

Maastricht en Rotterdam, 16 juli 021

Betreft: Ziekteverzuim, een conflict en dan ... Hoe gaan we verder?

De afgelopen 2 dagen ben ik voor mediation training enthousiast geworden te gaan schrijven over het onderwerp ziekteverzuim bij conflictsituaties.

Ziekteverzuim waaraan een conflict aan vooraf gaat, of gedurende de ziekteverzuim proces wegens wet Poortwachter duidelijk wordt dat er een conflict ten grondslag ligt, kunnen uitmonden tot langdurige en steeds ingewikkeld wordende strijd en “hobbel” processen.

Zodra de ziektemelding feitelijk een conflict blijkt te zijn moeten werkgever en werknemer er alles aan doen dit conflict zo snel mogelijk op te lossen. De arbodienst zal al gauw tot het advies komen te gaan mediaten. De partijen kunnen hier verschillende nevenproblemen bij gaan verzinnen en daarom is het goed deze vooraf in kaart te brengen:

- Is er sprake van een conflict en is er overeenstemming wat het conflict feitelijk inhoud?
- Wie zijn bij dit conflict betrokken en met wie moet er bemiddeling en/of mediation ingezet worden om te zoeken naar oplossingen dit conflict te helpen beëindigen?
- Betreft dit een proces waarbij de oorzaken helder zijn of betreft het symptoombestrijding acties?
- Hoe groot is de invloed van het bedrijf meester te blijven van de elementen die dit conflict hebben veroorzaakt en in hoeverre zijn er partijen die van buiten het bedrijf invloed hebben op het oplossen van het conflict?
- Is oplossing van het probleem het eindresultaat werken aan een gezonde werksfeer of het begin van verdere escalatie van de kern van het conflict?
- Welke opties zijn er in de oplossing en voor welke opties moet wat gebeuren?
- Welke re-integratietools wet poortwachter en externe ondersteunende partijen kunnen en gaan we inzetten?
- Gaan we partijen benaderen in termen van “bestrafen” of “belonen”? *

*Denk hierbij aan opties als verplaatsing in een andere functie intern, promotie, loonsverhoging, outplacement, detachering. Maar ook aan inzet deskundigen.

- Hoeveel geld kost het om iemand 2 jaar of misschien langer in de ziektewet te houden, welk budget hebben we beschikbaar om dit conflict op te lossen en hoeveel hiervan zijn we bereid hiervoor echt in te gaan zetten?

Inzet advocaat of volharden in standpunten maar passief blijven bezig zijn om terugkeer op de werkvloer te bespoedigen en/of loonsancties e.d. helpen de rekening van het verzuimdossier hoger op te laten lopen, zonder meters te maken het verzuim zelf dichter bij een oplossing te brengen of een volledige UWV-akkoord van de inspanningsverplichtingen van werkgever en werknemer tot stand te krijgen.

Na twee jaar ziekte kan een gang naar de rechtbank gemaakt worden wat kostbaar is, terwijl bij mediation in het begin van het eerste ziektejaar of daarna kan worden gezien als een extra inzet van werkgever en werknemer naar werkbare oplossingen te zoeken hoe en zo ja waar werknemer in de toekomst zijn of haar carrière voort gaat zetten. Ook kunnen voortschrijdende inzichten komen in de bedrijfscultuur, structuur, eerdere soortgelijke conflicten of uitstroom waarvan bekend is dat deze om soortgelijke symptomen gingen. “Wake up call moment”

Mediation of bemiddeling echter, waarbij de inzet is de werknemer binnen het bedrijf te houden of anders via een vaststellingsovereenkomst uit dienst te laten treden met een betermelding, zijn relatief de meest goedkopere wegen om tijdens conflicten het verzuim in beweging te krijgen.

Onze diensten:

- Lopen de spanningen intern op? Zijn er knelpunten op gebied van Arbowet? Of worden cao-bepalingen niet allemaal nageleefd? Wij kunnen individueel of in groepsverband bemiddelen/mediaten.
- Is er geen of weinig vertrouwen op interne onafhankelijke klankborden bieden wij u de mogelijkheid ons als onafhankelijke externe partij als vertrouwenspersoon te laten optreden.
- Met onze financieel economische achtergrond kunnen wij ook op investeringsvraagstukken met u meekijken/rekenen en meezoeken naar subsidiemogelijkheden.
- Wilt u meer doen aan opleidingen in het algemeen of in het kader van ziektewet/herplaatsing van overtollig personeel? Of dient u een sociaal plan op te stellen i.v.m. resultaten, afstoot taken of verkoop onderdelen en het herplaatsen bij derden? In elke fase tot aan realisatie van herplaatsing bezitten wij de expertise dit samen met u te realiseren.
- Inzichtelijk maken wat een ziekteverzuimcasus u na 2 jaar en eventueel daarna kan kosten, inclusief aanvraag ontslag bij de rechter?
- Preventie – en verzuim management begeleiding.

Voor meer informatie en/of een offerte kunt u ons bellen met nummer 088-5848896 of 06-15250102. E-mailen kan ook naar info@smart-capacity.nl

Met vriendelijke groeten,

Johan Voots
Directeur
Smart Capacity BV
Tevens MfN Arbeidsmediator