Toch leert zelfreflectie op basis van dezelfde rationale en bedrijfsmatige insteek, dat we een onjuiste inschatting hebben gemaakt waar het onze visie betreft. Ook al hebben we in de loop van de afgelopen ruim 15 jaar iets van 2.000 opgeleide professionals afgeleverd die overal in Nederland bij tal van verschillende werkgevers als zelfstandige of in loondienst puik werk leveren en hoog gewaardeerd zijn. Ook al zijn advertenties voor de werving van casemanagers met; 'Crov' er of RCCM' er gezocht' zo normaal dat onze collega's in de markt het blijkbaar nodig vinden om onze opleidingen als 'veel te financieel' te betitelen. Omdat de aandacht alleen maar zou uitgaan naar de wettelijke kaders en de geldstromen, zou er veel te weinig rekening worden gehouden met de belangen van de werknemer. Dat mag je vinden, maar is wel pertinent onjuist.

Visie blijkt een illusie

De missie, gediplomeerde professionals opleiden die door hun kennis en geleerde vaardigheden succesvol zijn, is dus aantoonbaar geslaagd, maar de visie blijkt een illusie. Er is dus blijkbaar meer nodig voor een verandering van de collectieve beleving dat verzuim en arbeidsongeschiktheid vooral om werknemers (in sommige kringen is dat een synoniem voor slachtoffers), rechten, medische kwesties, privacy en communicatie gaat. Probleempje dus...

Nog niet zo lang geleden had ik een studente in de klas, een HRM'er met het hart op de juiste plaats en als belangrijkste instrument een 'goed werkgeverschap-deken' waaronder op kosten van de werkgever bijna alle problemen zacht en warm kon worden opgelost. Het lesonderdeel ging over ontslagrecht na 104 weken verzuim. Aan alle voorwaarden is voldaan, geen sanctie en herstel of dat soort dingen, de werkgever had ook netjes 2 jaar €45.000,- betaald, dus er mag een

ontslagvergunning worden aangevraagd. Studente steekt vinger op en zegt: 'maar dat voelt niet goed'. 'Tja, dan winnen de feiten en de cijfers het van je gevoel', was mijn antwoord. 'Herwin, mijn gevoel is ook een feit', was haar repliek. Blijkbaar zijn voor haar en met haar nog steeds zeer velen, alleen het wettelijk kader en de cijfermatige onderbouwing onvoldoende dwingend om op te schakelen.

Emotie als feit

Wat zijn de mogelijke componenten die maken dat emotie als een feit wordt beleefd? De emotie zelf, de mens achter de werknemer, werknemersrechten, politieke idealen, eigenbelang (zelf ook werknemer), weerstand tegen wettelijke kaders, cijfertjes-angst of werknemers tegen de werkgever beschermen? Hoe dan ook, het zijn dit soort argumenten die maken dat iemand de keuze maakt om in te gaan tegen alleen rationeel, wettelijk en financieel onderbouwde standpunten.

Als ik dat zo beschouw, is het misschien verstandiger om voor onze opleidingen toch een indeling te maken waarin het voor studenten eenvoudiger is een (emotioneel) passende keuze te kunnen maken: Arbeidsomgeving (financieel-juridisch), Arbeidsrelaties (juridisch-vaardigheden) en Persoonlijke relaties (vaardigheden). Met als brug tussen deze verschillende zuilen de op elkaar aansluitende opleidingsprogramma's en accreditaties en een register met bijbehorende Kenniskring voor bijscholingen en intervisies. Leuke uitdaging, als ik er aan denk krijg ik er al zin in! Tijd voor een nieuwe, aangepaste visie?

