

Hoe kunnen we in moeilijke gevallen de re-integratie bevorderen?

In onze organisatie hebben we een aantal werknemers waarbij de re-integratie moeizaam verloopt. Hebben jullie tips hoe we de re-integratie van deze werknemers beter kunnen laten verlopen?

Na een ziekmelding kan een werknemer in een groot aantal gevallen met enige begeleiding weer aan het werk. Soms gaat het moeizamer en heeft het 'niet kunnen werken' meerdere en soms gecombineerde oorzaken, 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.

Verleden

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. Was er al sprake van 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.

Samen

Door de werknemer nauw te betrekken bij de re-integratie en met hem samen te werken, bijvoorbeeld bij het schrijven van het plan van aanpak, stimuleert u hem om na te denken over haalbare resultaten. 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 als u vanuit uw eigen referentiekader twijfelt over het effect van de begeleiding. Als de werknemer een eigen keuze heeft gehad en zelf in de behandeling gelooft, leidt dit tot positieve resultaten.

Toewijding

De oplossing 'laat hem maar even tot rust komen' is bij psychisch verzuim niet de beste keuze. Ook te snel aan de slag gaan zonder effectieve aanpassingen levert weinig op. Een combinatie van het werken aan herstel en het 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. Stap niet in de valkuil dat deskundigen met kant-en-klare oplossingen komen, maar luister serieus naar de werknemer en zijn mogelijkheden en behoeftes. Zorg voor toewijding van alle betrokkenen, leg afspraken goed vast en bouw voldoende contact- en evaluatiemomenten in.

Gedumpte

De Wet verbetering poortwachter kent ook de term 're-integratie tweede spoor' (passend werk buiten de eigen organisatie). Bespreek deze optie in een vroegtijdig stadium met de werknemer. Geef aan dat detachering van de werknemer bij een andere werkgever tijdens een proefperiode voor u een optie is. Detachering voorkomt het gevoel 'gedumpte' te worden en biedt de mogelijkheid bij voldoende herstel op termijn terug te keren in uw organisatie. Als u aangeeft dat dit voor u een serieus alternatief is, zal de werknemer eerder bereid zijn om passende werkzaamheden in de eigen organisatie te accepteren.

Wees altijd eerlijk over de geplande acties en consequenties. De werknemer heeft vaak al problemen met zijn verminderde inzetbaarheid en veranderen de arbeidsvoorwaarden. Onduidelijkheid over de re-integratiestappen staat een succesvolle re-integratie alleen maar in de weg. Als u de re-integratie wilt uitbesteden, laat de werknemer zich dan ook zelf oriënteren en met een voorstel komen. Wees kritisch op de inhoud van het voorstel en voorkom dat er gezocht wordt naar de 'droombaan'. De opdracht is het zoeken naar passend werk. Daarvoor is 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/hr/vraag-en-antwoord

