

Hoe kan mijn bv omgaan met complexe re-integratiegevallen?

Helaas is een tweetal werknemers een tijdlang ziek geweest. Momenteel zitten ze allebei in een re-integratietraject. We doen ons best, maar dit proces verloopt toch wat moeizaam. Hoe kunnen wij de re-integratie bevorderen?

In een groot aantal gevallen gaat een werknemer na een ziekmelding met enige begeleiding weer aan het werk. Toch komt het ook vaak genoeg voor dat het wat moeizamer gaat en het 'niet kunnen werken' meerdere en soms gecombineerde oorzaken heeft, bijvoorbeeld van medische, sociale en economische aard. De houding van de werknemer en zijn motivatie ten opzichte van het werk zijn een belangrijke voorspeller voor succesvolle re-integratie en moeten daarbij leidend zijn.

Conflict

Focus bij de re-integratie niet alleen op de huidige problematiek, maar kijk ook eens kritisch naar het gedrag van de werknemer in het verleden. Mogelijk was er al sprake van bijvoorbeeld regelmatig verzuim, contraproductief gedrag, communicatieproblemen of conflicten? U kunt dan direct passende maatregelen nemen en voorkomen dat u veel tijd steekt in een kansloos re-integratietraject.

Begeleiding

Door de werknemer nauw te betrekken bij de re-integratie en met hem samen te werken, stimuleert u hem om na te denken over haalbare resultaten. Betrek hem bijvoorbeeld bij het schrijven van het plan van aanpak. Zorg er wel voor dat er concrete resultaten en meetmomenten zijn opgenomen om de voortgang te evalueren. Sta positief tegenover de vraag van de werknemer om externe ondersteuning, ook al twijfelt u over het effect van de begeleiding. Als de werknemer een eigen keuze heeft gehad en zelf in de behandeling gelooft, leidt dit namelijk tot positieve resultaten.

Tafel

Als er sprake is van psychisch verzuim, is de oplossing 'laat hem maar even tot rust komen' niet de beste keuze. Ook te snel aan de slag gaan zonder effectieve aanpassingen in het werk levert u en de

werknemer weinig op. Een combinatie van werken aan herstel en zoeken naar geschikte tijdelijke arbeid of een functieaanpassing is beter. Ga daarom met alle betrokken partijen om de tafel zitten en maak een haalbaar plan. Laat deskundigen niet met kant-en-klare oplossingen komen, maar luister serieus naar de werknemer. Zorg voor toewijding van alle betrokkenen, leg afspraken vast en bouw voldoende contact- en evaluatiemomenten in. Een checklist voor het aanmaken van een re-integratiedossier vindt u op rendement.nl/bvtools.

Droombaan

De Wet verbetering poortwachter kent ook de term 're-integratie tweede spoor' (passend werk buiten de eigen onderneming). Bespreek deze optie in een vroegtijdig stadium met de werknemer. Geef aan dat zijn detachering bij een andere werkgever tijdens een proefperiode voor u een optie is. Detachering voorkomt het gevoel 'gedumpt' te worden en biedt de mogelijkheid om bij herstel op termijn terug te keren in uw bv. Als u aangeeft dat dit voor u een serieus alternatief is, zal de werknemer eerder bereid zijn om passende werkzaamheden in uw bv te accepteren. Wees altijd eerlijk over de geplande acties en consequenties. De werknemer heeft vaak al problemen met zijn verminderde inzetbaarheid en veranderende arbeidsvoorwaarden. Onduidelijkheid staat een succesvolle re-integratie alleen maar in de weg. Als u de re-integratie wilt uitbesteden, geef de werknemer dan de ruimte om ook zelf met een voorstel te komen. Voorkom wel dat gezocht wordt naar een 'droombaan'. De opdracht is het zoeken naar passend werk. Daarvoor zijn kennis van de arbeidsmarkt, continue aandacht en een goed netwerk onmisbaar.

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl

Voor meer vragen en antwoorden zie rendement.nl/bv/vraag-en-antwoord

