

Nieuw rapport over onderzoek naar oorzaken conflict over ziekteverzuim



Jaarlijks vragen duizenden werknemers het deskundigenoordeel '(On)geschikt voor het eigen werk' aan, omdat zij een conflict hebben met hun werkgever over ziekteverzuim. De oorzaken van dit conflict en de aanvraag van een deskundigenoordeel zijn nog vrijwel onbekend.

Fred Scholte, voorheen arbeidsdeskundige bij UWV, werkte een aantal jaren aan een onderzoek naar de oorzaken die mogelijk ten grondslag liggen aan het ontstaan van een conflict over ziekteverzuim. Fred richtte zijn onderzoek op werknemers die een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV omdat er een meningsverschil is over het verzuim. Wie zijn deze mensen? Welke factoren spelen een rol bij het ontstaan van dat conflict?

Wat was de aanleiding van dit onderzoek?

Fred: "Ik wilde graag vanuit een sociologische invalshoek onderzoeken waarom de ene werknemer wel een conflict krijgt over zijn verzuim en uiteindelijk ook dit deskundigenoordeel aanvraagt en de andere zieke werknemer niet. Bestaande theorieën hebben een psychologische invalshoek, waarin een verstoorde balans tussen privé en werk als verklarende factor wordt gezien.

In mijn onderzoek hebben we een theorie ontwikkeld die een sociologische verklaring biedt. Daarbij hebben we aansluiting gezocht bij twee bestaande theorieën: de 'Job Embeddedness Theory' en de 'Enrichment Theory' en zo is een nieuwe overkoepelende theorie ontwikkeld: 'Employee Embeddedness'.

Met de Employee Embeddedness Theorie kunnen we vaststellen in welke mate werknemers ingebed zijn in de werkomgeving, de thuissituatie en de sociaal-maatschappelijke omgeving. Dit model is gebruikt om inzicht te krijgen in het proces van het aanvragen van een DO en de daarmee samenhangende kenmerken van de werknemer.

Hoe werkt de theorie?

Fred legt uit: "In de nieuwe theorie 'Employee Embeddedness' is de centrale hypothese: hoe minder de werknemer ingebed is in zijn werk, zijn privéleven of in zijn sociaal-maatschappelijke omgeving, hoe eerder de werknemer de kans heeft om in een conflictsituatie te komen (over zijn verzuim) en hoe eerder deze het deskundigenoordeel zal aanvragen. Met andere woorden: hoe minder activiteiten en contacten een werknemer heeft, hoe groter de kans op een deskundigenoordeel is. Een voorbeeld is als een werknemer zijn of haar kind tijdelijk niet zelf kan opvangen. Dan biedt een groot sociaal netwerk meer mogelijkheden om het kind na school op te vangen. Hierdoor hoeft de werknemer niet te verzuimen."

En de uitkomst?

Fred vervolgt: "De hypothese werd bevestigd: werknemers, die een deskundigenoordeel 'ongeschikt voor het eigen werk' aangevraagd hebben, zijn over het algemeen minder ingebed dan werknemers die geen deskundigenoordeel hebben aangevraagd.

Uit mijn onderzoek blijkt dat personen die minder ingebed zijn in werk, privé of de sociaal-maatschappelijke omgeving vaker werken in kleinere ondernemingen, meer reistijd hebben in het woon-werkverkeer, vaak jonger en man zijn en niet in Nederland geboren zijn."

Hoe werkt het in de praktijk?

“In de praktijk blijkt dat de route naar het deskundigenoordeel vaak anders verloopt dan door het UWV is bedacht. Werknemers hebben al langere tijd klachten, terwijl ze blijven doorwerken. Dit verschijnsel heet ‘presenteïsme’. Eerst gaat de werknemer met zijn leidinggevende praten voor minder werk of wat lichtere taken. Bij nul op het rekest probeert hij het nog even vol te houden, maar uiteindelijk meldt hij zich ziek. De werkgever vertrouwt het niet en beschuldigt de werknemer ervan dat hij zich ziek meldt omdat hij zijn verzoek niet heeft gehonoreerd. En dan is het conflict geboren. In de situatie dat de werknemer acuut naar het ziekenhuis moet, ontstaat het conflict als de werknemer tijdens het re-integratieproces een terugval heeft. De werkgever vindt dat hij van alles doet om de werknemer goed te re-integreren en vertrouwt de terugval niet.

Het zou daarom goed zijn als de arbeidsdeskundige bij dit deskundigenoordeel eerst onderzoekt wat de werknemer en werkgever gedaan hebben om dat conflict te voorkomen. Is er een plan van aanpak met concrete stappen (HRM-interventies) gemaakt om uit de knelsituatie te komen, is het regelmatig geëvalueerd, is de Wet verbetering poortwachter gevolgd, etc.? Indien de arbeidsdeskundige vaststelt dat het nodige voorwerk achterwege is gebleven, kan besloten worden het deskundigenoordeel (nog) niet in behandeling te nemen.”

Wat vond je het meest opmerkelijke van de resultaten?

Fred: “Het meest opvallende vond ik dat werknemers die een deskundigenoordeel aanvragen langer met klachten lijken door te werken dan mensen die dat niet doen. Terwijl het beeld juist bestaat dat mensen zich makkelijk ziek melden omdat ze hun salaris toch doorbetaald krijgen. Dit deskundigenoordeel is bedoeld om de werknemer bij dit conflict te beschermen door nog een onafhankelijke derde partij te laten kijken naar de situatie. Er kunnen forse consequenties uit voortkomen voor de werknemer. Uit dit onderzoek blijkt dat als de verzekeringsarts de werknemer in het gelijk stelt, de werkgever over het algemeen toch bij het eigen standpunt blijft. En verder blijkt dat slechts een kwart van de werknemers die het aangevraagd heeft nog maar aan het werk is. Vandaar mijn stelling: het beste deskundigenoordeel is geen deskundigenoordeel!”