RE-INTEGRATIE BIJ ANDERE WERKGEVER KAN GOEDE OPLOSSING ZIJN

‘Wat kan een zieke medewerker nog?’

Het kan altijd gebeuren dat een trouwe werknemer door ziekte of een ongeval niet meer in staat is om zijn functie uit te oefenen. Dan moet u op zoek naar een passende functie voor deze werknemer binnen uw eigen organisatie, maar het is best mogelijk dat deze zoektocht niets oplevert. In dat geval moet u op grond van de Wet verbetering poortwachter op zoek naar een geschikte functie buiten uw organisatie. Maar waar moet u dan precies op letten en wat zijn de mogelijkheden?

Als een werknemer ziek wordt, moet u zich volgens de Wet verbetering poortwachter inspannen om de medewerker zo snel mogelijk te laten re-integreren. U kunt zelf in overleg met de werknemer en de arbodienst bepalen hoe dit gaat plaatsvinden. Het uitgangspunt hierbij is dat u kijkt naar wat de medewerker nog wel kan in plaats van wat hij niet meer kan.

Beperking

Zijn er nog benutbare mogelijkheden, dan bent u verplicht om de medewerker passende arbeid aan te bieden. Dit kan in de eigen organisatie (re-integratie eerste spoor) of – als dit niet mogelijk is – bij een andere werkgever (re-integratie tweede spoor).
In de praktijk wordt re-integratie tweede spoor maar weinig toegepast, terwijl het juist een krachtig middel is om een medewerker met een beperking volwaardig te laten terugkeren in het arbeidsproces. Hierbij is een goede communicatie essentieel. De medewerker moet overtuigd zijn van het feit dat u een passende functie zoekt die bij zijn beperkingen past. “Ze willen van me af” moet worden omgebogen naar “Ze bieden me een kans”.

Scholing

Wilt u zich niet beperken tot re-integratie eerste spoor, dan kan het zinvol zijn om de zieke of gehandicapte werknemer om of bij te scholen. Een analyse van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt is hierbij cruciaal. Het heeft geen zin om iemand om te scholen als achteraf blijkt dat er in die richting geen vacatures zijn. Voor medewerkers is het lastig om te accepteren dat ze na een periode van ziekte geconfronteerd worden met beperkingen in het werk. Voor werknemers met een beperking is effectief communiceren daarom extra belangrijk. Overweeg daarom de medewerker niet alleen vakinhoudelijk te scholen, maar ook op het vlak van communicatieve vaardigheden, gericht op het aangeven van grenzen en het vragen om hulp.

Kneuzen

Re-integratie roept bij gezonde medewerkers vaak het beeld op van het ‘herplaatsen van kneuzen’. Dit beeld wordt vaak versterkt doordat de beschikbare plekken binnen de organisatie beperkt zijn en vaak ad hoc worden gecreëerd. In veel gevallen is de alternatieve functie onder het niveau van de betreffende medewerker, zodat deze zich ook niet kan bewijzen. Daarom is re-integratie tweede spoor vaak een betere optie, omdat hierbij gezocht wordt naar een functie met toekomstperspectief en de betreffende medewerker een uitdaging heeft, minder gezichtsverlies leidt en daardoor gemotiveerder blijft om mee te werken aan zijn re-integratie.

Erkenning Verworven Competenties

In de praktijk blijkt dat de meeste mensen over meer competenties beschikken dan op basis van hun scholingsverleden kan worden vastgesteld. Vooral oudere werknemers hebben gedurende het werk veel ervaring opgedaan. U kunt daarom overwegen om een zieke werknemer een zogeheten EVC-procedure te laten volgen (EVC staat voor Erkenning Verworven Competenties). Dit kan een ervaringscertificaat opleveren dat in het re-integratieproces nog goed van pas kan komen.

Verder is een helder verzuim- en re-integratiebeleid, met veel aandacht voor voorlichting, een sleutel tot succes. Aangezien de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft op het re-integratiebeleid en u hierover met de OR om de tafel zult moeten, kunt u dan ook meteen proberen om afspraken te maken over de rol van de raad in het verstrekken van goede voorlichting over het re-integratiebeleid.

