

Gesprekskaart

Samen werken aan re-integratie



Deze gesprekskaart is voor leidinggevenden

Versie 15-04-2025

Ontwikkeld door onderzoekers van de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG

Passend • werk

Samen werken aan re-integratie

Wanneer een werknemer zich ziekmeldt en niet in staat is om het eigen werk uit te voeren, ben jij als leidinggevende vanaf het begin van het re-integratieproces verantwoordelijk voor het aanbieden van passend werk.

Het vinden van passend werk, kan best een uitdaging zijn. Door in gesprek te gaan met je werknemer, kan er een beter beeld gevormd worden bij de problemen die je werknemer ervaart in het werk en hoe je je werknemer kan ondersteunen om weer aan het werk te gaan.

Hieronder staan voorbeelden van onderwerpen en vragen waar jullie het samen over kunnen hebben. Op de volgende pagina staan situaties beschreven die jullie misschien herkennen. Ook worden hier enkele gesprekstips gegeven.

Onderwerpen om over na te denken

Gevolg van ziekmelding voor werk

- Waarom lukt het momenteel niet om het werk te doen? Let hierbij op dat je medewerker geen medische informatie hoeft te delen.
- Wat is er volgens je medewerker nodig om weer (gedeeltelijk) aan het werk te kunnen? Welke taken lukken nog wel? Welke taken nog niet?
- Wat voor activiteiten kunnen jullie ondernemen zodat je medewerker weer aan het werk kan? Denk hierbij aan activiteiten die je medewerker in het arbeidsritme houden, bijvoorbeeld voorzieningen voor op de werkplek, aanpassingen van de eigen functie of het tijdelijk oppakken van ander(e) werk(taken). Kijk voor inspiratie bij de succesverhalen.
- Bespreek ook met het team van je zieke medewerker hoe werkaanpassingen hun beïnvloedt.

Steun vanuit jou als leidinggevende of de organisatie

- Waar kan je je medewerker bij ondersteunen om bij te dragen aan zijn of haar herstel?
- Wat voor hulp of steun kan je medewerker van jou of de organisatie gebruiken om weer aan het werk te gaan en uiteindelijk aan het werk te kunnen blijven?
- Wat voor afspraken kunnen jullie maken om dit voor elkaar te krijgen? Denk hierbij ook aan informele contactmomenten.

Verstrekken van informatie aan de werknemer

- Weet je medewerker wat hij/zij de komende periode te wachten staat?
- Weet je medewerker waar hij/zij zelf verantwoordelijk voor is?
- Weet je medewerker wat hij/zij van jou kan verwachten?
- Zo niet, kan je je medewerker hierbij helpen om meer informatie te krijgen?

Herken je deze situaties?

1. Sommige werknemers zijn minder actief tijdens het re-integratieproces dan gewenst. Soms kan komen doordat de werknemers zich niet goed bewust zijn van hun rol en verantwoordelijkheid tijdens de re-integratie. Het is niet altijd duidelijk voor hen wat ze van jou of de organisatie kunnen verwachten en wat ze zelf moeten bijdragen.
2. Bij sommige werknemers kan het langere tijd duren voordat het duidelijk is wat zij nog wel en niet kunnen in hun werk. Dit kan zorgen voor een onzekere tijd, voor zowel de werknemer als hun leidinggevende. In plaats van het proberen om de werknemer toch in het arbeidsritme te houden, zitten deze werknemers vaak onnodig thuis. Onnodig thuiszitten is negatief voor de re-integratie, de werknemer zelf en de organisatie.
3. Wanneer een werknemer te horen krijgt dat hij of zij niet meer kan terugkeren in zijn of haar eigen functie, is dat soms best veel om te verwerken. Er kan een periode van rouw volgen na het horen van dit nieuws, waar anderen in de re-integratie niet altijd rekening mee houden.

Bespreek de volgende vragen wanneer jullie een situatie herkennen:

- Wat zouden jullie in deze situatie anders kunnen doen?
- Wat zou je willen dat de ander in deze situatie doet?

Tips voor gesprekken

Zorg ervoor dat jij en de werknemer goed samenwerken. Dit houdt in dat jullie:

- Goed contact houden, zowel formeel als informeel.
- Open communiceren. Wees niet bang om kritische vragen te stellen. Bespreek zowel de leuke als minder leuke dingen.
- Werken aan jullie vertrouwensband. Hierbij kan informeel contact tussen jou en je medewerker helpen.
- Beide bewust zijn van de gedeelde verantwoordelijkheid bij de re-integratie.

Bespreek de behoeften van de werknemer en bespreek samen wat voor ondersteuning je medewerker van jou nodig heeft. Houd er hierbij rekening mee dat:

- De behoeften van je werknemer kunnen veranderen in de loop van het proces.
- Het (tijdelijke) verlies van de huidige functie een periode van rouw tot gevolg kan hebben.

- Belangen van verschillende betrokkenen meespelen en die goed in beeld gebracht moeten worden.

Wanneer het eigen werk (tijdelijk) niet meer passend is, moet er gezocht worden naar een andere passende functie binnen of buiten de eigen organisatie. Het volgende is belangrijk om mee te nemen:

- Goed in gesprek gaan met je werknemer kan helpen om in beeld te krijgen waar de interesses van je werknemer liggen. Bespreek de hobby's en andere interesses ter inspiratie voor andere passende functies.
- Jouw netwerk of die van de organisatie is belangrijk om in te zetten bij het vinden van (tijdelijk) ander passend werk op andere afdelingen of in andere organisaties.
- Het vroegtijdig informeren bij een arbeidsdeskundige kan helpen in de zoektocht naar ander passend werk. Vraag hiervoor de casemanager of verzuimbegeleider om hulp.