



COLUMN

Door Anita Regout

De frietsnijder van de wetgever

Regelmatig denk ik, wanneer ik als mediator aan tafel zit met een werknemer en werkgever: was hier nou maar wat minder krampachtig aan de regeltjes vastgehouden, en wat meer aandacht geweest voor de menselijke kant. Klinkt dat vreemd uit de mond van een jurist? Ik vind van niet. De juristerij en de wet- en regelgeving zijn er niet om de plaats in te nemen van normaal gedrag en constructieve omgangsvormen met elkaar.

En toch gebeurt dat vaak. Ik heb het over gevallen met een zieke werknemer, waar de werkgever eigenlijk doodsbang is om iets te doen, en daardoor nalaat datgene te doen wat in zo'n situatie misschien wel het meest nodig is: oprecht contact, 'wat is er aan de hand, ik maak me zorgen over je'.

Mijn stelling is: als ziekte van een werknemer vanaf dag 1 goed (dat wil zeggen: communicatief prettig) zou worden opgepakt, zou het gros van de ziektegevallen waarbij arbeidsconflict een rol speelt, te voorkomen zijn of veel korter duren dan nu het geval is. Waarom gebeurt dit dan zo vaak niet?

Ondernemers en zieke medewerkers zitten in een *catch 22*; de werkgever die geen fouten wil maken in het ziektedossier, en de werknemer die thuis zit, de muren op zich af ziet komen, aandacht wil en die juist van zijn werkgever tekortkomt. Dit soort situaties kom ik tegen in mijn praktijk als mediator. Ik vind het een uitwas van de regelgeving.

De pest is, dat elke adviseur de werkgever laat weten dat hij heel erg moet oppassen met een zieke werknemer. Het begint met Wet bescherming persoonsgegevens, dan het BW, de Wet Verbetering Poortwachter (WVP), de Wet werk en zekerheid (Wwz), de STECR-werkwijzer, de beleidsregels van UWV. En dan ben ik er nog niet.

Het alleenrecht van de werknemer om geheim c.q. vertrouwelijk ziek te zijn, gekoppeld aan het wél samen moeten opstellen van een re-integratieplan terwijl er niet gepraat wordt, drukken positieve en 'normale' impulsen om iemand beter te krijgen ongewild de kop in. Want hoe geef je een zieke medewerker oprechte aandacht, als die aandacht door de formatterende frietsnijder van de Wbp en Wwz moet?

De angst regeert. 'Als ik het niet goed doe, krijg ik UWV op mijn dak en als mijn dossieropbouw niet klopt, zit ik straks aan een extra jaar loondoorbetaling vast.' Allemaal waar. Maar de regeldrift is wel wat doorgeslagen. Er zijn heus meer soorten werkgevers dan alleen boemannen die te weinig willen betalen of via een truc van een werknemer af willen. Maar ze zijn zo beducht een fout te maken *in de regelgeving*, waarop ze dan afgerekend kunnen worden door UWV of de rechter, dat ze fouten gaan maken *in de persoonlijke bejegening*.

Jazeker, werkgevers moeten de stappen van de WVP keurig

volgen. En ze hoeven niet te weten c.q. mogen niet weten wat hun zieke medewerker mankeert. Maar door puur te focussen op de re-integratiestappen, of door de angst 'te veel te vragen', gaat de werkgever soms voorbij aan het normale 'hoe is het met je?'. En ontnemt hij de medewerker misschien totaal ongewild ook de mogelijkheid om oprechte belangstelling voor zijn welbevinden te beleven. Werknemer en werkgever hebben naast een arbeidsovereenkomst ook een psychologisch contract. Een contract dat zegt 'je hoort erbij'. Bepaalde effecten van wet- en regelgeving staan daarmee op gespannen voet.

Puur theorie? Nee hoor, hier een voorbeeld uit de praktijk: de werkgever vond het vreselijk dat hij al maanden geen contact had met zijn zieke medewerker Hans. Maar de experts bekommerden zich om Hans: de huisarts, de bedrijfsarts, kennelijk ook een psychiater. Advies van de bedrijfsarts: nog even geen gesprek. 'En wie ben ik dan, als ondernemer, om de rol van de experts in twijfel te trekken? Ik ben geen arts. Dus we hebben een tijdlang radiostilte gehouden. Ik stuurde ook altijd een verjaardagskaartje; deze keer maar niet.' Uiteindelijk heeft HR gebeld, maar Hans wilde geen contact. Er volgden mails; geen reactie. Uiteindelijk volgde een officiële brief. Daar kreeg het bedrijf een juridische brief op terug. Nu is het hommeles. 'Vroeger hadden we een hele vertrouwde samenwerking. Nu staan we tegenover elkaar. Alles wat ik hoop is dat hij beter wordt. We willen hem niet kwijt.' Van de werknemer hoor je de spiegel van het verhaal. Johan, zijn baas, heeft nooit gevraagd hoe het gaat. Niet één telefoontje. In het begin vond de bedrijfsarts het gesprek te vroeg. Hans moest eerst naar de psycholoog. Vier maanden later zei de bedrijfsarts dat hij weer beperkt belastbaar was en dat hij weer kon beginnen. Maar hij voelde zich door Johan in de steek gelaten. 'Er is er geen contact geweest, alleen af en toe een mail en nu zelfs een nare brief. Het interesseert ze niets, het gaat alleen maar over een plan van aanpak opstellen. Ik vraag me af: wat willen ze met me? Willen ze soms van me af? Heeft hij enig idee wat dit met me doet? Er is geen interesse, geen contact. Alles wat ik wil is normaal met hem praten.'

Had Johan zich vanaf het begin niet laten leiden door zijn angst het (voor de wet) 'fout' te doen, dan had hij het vast niet zo 'fout' (in de menselijke communicatie) gedaan als nu het geval is geweest. En was veel van de ellende die is ontstaan waarschijnlijk te voorkomen geweest. Dat snijdt hout. En in dit geval is dat beter dan friet.

Over de auteur

Anita Regout is MfN-registermediator en mede-eigenaar van RANDSTAD-MTC Mediation-Training-Coaching voor MKB-bedrijven. Zij is gespecialiseerd in arbeidsmediation, teammediation en communicatietrainingen.