



Stap 2

Zoek sociale steun

Bespreek uw denkbeelden en situatie met uw partner of goede vriend(in). Dat lucht op. Zij kennen u goed en kunnen u wellicht een andere kijk geven op de situatie en/of u helpen er anders mee om te gaan. Misschien hebben zij waardevolle tips voor u.

Stap 3

Wie kan u helpen?

U staat er niet alleen voor. Er zijn verschillende personen binnen en buiten uw organisatie die u kunt benaderen voor advies. Zo kunt u langs gaan bij de vertrouwenspersoon van uw organisatie, iemand van personeelszaken of de bedrijfsarts. Bespreek met hen uw probleem. Zij hebben wellicht vaker met eenzelfde situatie te maken gehad en weten wat u het beste kunt doen. U kunt bij uw arbodienst een afspraak maken met een arbodeskundige, ook voordat u zich ziek meldt. U hoeft uw werkgever niet te melden waarom u dit wilt.

Stap 4

Hoe ziet uw oplossing eruit?

Vul uw logboek aan met de volgende punten:

1. *Wie kunt u inschakelen voor hulp?*

--

2. *Welke stappen gaat u zetten?*

--

3. *Waarom kiest u voor deze stappen?*

--



Stap 5

Maak een afspraak om de situatie te bespreken

Niet alleen u maar ook de ander vindt het vaak moeilijk een conflict bespreekbaar te maken. Een werkgever of collega kan echter niet altijd goed zien waar u last van heeft, dus maak een afspraak met hem/ haar om dit te bespreken. Goede arbeidsomstandigheden zijn de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever, de arbodienst en u. Als de werkgever of arbodienst nog niet betrokken zijn, bepaal dan of u ze bij het gesprek wilt hebben en nodig hen hiervoor uit. Of misschien vindt u het prettig iemand die u goed kent (zoals uw partner), mee te nemen naar het gesprek? Ga tijdens het gesprek stap voor stap de volgende punten na. Vink ze af tijdens het gesprek.

- Geef aan welke situatie u als lastig ervaart.
- Vertel wat het met u doet, wat u ervan vindt.
- Vraag de ander of hij/ zij deze situatie herkent.
- Hoe ziet de ander de situatie?
- Vertel hoe u het anders zou willen zien.
- Vertel wat uw rol daarin kan zijn.
- Vertel wat u van de ander hoopt te krijgen.
- Vraag aan de ander of hij/ zij andere oplossingen ziet of mogelijk acht.
- Vraag uw werkgever of arbodienst naar de mogelijkheden die hij/ zij kan inzetten (zie kopje 'wat kan de werkgever doen?')

Stap 6

Maak aantekeningen van het gesprek

Maak een korte samenvatting van de gesprekken die u voert met uw bedrijfsarts, leidinggevende of anderen met daarin de besproken onderwerpen en de afspraken. Leg de samenvattingen eventueel voor aan uw gesprekspartner. Als er veel van het gesprek afhangt is het misschien verstandig om de samenvatting allebei te ondertekenen.

Samenvatting:

Bent u wel of niet ziek?

Als u niet aan bovenstaande acties toekomt of het heeft in uw ogen niets opgeleverd dan kan een ziekmelding voorlopig de enige oplossing zijn. Mogelijk heeft u wel degelijk last van gezondheidsklachten. Het is echter aan de bedrijfsarts om te beoordelen of dat zo is. Als de bedrijfsarts bepaalt dat uw verzuim voorkomt uit verstoorde arbeidsverhoudingen kan de werkgever ervoor kiezen u verzuim zo snel mogelijk los te koppelen van ziekteverzuim. Dit houdt in dat uw verzuim niet als ziekte wordt geregistreerd. Het kan zijn dat uw werkgever u benadert om een afspraak te maken over het opnemen van bijzonder of betaald verlof.



Wat kan de werkgever doen?

Maar wat kunt u van uw werkgever verwachten? De werkgever zal de arbodienst bij ziekmelding eerst vragen zo snel mogelijk te bepalen of er werkelijke medische belemmeringen zijn en of u in staat bent een gesprek aan te gaan om het conflict op te lossen of. Op basis daarvan wordt bepaald welke acties het meest geschikt zijn, bijvoorbeeld:

- Een time-out; een korte periode van rust.
- Een gesprek met uw bedrijfsarts, iemand van personeelszaken of leidinggevende.
- Het inzetten van een mediator of andere professionele bemiddelaar. Soms zijn de verhoudingen zo verstoord dat het nodig is een derde in te schakelen om te helpen het conflict op te lossen. Deze zal de communicatie tussen u en uw werkgever of iemand anders ondersteunen.
- Het aanbieden van bijvoorbeeld een cursus conflicthantering.
- Aangepast of ander werk.

Ga na of bovenstaande zaken uitgevoerd zijn. Zijn ze niet uitgevoerd vraag uw werkgever dan waarom dat niet gedaan is en of het alsnog belangrijk is dit wel te doen.

Loondoorbetaling en werkweigering

Als uw verzuim als ziekte wordt beschouwd dan dient uw werkgever (minstens 70% van) het salaris door te betalen. Moet u weer aan het werk van de bedrijfsarts en /of de werkgever maar u wilt niet? Ben u dan bewust dat uw werkgever de loondoorbetaling kan stoppen of zelfs de mogelijkheid heeft u op staande voet te ontslaan wegens werkweigering.

Komt u er samen niet uit?

Voor het indienen van een klacht of een individueel advies kunt u terecht bij de Advieslijn van VraagWelder, 0900- 4 800 300, op werkdagen van 12.00 - 17.00 uur of www.vraagwelder.nl. Met psychische klachten kunt u terecht bij de Helpdesk van Stichting Pandora, 0900-7263672, maaandag t/m donderdag van 10.00 - 16.30 uur of www.stichtingpandora.nl.