

Symposium Arbeidsongeschiktheid

Op 25 september organiseerde de BPL een symposium over (psychische) arbeidsongeschiktheid als gevolg van werkstress, burn-out en arbeidsconflicten. Op het programma stonden interessante sprekers met zeer verschillende achtergronden, die allen vanuit hun eigen vakgebied het onderwerp belichtten. De middag werd geopend door Huug Brinkers, adviseur van de BPL vanuit vakbond De Unie. Huug gaf aan dat de economische recessie niet alleen de arbeidsvoorwaarden, maar ook de arbeidsrelaties onder druk zet; er is een toename van ontslagen en arbeidsconflicten waarneembaar. Met een grappig filmpje liet hij vervolgens duidelijk zien, hoe gebrekkige communicatie in een arbeidsrelatie als snel kan leiden tot conflictsituaties.

De eerste spreker was Mariëlle Damoiseaux, arbeids- en organisatiepsychologe. Zij belichtte de relatie tussen arbeid en psychische gezondheid. Het arbeidsethos is in de loop der eeuwen enorm veranderd en willen werken is iets wat we onszelf hebben aangeleerd. Het is belangrijk genoeg om te blijven doen, terwijl het ons toch regelmatig stress oplevert. Stress is niet erg tot op zekere hoogte, maar als de stress te lang aanhoudt kan dit leiden tot lichamelijke en geestelijke klachten. Een voorbeeld van een gebeurtenis die langdurig stress kan opleveren is het arbeidsconflict. Sociaal-emotionele conflicten, waarin een belangentegenstelling speelt, leiden het meest tot ziekte van de werknemer. Daarbij spelen de principes van wederkerigheid en complementariteit een belangrijke rol. Hoe je als werknemer omgaat met een conflict heeft onder andere te maken met je persoonlijkheid. Maar ook de aanwezigheid van een achterban en de situatie binnen je organisatie hebben hier invloed op. Tot slot belichtte Mariëlle kort de alarmsignalen dat er een conflict dreigt en wat je zelf kunt doen om te voorkomen dat een conflict escaleert. Ze gaf aan dat jezelf ziekmelden omdat je in conflict bent met je werkgever geen verstandige zet is. Als je ziek bent geworden door langdurige stress die te maken heeft met een arbeidsconflict, is dit natuurlijk wel een logische stap.

Dit werd beaamd door de volgende spreker, Willem van Rhenen, die naast directeur Onderzoek en Ontwikkeling bij ArboNed ook bedrijfsarts is. Hij liet echter ook zien, dat het belangrijk is om zo spoedig mogelijk weer aan de slag te gaan als je thuis komt te zitten. Niet werken is niet (altijd) herstel bevorderend! Zijn advies was om in samenspraak met de bedrijfsarts en werkgever snel tot een plan van aanpak voor re-integratie en een einddoel te komen. Een uitzondering hierop kan de burn-out zijn. Dan is het wellicht beter om uit te kijken naar een andere werkplek, omdat het zeer lastig is om in de setting waarop je bent 'leeg gelopen' weer plezier in je werk te vinden. Volgens Willem zouden bedrijfsartsen ook veel meer moeten focussen op preventie en amplitie (bevlogenheidsmanagement) om te zorgen dat werknemers met plezier naar hun werk blijven gaan en het maximale uit zichzelf willen en kunnen halen. De taken liggen nu echter nog te vaak bij curatie in geval van verzuim en controle/beoordeling op arbeidsongeschiktheid. In geval van ziekte is het belangrijk dat de bedrijfsarts zowel werk- als privé-situatie goed in beeld heeft, communiceert met de huisarts en weet of de werknemer nog wel zin heeft in het werk. De bedrijfsarts is in principe nooit betrokken bij een arbeidsconflict, tenzij stress van een dergelijk conflict leidt tot medische klachten bij de werknemer.

