

Goede arbeidsrelatie als basis voor duurzame inzetbaarheid

# ‘Ziekteverzuim bestaat niet’

**In de wereld van arbeidsdeskundigen Huib Veldman en John Bakker bestaat er geen ziekteverzuim. Het woord verzuim draagt een verwijt in zich, en daarom spreken ze liever over ziekteverlof. De door hen ontwikkelde Methode IK is echter meer dan een semantische kwestie en kent twee uitgangspunten: ‘ziekteverzuim is een functioneringsprobleem’ en ‘een duurzame arbeidsrelatie begint bij jezelf’.**

TEKST | Diederik Wieman

**H**uib Veldman denkt er nog wel eens aan terug. Het moment dat hij als arbeidsdeskundige een advies schreef en daarover in gesprek ging met de leidinggevende en de werknemer in kwestie. “Het was echt een prachtig advies hoor”, vertelt hij lachend. “Serieus en goed onderbouwd. Maar ze zeiden: ‘Dankjewel, maar we volgen je advies niet op.’ Vooral de medewerker had andere ideeën over hoe het ook zou kunnen. De leidinggevende kon daarin meegaan.” Het voorval opende zijn ogen. “Het

gaat niet om de deskundigheid of het advies van de expert. Het gaat erom wat leidinggevende en medewerker met elkaar afspreken en hoe je daarbij als deskundige van toegevoegde waarde kunt zijn.”

Co-auteur John Bakker vult aan: “Onze aanpak van het verzuim heeft nog een andere dimensie in zich dan alleen het methodische aspect waarin je met de meest slimme ideeën kunt komen om de functionele verwachtingen weer goed op elkaar af te stemmen.” Die andere dimensie is de interactie tussen leidinggevende en medewerker. De dialoog waarin niet het gezondheidsprobleem wordt besproken, maar de gezamenlijke belangen, de waardering van werk, de verwachtingen, motivatie en aanwezigheid.

## **Grip**

De Methode IK biedt een aantal praktische modellen om die open communicatie op gang te brengen en



ANALYSE, OPLOSSING EN REALISATIE

Analyse, oplossing en realisatie. Dat zijn de drie stappen van een ziekteverzuimproces. Om tot een goede analyse te komen introduceren Veldman en Bakker vier praktische toepasbare modellen:

**DE FUNCTIONERINGSLEMNISCAAT®**



Duurzame inzetbaarheid is alleen mogelijk als de medewerker nu en in de toekomst goed functioneert. De medewerker moet aan het werk zijn om goed te kunnen blijven functioneren. Het model stelt de werkgever in staat om ziekteverzuim in verband te brengen met het functioneren zodat een duurzame inzetbaarheid mogelijk is.

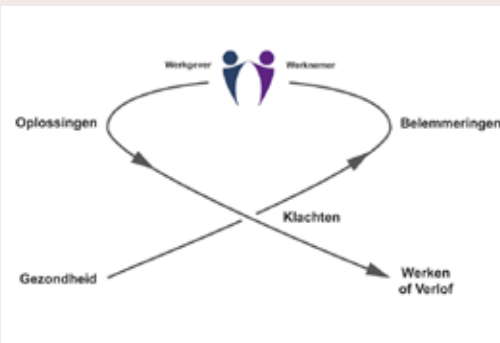
**DE PARAPLU VAN BELANG®**



Het gemeenschappelijk belang in de arbeidsverhouding is 'veilig' werk (onder goede arbeidsomstandigheden) met een duurzaam perspectief. Werkgever en -nemer hebben hier eigen, wederkerige verantwoordelijkheden. Het model zorgt voor

verbintenis en versterkt de arbeidsrelatie. Dat geeft steun voor een oplossing als werk niet meer veilig uitgevoerd kan worden en verlies van perspectief dreigt.

**DE VERLOFKRUL®**



Wel of niet werken hangt niet af van de oorzaak van de gezondheidsklachten, maar van de gevolgen. Heeft de werkgever geen passende oplossing zodat toch (deels) gewerkt kan worden, dan krijgt werknemer ziekteverlof. Werkgever houdt zo grip op aan- of afwezigheid.

**DE TAFEL VAN TWEE®**



Werkgever en werknemer maken samen afspraken. Alles waar ze het over eens zijn kan worden afgesproken. Adviseurs kunnen hierbij worden betrokken; het onderwerp van de vraag bepaalt welke adviseur (ergonomisch medewerker, arbeidsdeskundige, HR-adviseur, bedrijfsarts enz.) nodig is.



Huib Veldman is arbeidsdeskundig adviseur vanuit zijn bedrijf Van Hartevelde Advies.



