

Boekbespreking *Ziekteverzuim bestaat niet.*

Geachte medewerkers in organisaties:

Je hebt het vast wel eens gedaan: je ziek melden. Soms kon dat niet anders, want je was zo ziek dat je niet *kon* werken, maar op andere momenten lag dat misschien niet zo duidelijk. OK, je voelde je niet lekker, maar of je daardoor ook niet kon werken? Uiteindelijk weet je vooral zelf het antwoord op die vraag, maar dat antwoord strookt misschien niet met wat je toen *wilde*: verzuimen. Kunnen of willen, hoe moet je daar uit komen?

Geachte leidinggevenden in organisaties:

Je hebt het natuurlijk al meer keren meegemaakt en je zult het nog vaak meemaken: een medewerker meldt zich ziek. Soms weet je dat dat niet anders kan: ze is zo ziek dat ze niet *kan* werken, maar op andere momenten ligt dat niet zo duidelijk. Hij voelt zich niet lekker, maar kan hij echt niet werken?

Uiteindelijk weet de medewerker alleen zelf het antwoord op die vraag, maar dat antwoord strookt soms (vaak?) niet met wat jij *wilt*: verzuim tot het uiterste minimum beperken. Wat moet je doen?

Precies over dit dilemma gaat dit boek. Op pagina 68 en 69 wordt het dilemma haarscherp omschreven: de organisatie staat er alleen voor als 'de medewerker afwezig is en de werkgever op aanwezigheid geen invloed heeft', de medewerker blijft alleen achter als de werkgever 'de ziekmelding aanneemt zonder de arbeidsmogelijkheden te onderzoeken'.

In elk hoofdstuk wordt een tool aangereikt om medewerker en leidinggevende te helpen verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor het oplossen van de vraag, respectievelijk:

- kan ik niet werken, of wil ik niet?
- wat moet ik doen om verzuim in mijn organisatie optimaal te beperken?

Door middel van interactie-instrumenten bieden de auteurs heldere instrumenten om samen uit het dilemma te geraken: *de functioneringslemniscaat, de paraplu van belang, de verlofkrul en de tafel van twee*. Elk op hun eigen manier bieden deze instrumenten concrete handvatten waarbij de verbindende factor steeds weer is dat leidinggevende en werknemer ieder hun eigen verantwoordelijkheid nemen en dat ze alleen door daar helder over te communiceren tot een oplossing kunnen komen die voor beiden (en uiteraard uiteindelijk ook de omgeving, zoals het gezin, partner enerzijds, de organisatie, het team anderzijds) bevredigend is.

Ook de rol van adviseurs wordt uitgebreid behandeld. Een scala aan professionals kan betrokken worden: juristen, HR- en financieel adviseurs, de bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige. Naarmate het werkdilemma specifieker wordt geformuleerd, is de keuze van de in te schakelen adviseurs makkelijker, zeggen de auteurs. Zij pleiten ervoor deze zorgvuldig gekozen adviseurs een plaats te geven in het besluitvormingsproces. Het zijn de deskundigen die kunnen meepraten over de gevolgen van de gezondheid van de medewerker voor het werk. Zij maken onderscheid tussen deze adviseurs en de adviseurs die zich bezighouden met de gezondheid op zich: de huisarts, therapeut of hulpverlener. Hoe belangrijk zij ook zijn voor de medewerker, de gezondheid is geen onderwerp van gesprek aan tafel met de werkgever.

In de tweede helft van het boek gaan de auteurs in op de re-integratie. Nadat je met behulp van de spreekmolen hebt bepaald waar organisatie en medewerker staan en waar ze naartoe willen, wordt een soort SMART aanpak uitgewerkt, maar ook hier natuurlijk weer in de beeldtaal die dit boek zo aantrekkelijk maakt: *het hart van de re-integratie* (overeenstemming bereiken over het doel), en vervolgens *rekenen en tekenen* (hoe planmatig te komen van doel naar resultaat).

Ik vind dit een helder boek. De auteurs, beide arbeidskundig adviseur, hebben hun kennis en ervaring uitgewerkt tot een stap-voor-stap methode die werkgevers en werknemers enorm kunnen helpen om uit het lastige dilemma van verzuim te raken. Ze hebben daarbij prominente deskundigen als Falke en Verbaan, Machteld Huber en Steven Covey als inspiratie- en kennisbronnen gebruikt en dat is verstandig. Dit is complexe materie die veel voetangels en klemmen herbergt. Mooi werk, mannen!

Tenslotte:

Ik vind de titel sterk. Taal is krachtig en als je dit probleem blijft aanduiden met de term ziekteverzuim begin je al met een negatieve insteek, die bovendien maar gedeeltelijk aangeeft waar het om gaat. En dan ook nog het gedeelte dat meestal niet tot spanningen tussen de werkgever en werknemer leidt. Als je echt ziek bent is dat heel naar en dat begrijpt iedere werkgever. Het is juist waar de achtergrond van het verzuim onduidelijk is, waar de problemen erg groot kunnen worden. Afschaffen die term.

De ondertitel vind ik minder sterk. Werken met de methode IK. Ik begrijp het idee: het beïnvloeden van het proces begin bij jezelf. Persoonlijk heb ik daar wel iets mee, zoals blijkt uit mijn publicaties. Maar de methode vind ik juist zo sterk omdat de nadruk steeds weer ligt op het overleg tussen beide partijen en hun adviseurs. Daarom pleit ik bij deze voor een herziening: werken met de methode WIJ.

Bert van Dijk,
trainer/opleider
auteur van *Beïnvloed anderen, begin bij jezelf*.