

Ziekteverzuim een schijnprobleem?

Op 27 januari 2017 was ik uitgenodigd voor de presentatie van “Ziekteverzuim bestaat niet, werken met de methode IK”. Zo’n boektitel prikkelt natuurlijk de fantasie. Heb ik even niet opgelet? Is het ziekteverzuimcijfer landelijk nu tot nul gereduceerd? Dus op naar Groningen...

De auteurs Huib Veldman en John Bakker betogen in hun boek dat werkgevers niet altijd genoeg grip op het ziekteverzuim in hun organisatie hebben. Dit wijten zij aan de onderbelichte rol van de leidinggevende en de interactie met de medewerker. Wat viel hun op? Leidinggevendengingen verzuimgesprekken veel makkelijker aan als niet ziekte, maar werk het gespreksonderwerp is. Een open deur (ziekte is ook niet echt het domein van leidinggevendengingen) maar het aardige van dit boek is de verfrissende en concrete methodiek die zij beschrijven. Om die op waarde te schatten, kijk ik altijd naar de gehanteerde uitgangspunten, in dit geval twee:

- Ziekteverzuim is een functioneringsprobleem
- Een duurzame arbeidsrelatie begint bij jezelf

Functioneren

Het eerste betreft een herformulering. Waar het voor de werknemer vooral gaat om een gezondheidsprobleem (klachten, hinder, diagnose, prognose) zullen werkgevers, leidinggevendengingen en HR-adviseurs eerder spreken in termen van werk: afwezigheid, er blijft werk liggen, het rooster moet worden aangepast, collega’s moeten een tandje bij zetten, de klant krijgt niet de vereiste kwaliteit geleverd etc. De oplossing van de één is dan in feite het probleem van de ander, namelijk ‘niet werken’. De auteurs pleiten in deze voor een focus die dit overbrugt: werkgever en werknemer hebben beiden een verantwoordelijkheid om problemen in werk op te lossen of te voorkomen.

Gedrag roept gedrag op

Het tweede uitgangspunt ligt in de basis van de arbeidsverhouding. Voor duurzame inzetbaarheid spelen twee partijen een rol. Dus het gedrag van de leidinggevende heeft effect op dat van de werknemer en omgekeerd. Als er iets moet gebeuren, vraagt dat dus een verandering van jezelf. Van de werknemer én van de leidinggevende. Vandaar *Methode IK*.

De auteurs hebben zich voor deze methodiek laten inspireren door workshops en ideeën van Falke & Verbaan (keuzegedrag en waardering van werk), de Roos van Leary, Positieve psychologie, Waarderend onderzoeken, Motiverend Re-integreren (NSPOH) en Stephen R. Covey (Persoonlijk leiderschap).

Tolkien

Het valt de auteurs te prijzen dat zij deze diversiteit vervolgens vertalen in tal van praktische modellen en handvatten om de fasen in het verzuimproces te doorlopen: De Functioneringslemniscaat, De Paraplu van Belang, De Verlofkrul, De Tafel van Twee, Rekenen en Tekenen, De Spreekmolen, Het Hart van Re-integratie. Het lijken wel termen uit een vergeten werk van Tolkien. Tezamen bieden ze wel degelijk houvast voor de procesgeoriënteerde verzuimaanpak die de auteurs voorstaan. In

die zin is dit boek een echt praktijkboek te noemen.

Capability

Valt er nog iets op af te dingen? Uiteraard. Al was het maar op de keuze om alle praktijkvoorbeelden in een slecht leesbare kleur roze af te drukken. Maar belangrijker is de constatering dat 'De Methode IK' zwaar leunt op een gemeenschappelijk belang tussen werkgever en werknemer. De auteurs werken dit belang in mijn ogen wat 'mager' uit. Het gaat dan om veilig werken en perspectief. "Om goede arbeidsomstandigheden en het perspectief op behoud van veilig werken en goed functioneren" (pag. 53 ev). Dat brengt ons mijns inziens weer terug bij 'voorkomen van ongevallen' en 'gezond en veilig werken'. Zonder iets af te doen aan het belang hiervan (wie zou onveilig en ongezond willen werken?) blijkt dat voor daadwerkelijke duurzame inzetbaarheid het realiseren van belangrijke waarden veruit de belangrijkste factor is. Veiligheid en gezondheid zijn daarin eerder een middel dan een doel in zichzelf. Het is niet voor niets dat moderne opvattingen over gezondheid spreken van gezondheid als een 'ability'. Dit sluit naadloos aan bij de z.g. 'Capability Approach' van duurzame inzetbaarheid. In deze benadering gaat het in feite om drie vragen: wat is voor jou belangrijk in je werk? Biedt jouw werk daartoe de gelegenheid? En wat doe je hier zelf aan? Het zou een prachtige invulling kunnen zijn van wat de auteurs "De Paraplu van Belang" noemen. Wellicht iets voor een volgende druk?