Praktische tips

- Herplaatsing is pas succesvol en duurzaam als u voor een medewerker een volwaardige functie vindt, met uitzicht op loopbaanontwikkeling. Herplaatsing in gecreëerde functies leidt zelden tot resultaat.
- Door de regie in handen te nemen en regelmatig te overleggen met alle betrokken partijen, voorkomt u tijdverlies en kunt u snel de juiste weg inslaan.
- In veel gevallen hechten medewerkers aan een groot aantal secundaire arbeidsvoorwaarden en vinden ze het lastig deze op te geven. Een nieuwe functie zien ze al snel als een achteruitgang. Bespreek uitvoerig wat de gevolgen zijn van het accepteren van een baan bij een andere werkgever en leg de nadruk op het effect als er niets gebeurt.
- Vooral in kleinere organisaties is men vaak onvoldoende op de hoogte van de wet- en regelgeving en stuurt men onbedoeld aan op ontslag. Een extern adviseur kan dan uitkomst bieden.
- Maak vooral als kleinere werkgever gebruik van de experts van UWV Werkbedrijf. Zij kunnen met een deskundigenoordeel aangeven of u op de goede weg bent. Ook kunnen zij u voorlichten over re-integratie-instrumenten.

Keuken

Eén van de uitdagingen bij re-integratie tweede spoor is het vinden van een baan die past bij de beperkingen van uw medewerker. U kunt uiteraard rondkijken bij collega's in uw netwerk, maar vaak zijn dat organisaties die in dezelfde sector zitten. Vaak zal de beperking van de medewerker ook daar een goede functievervulling in de weg staan.
Het kan daarom juist een stap in de goede richting zijn om eens een kijkje in de keuken te nemen bij organisaties in andere sectoren. Een initiatief waarvan u in dit kader zeker gebruik kunt maken,

> **"Welke activiteiten heeft u zelf reeds ondernomen?"**

zijn de regionale poortwachtercentra. In een poortwachtercentrum (PWC) komen werkgevers uit verschillende bedrijfstakken binnen de regio samen. Onderling wisselen zij vacatures en medewerkers uit, met het doel te voorkomen dat zieke werknemers met een uitkering op de bank belanden. Zo vindt de medewerker in zijn eigen regio een nieuwe baan. Dit is niet alleen voor hem een goede oplossing, maar ook voor zijn oude en nieuwe werkgever.

Goede overdracht

In de praktijk blijkt dat werkgevers bij re-integratie tweede spoor vaak gebruikmaken van een re-integratiebureau. Dit kan een krachtig middel zijn, mits aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan. Om te beginnen is het maken van heldere afspraken – zowel met het bureau als met uw medewerker – noodzakelijk om demotivatie te voorkomen. Een mogelijke valkuil hierbij is dat activiteiten dubbel plaatsvinden en daarom is een goede overdracht noodzakelijk: welke activiteiten heeft u zelf reeds ondernomen en wat was het resultaat?
Verder is van belang dat de medewerker invloed heeft op de keuze voor een bepaald bureau, omdat u hiermee het draagvlak voor de re-integratie vergroot. Ook moet u zorgen voor een goed plan van aanpak met een heldere omschrijving van activiteiten en personele inzet. Dit is essentieel om te kunnen toetsen of het bureau de toegezegde prestatie heeft verricht. Om dit laatste te stimuleren kunt u een 'no-cure-less-pay'-afspraak maken, waarbij u het re-integratiebureau pas volledig betaalt bij een duurzame plaatsing van uw medewerker.

Psychisch

In veel gevallen begint de medewerker bij zijn nieuwe werkgever op basis van detachering of in de vorm van een stage. Concreet houdt dit in dat uw begeleiding dus nog niet stopt. Als de medewerker bij de nieuwe werkgever gestart is, is het noodzakelijk om de voortgang te monitoren. De centrale vraag hierbij is: kan de medewerker het nieuwe werk aan en zo nee, hoe kunnen we bijsturen?
Een bijzonder kwetsbare groep zijn de

> **"Eventueel kan een werkcoach uitkomst bieden"**

medewerkers met psychische klachten. Je ziet er niets aan en toch kunnen ze bepaalde werkzaamheden niet meer uitvoeren. Het toekomstperspectief van deze groep is vaak somber, omdat er in veel gevallen geen afkeuring op basis van de WIA plaatsvindt (minder dan <35% arbeidsongeschikt) en na een periode van WW de bijstand op de loer ligt. Juist omdat het arbeidsvermogen bij deze groep moeilijk is vast te stellen, is een extra begeleiding geboden. Eventueel kan een werkcoach, die de medewerker op de werkvloer begeleidt, uitkomst bieden.

Simon Troost is adviseur bij AdviceSelect, tel. (06) 536 721 48, e-mail: info@adviceselect.nl