

6

Communicatie in de arbeidsrelatie

Goede communicatie in de arbeidsrelatie is van essentieel belang. Ik denk dat het leeuwendeel van gerezen geschillen tussen werkgevers en werknemers terug te brengen is op een probleem in de communicatie: te veel (elk gesprek schriftelijk bevestigen), of juist te weinig (tijdens ziekte uit het contact), misschien wel veel te heftig (schelden/ruzie op de werkvloer), of onheus en grensoverschrijdend (seksuele intimidatie). Elke vorm van communicatie komen we op de werkvloer tegen. Het is mijn overtuiging dat als werkgevers meer aandacht zouden besteden aan goede en regelmatige communicatie, veel problemen voorkomen zouden worden.

Langdurige arbeidsongeschiktheid

Neem bijvoorbeeld gevallen waarin langdurige arbeidsongeschiktheid speelt. Partijen zien elkaar niet of nauwelijks meer, de communicatie loopt grotendeels via de arbodienst. Er ontstaan vaak conflicten in dit soort situaties, omdat partijen niet meer goed met elkaar communiceren. Over en weer worden zaken al of niet ten onrechte aangenomen, of negatief geïnterpreteerd. "Is hij wel echt ziek, of neemt hij het er van? Ik zag op Facebook dat hij wel op een terrasje zat.." Of, de keerzijde daarvan: "ik heb altijd keihard gewerkt en nu ik ziek ben, hoor ik helemaal niks meer, stank voor dank". Allemaal heel voorstelbaar en menselijk, maar wel desastreus voor een vruchtbare voortzetting van de arbeidsrelatie na herstel.

Een goed voorbeeld hiervan speelde eerder dit jaar in een zaak die tot aan de Hoge Raad is gegaan. Een werknemster die langdurig was uitgevallen met



ernstige psychische klachten, had een evaluatiegesprek met haar werkgever in het kader van de re-integratie, in het bijzijn van haar behandelend psycholoog. De praktijk van deze psycholoog zat gevestigd naast het spoor in Groningen. Tijdens dat gesprek zegt de werkgever, naar zijn zeggen bij wijze van grap, dat werknemer 'zich dan misschien maar gewoon voor de trein moet gooien, dan zijn alle problemen opgelost'. Deze 'grap' komt deze werkgever duur te staan: een ontwrichte arbeidsrelatie, procedures tot aan de Hoge Raad, en hoogstwaarschijnlijk een (aanzienlijke) billijke vergoeding (de zaak is weer terug verwezen, dat is nog even afwachten). Zo zie je dat slechts een paar woorden kunnen leiden tot jarenlange ellende en forse kosten en vergoedingen.

Regelmatige gesprekken

Mijn advies is om je in ieder geval voor te nemen om elk jaar een gesprek met je werknemer te hebben. Dat kan een functioneringsgesprek zijn (geen beoordelingsgesprek), maar dat hoeft niet. Belangrijk is dat dat gesprek wederkerig is: als werkgever vertel je hoe je het vindt gaan op de werkvloer, maar je stelt ook vragen: Hoe gaat het met je, waar sta je, wat zijn je ambities, hoe ervaar je de werkdruk, et cetera. Vraag ook vooral hoe werknemer vindt dat jij het doet, als werkgever of leidinggevende. Of hij/zij misschien dingen mist, of anders zou willen zien. Op die manier maak je dingen bespreekbaar en de werkrelatie open en transparant.

Je zou er voor kunnen kiezen om er een verslag van te maken, wat je samen ondertekent. Zo committeer je je samen aan het voortzetten van een prettige, open en transparante werkrelatie. Dat komt de werksfeer gegarandeerd ten goede!