

# Wat kan ik doen bij dreigend lang verzuim van een werknemer?

Op dit moment hebben wij in onze organisatie een aantal werknemers die geruime tijd ziek zijn. We weten dat we verantwoordelijk zijn voor hun re-integratie, maar hoe die verantwoordelijkheid er precies uit ziet, is ons niet duidelijk. Hoe kunnen we de re-integratie volgens de regels aanpakken?

In de Wet verbetering poortwachter zijn de verplichtingen die u in de eerste twee ziektejaren van een werknemer heeft vastgelegd. U moet zich zo veel mogelijk inspannen om terugkeer naar het werk mogelijk te maken en de werknemer moet daar maximaal aan meewerken.

## Passend

U heeft een aantal mogelijkheden voor de re-integratie van een zieke werknemer. Eén ervan is dat de werknemer weer aan de slag gaat op de eigen werkplek. Zo nodig met aanpassingen in de werksituatie, het aantal uren of de taak. Mocht re-integratie in de eigen functie niet mogelijk zijn, dan kunt u op zoek gaan naar passend werk. Als dat niet voorhanden is, moet u kiezen voor re-integratie tweede spoor: passend werk vinden bij een andere werkgever. Als UWV bij de aanvraag van een WIA-uitkering van mening is dat u onvoldoende heeft ondernomen, kunnen ze u voor een bepaalde periode verplichten het loon door te betalen.

## Werkhervatting

Laat de werknemer inzien dat herstellen en gelijktijdig aan het werk gaan de norm is. Lang thuiszitten hindert het herstel en maakt werkhervatting lastig. Ga dus direct aan de slag met het realiseren van een passend werkpakket. Voorkom dat er 'baantjes' worden gecreëerd die niet passen bij de kennis en ervaring van werknemers. Niets is zo slecht voor de motivatie dan een werkplek met achteraf gezien zinloos werk. Vaak eindigt zo'n re-integratietraject in eindeloze discussies over passende arbeid met als eindresultaat een arbeidsconflict en torenhoge (juridische) kosten.

Stimuleer de werknemer om zelf initiatieven te nemen en creatief mee te denken. De werknemer zelf een opzet laten schrijven voor een plan van aanpak

met daarin haalbare doelen kan een grote stimulans zijn. 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 (directe) effect van de begeleiding. Als de werknemer een eigen keuze heeft gehad en zelf in de behandeling gelooft, leidt dit namelijk tot positieve resultaten.

## Detacheren

Bespreek de optie van re-integratie tweede spoor in een vroegtijdig stadium. Als u aangeeft dat het een serieuze optie is, werkt dit vaak positief op de motivatie om mee te werken aan de re-integratie bij u in de organisatie. Wees altijd eerlijk over de geplande acties en consequenties. Inzet van het tweede spoor schept voor beide partijen mooie kansen maar veel werknemers zijn er kritisch over. Ze maken zich zorgen over het dienstverband en de arbeidsvoorwaarden. U kunt dan voorstellen om de werknemer te detacheren. Dit voorkomt het gevoel 'gedumpt' te worden en biedt de mogelijkheid om bij herstel op termijn terug te keren.

## Voorstel

Schakelt u een re-integratiebureau in voor het zoeken naar passend werk, geef de werknemer dan de ruimte om zelf met een voorstel te komen. Behalve kennis van de arbeidsmarkt, continue aandacht en een goed netwerk is een 'klik' tussen de consultant en uw werknemer onmisbaar. Voorkom wel dat er wordt gezocht naar een 'droombaan' en onnodige vertragingen in de voortgang.

*Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: [info@adviceselect.nl](mailto:info@adviceselect.nl)*

Heeft u ook een inhoudelijke vraag  Stel hem dan op [www.rendement.nl/premium/adviesdesk](http://www.rendement.nl/premium/adviesdesk) 

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: [www.rendement.nl/hr](http://www.rendement.nl/hr)

**Voordelig proefabonnement aanvragen? [www.rendement.nl/hr/abonneren](http://www.rendement.nl/hr/abonneren)**