John Bakker werkt in het Universitair Medisch Centrum Groningen als arbeidskundig adviseur.

gaande te houden. Het leidt volgens Veldman en Bakker tot een positievere sfeer, beter functioneren en dus tot duurzaam inzetbare medewerkers. Over ziekteverzuim is al veel geschreven, wat voegt hun

boek hieraan toe? Huib Veldman: "De meeste boeken zijn geschreven vanuit een expertbenadering waarin wordt verteld wat je moet doen, bijvoorbeeld op het gebied van wet- en regelgeving, belasting-belastbaar-





**Ziekteverzuim  
bestaat niet**

Prijs € 39,95

ISBN

978-946-215-411-7

Uitgever:

Vakmedianet

heid of re-integratie, om ziekteverzuim te voorkomen of op te lossen. Ons boek gaat over functioneren en arbeidsverhoudingen. Via de Methode IK krijgt de werkgever grip op dat waar hij zelf verantwoordelijk voor is: 'werk geven' waarin je de medewerker in staat stelt om goed te functioneren."

John Bakker: "In de praktijk zie je dat, als de arbeidsverhoudingen en het functioneren van de werknemer goed zijn, er altijd een oplossing wordt gevonden bij gezondheidsproblemen. Het is dus belangrijk dat dát voor elkaar is. Nu wordt nog vaak gedacht dat mensen eerst gezond moeten zijn om goed te kunnen functioneren. In mijn ogen is dat een diskwalificatie van mensen die iets mankeren. Mensen die ziek zijn kunnen ook goed functioneren, als je maar voldoende rekening met ze houdt. Goed functioneren is voor iedereen weggelegd en niet voorbehouden aan mensen met een goede gezondheid."

**Perspectief**

Huib Veldman: "Natuurlijk kan het gebeuren dat je het werk dat je jarenlang gedaan hebt niet meer kunt doen. Baanverlies is echter niet de grootste angst van mensen, de echte angst zit in werkverlies en het ontbreken van perspectief. De oplossing is niet vastklampen aan je oude werk, maar op tijd nadenken over alternatieven. Waar zou ik in de toekomst willen en kunnen werken? Wie plan B heeft is niet bang voor het

verlies van het oude, want die houdt een perspectief."

In geval van ziekte kun je als werkgever volgens Veldman en Bakker maar beter wegblijven van de oorzaken, klachten en andere problemen en je richten op de gevolgen. "Kijk vooruit: hoe voorkom ik dat een gezondheidsprobleem ook een functioneringsprobleem wordt? Hoe kan ik zorgen dat de medewerker werk en inkomen behoud, ook wanneer hij gezondheidsproblemen krijgt?" Huib Veldman vertelt dat in het boek veel van dit soort draaiingen gemaakt zijn. Niet praten over verzuim, maar over ziekteverlof. In plaats van rechten en plichten, belangen en verantwoordelijkheden centraal stellen. Niet de oorzaak van klachten onderzoeken, maar de gevolgen die de klachten hebben op de mogelijkheden in werk.

John Bakker: "Het gaat niet over ziekte en gezondheid, maar over perspectief en werk."

Alles draait om de dynamiek tussen werkgever en werknemer in de arbeidsverhoudingen. Het gedrag van de een heeft gevolgen voor de ander en omgekeerd. "Als je iets wilt veranderen waar je ontevreden over bent, moet je niet alleen de ander porren, maar ook bij jezelf te rade gaan. Wat is jouw aandeel en waar heb jij invloed op. Daarom heet het ook de Methode IK. Het begint bij jezelf, als leidinggevende of werkgever. Maar we zouden het boek met wat aanpassingen ook voor werknemers kunnen schrijven."



**WAT KUNNEN ARBEIDSDESKUNDIGEN MET HET BOEK?**

Ziekteverzuim bestaat niet is primair geschreven voor leidinggevenden en HR-functionarissen. Maar het is ook interessant voor arbeidsdeskundigen. Huib Veldman: "De kern van ons werk is belasting, belastbaarheid en sociale zekerheid. Daarnaast wordt van de arbeidsdeskundige verwacht dat hij van veel verschillende zaken kennis heeft: ergonomie, wet- en regelgeving, organisatiekunde, financiën en volgens mij ook van de arbeidsverhoudingen. Sterker nog: dat is misschien wel het belangrijkste om iets van te weten. Want werk gaat altijd over de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. John Bakker: "Verder gaat ons model de Verlofkrul® voor een belangrijk deel over de gevolgen van ziekte voor de belastbaarheid en de arbeidsmogelijkheden. En dat is bij uitstek het adviesgebied van de arbeidsdeskundige."

