



Conflict en verzuim in de praktijk.

Een 5-tal aspecten die van belang zijn bij een conflict en een ziekmelding.
Het gaat om:

1. Inzet interventieperiode

- Niet thuisblijven. Werknemer werkt tijdelijk op een andere werkplek of vanuit thuis. Hij blijft actief.
- De periode om een interventie in te zetten is kort. Maximaal 1 week en bij uitzondering 2 weken.
- Niets doen is geen optie. Tijdens deze korte interventieperiode moet er iets gebeuren. Dat is in bijna alle gevallen een goed gesprek. Afwachten is onmogelijk en zal later in een rechtszaak gevolgen kunnen hebben.

2. Werkgever én werknemer dragen beiden verantwoordelijkheid.

3. Kosten c.q. de rekening van een interventie ligt bij werkgever

4. Een zorgvuldige rapportage van de bedrijfsarts is belangrijk als werkgever nog van niets weet. De bedrijfsarts moet erg voorzichtig zijn met het vaststellen dat werknemer arbeidsongeschikt is. Daar zijn de afgelopen jaren veel tuchtzaken over gevoerd.

5. Bedrijfsarts: niet direct mediation adviseren maar eerst een (begeleid) gesprek



Wat zijn interventies die ingezet kunnen worden in de korte periode na de ziekmelding? Naast het goede gesprek gaat het om:

- Hulp van een coach, bedrijfsmaatschappelijk werker of psycholoog. Dit is gericht op herstel van balans en probleemoplossend vermogen
- Bemiddeling door een coach, bedrijfsmaatschappelijk werker of mediator
- Heroriëntering op de loopbaan van werknemer, begeleid door een coach
- Aanpassingen in zaken als takenpakket, organisatie, werktijden etc.

Als één van de partijen aangeeft dat de ingezette interventie niet het gewenste resultaat heeft gehad is arbeidsmediation aan de orde. Het is van groot belang dat mediation ingezet wordt als de situatie nog niet geëscaleerd is.

Bron: Gezond in Bedrijf en STECR richtlijn Conflicthantering.