Ellen de Graaf, arbeidsjuriste en juridisch adviseur van de BPL, vertelde dat een werknemer in geval van een conflict maximaal twee weken thuis mag blijven als er verder geen medische klachten zijn. Dit wordt de 'time out' periode genoemd en in deze tijd moet er gewerkt worden aan een interventieplan en oplossing tussen de werknemer en de werkgever. Mediation kan een uitweg zijn als werkgever en werknemer er samen niet uit komen. Het is dan vanuit juridisch oogpunt verstandig om daaraan mee te werken. Mocht het conflict uiteindelijk toch bij de rechter belanden, dan kan de gang naar de mediator gezien worden als bewijs dat partijen er alles aan gedaan hebben om er uit te komen. Als

mediation niet lukt, ook niet in de vorm van een exit-mediation, en partijen willen echt uit elkaar dan zijn hier meerdere mogelijkheden. Waaronder een ontslagprocedure via het UWV of de weg kantonrechter. Als tip aan werknemers gaf Ellen mee dat je jaarlijkse functioneringsgesprek van groot belang is. Door de uitkomsten hiervan op schrift te stellen heb je meer invloed op het beoordelingsgesprek en eventuele negatieve gevolgen, zoals bijvoorbeeld ontslag, die hieruit (soms zeer onverwacht) kunnen voortkomen.

Na deze drie boeiende lezingen was het tijd voor een dinerpauze, waarin de deelnemers onder het genot van een uitgebreid warm en koud buffet konden praten over alles wat ze tot dusver gehoord hadden.

Vervolgens was het aan mediator Marion Uitslag, tevens directeur van HU Mediation, om te voorkomen dat iedereen zou wegzakken in een after-dinner dip. Dat lukte haar goed met een levendig verhaal over haar ervaringen als bemiddelaar bij arbeidsconflicten. Haar advies was: ga het conflict aan! Veel mensen vermijden conflicten uit angst dat het escaleert, maar dat doet het uiteindelijk toch wel. Communicatie is hier het toverwoord, zowel bij het ontstaan als bij het oplossen van een conflict. Marion benoemde een vijftal belangrijke processen in een conflict en liet met behulp van de Escalatieladder van Glasl zien, dat er nog wat te redden valt als je er snel bij bent. Om tot een oplossing te kunnen komen, moeten beide partijen een stukje verantwoordelijkheid voor het conflict op zich nemen. Een mediator zal hierbij altijd op zoek gaan naar de onderliggende belangen van beide partijen. Deze zijn vaak te destilleren uit de standpunten die de partijen in de strijd innemen. Nadat hierover is onderhandeld zal er in een geslaagd mediationtraject een slotovereenkomst tot stand komen waarin de gemaakte afspraken tussen partijen worden vastgelegd.

Het volgende onderwerp dat aan de orde kwam was wat drogere kost, maar werd met goede rekenvoorbeelden door Bob Stadelmaier, adviseur bij VVAA, toch een stuk duidelijker. Bob liet zien wat er gebeurt met je financiën in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid. In de eerste 104 weken zal er loondoorbetaling door de werkgever plaatsvinden. Dit is wettelijk 70% van je laatst verdiende loon en 85% als je een contract hebt volgens de CAO. Na deze periode beoordeelt het UWV je restverdien capaciteit, die bepaalt of je in aanmerking komt voor een uitkering en voor welk type uitkering. Hierbij kan een 'WIA-gat' ontstaan, welke een grote achteruitgang in je inkomen veroorzaakt, vooral als je je restverdien capaciteit niet kan benutten met passend werk.

Als laatste spreker was het de beurt aan Hans Smit van het Pensioenfonds voor Dierenartsen. Een groot pluspunt van dit pensioenfonds is het feit, dat zij de premiekosten van de werknemer overnemen op het moment dat deze arbeidsongeschikt wordt en geen dierenarts meer kan zijn. Op die manier wordt dan dus nog wel pensioen opgebouwd. Dat is van groot belang, aangezien de aow geen vetpot is. Als er geen verplicht pensioenfonds is, betekent dit dat werknemers zelf regelingen voor hun pensioen moeten treffen en moeten overleggen met hun werkgever. Een verplicht pensioenfonds heeft overigens wel draagvlak binnen de beroepsgroep nodig, wat wettelijk gesteld is op minimaal 55% van de leden. Deze kritische grens wordt op dit moment bijna bereikt. Daarom is het van groot belang dat alle dierenartsen nu eens bewust nadenken over hun visie op een verplichtstelling van het pensioenfonds en, indien ze hiervan een voorstander zijn, lid worden van de deelnemersvereniging (DPD) om het pensioenfonds ook in de toekomst te behouden.

Om bij te komen van al deze informatie en hierover van gedachten te wisselen werd het programma afgesloten met een gezellige borrel. Al met al kijkt het bestuur van de BPL terug op een geslaagde dag en wil zij de sprekers en deelnemers nogmaals bedanken voor hun komst!