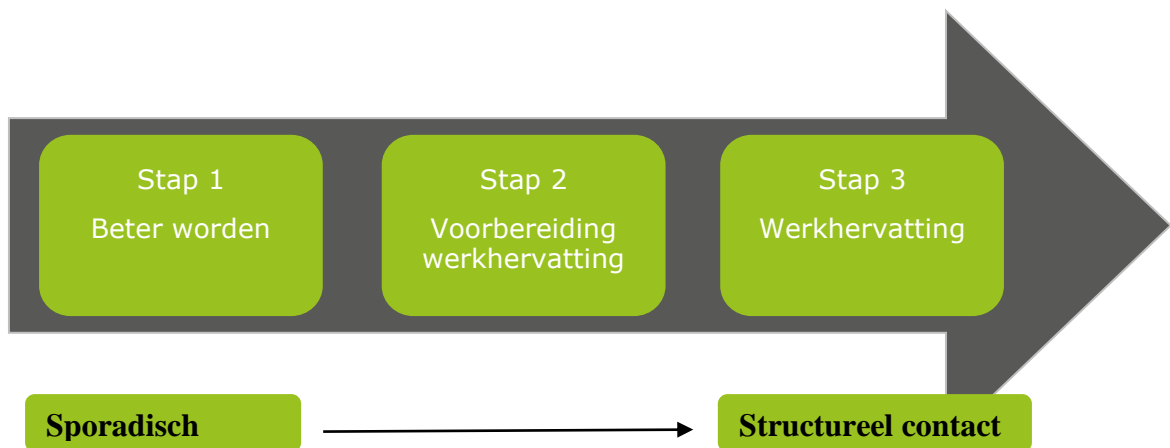


## Re-integratie begeleiding

DUURZAAM TERUG AAN HET WERK



Een re-integratie proces bestaat uit verschillende fases. Tijdens dit proces bouwt de medewerker geleidelijk zijn/haar werkhervatting op.



## **Stap 1. Eerst beter worden om weer te kunnen werken**

Eerst moeten de gezondheidsklachten gestabiliseerd worden en vervolgens moeten ze zakken. I.f.v. de aandoening is gespecialiseerde hulp aanbevolen.

Geleidelijk verleggen we de focus naar het persoonlijk functioneren en leggen we de verbinding met de werk (privé) context. Op dat moment komt de werkgever in de picture.

*In die fase is het contact met de werkgever "sporadisch" maar dus wel aanwezig (idealiter)*

## **Stap 2. De voorbereiding van de werkhervatting**

*In deze fase wordt het contact met de werkgever geleidelijk aan opgebouwd tot meer structureel contact.*

Op een bepaald moment komt een kantelmoment, waarin werk opnieuw op de voorgrond komt en de eerste voorbereidingen voor de terugkeer effectief starten.

### Stap 1. Zelfinzicht.

Inzicht krijgen in eigen valkuilen, jobcriteria, etc. In welke functie keer ik terug? Welke werkomgeving heb ik nodig? Wat wil ik helemaal niet meer? Wat is zinvol werk voor mezelf.

Bevraging m.b.t. psychosociale risico's

- Taak- en bedrijfsorganisatie
- Werk- en rusttijden
- Mentale belasting
- Emotionele belasting

Bevraging m.b.t. talenten & valkuilen 360°

### Stap 2. Voorbereiding gesprek leidinggevende/HR

In de voorbereidingsfase vindt een allereerste gesprek met de leidinggevende (meestal) minimum 1 maand voor de terugkeer plaats. Belangrijk is het bespreekbaar maken van taakhoud, verwachting rond ondersteuning, etc.

Dit gesprek wordt voorbereid met de coach. Het gesprek zelf wordt al dan niet gefaciliteerd door de coach. Indien nodig wordt vooraf ook gesproken door de coach met de leidinggevende.

Volgens 3 hoek IK – LEIDINGGEVENDE – BEDRIJF

- Kern = herstelbevorderend werk
- Werkhervatting: welk schema – welk %
- Wat heb ik nodig (leidinggevende / baas)
- Wat ga ik zelf doen (patronen die me de das omdeden, werken in talenten, grenzen stellen, stoppen met multitasken, ...)
- 5 A'S
  - Arbeidsorganisatie: (bv: managementstijl, procedure, communicatie, autonomie, absentieïsme, bedrijfsbeleid,...)
  - Arbeidsinhoud: (bv: rollen, taken, werkritme, vertraging in het werk, emotionele/fysieke/mentale arbeidsbelasting,...)
  - Arbeidsvoorwaarden: (bv: uurrooster, evaluaties, opleiding, toekomstperspectief, onzekerheid, loon,...)
  - Arbeidsomstandigheden: (bv: materiaal, lawaai, temperatuur, verlichting, lokalen en werkzones, werkpost,...)
  - Arbeidsverhoudingen (bv: psychosociale omgeving, relaties met derden, relaties met collega's, hiërarchie,...)

## VOORWAARDEN

- Functie inhoud is zinvol
- Duidelijkheid opdracht
- Takenpakket laat opbouw van volume & complexiteit toe
- Afstemmen draaglast & draagkracht
- Duidelijkheid m.b.t. targets versus herstelbevorderend werk
- Buddy op de werkvloer
- Conflictvrije omgeving

### Stap 3. Gesprek leidinggevende / HR / Arbeidsgeneesheer

- Bespreken werkhervatting schema – timing
- Inhoudelijke taken voorstel – afstemming leidinggevende
- Bespreken onboarding (onthaal) – communicatie intern – quid stigma

## SCENARIO VOOR EEN EERSTE GESPREK

Coach start, schetst het kader en vat het doel van het gesprek nog eens samen.

Kadering coach: rol – verloop – mindset om het gesprek in het gaan.

Inchecken bij leidinggevende en coachee

Coachee start en deelt het proces:

- Wat was het proces van uitval tot nu met eventueel nog eens samenvatten , reden en aanloop van uitval?
- Wat heb ik geleerd?
- Wat zijn op vandaag mijn uitdagingen
- Hoe komt dat ik voel dat ik klaar ben?
- Waar zit de twijfel/angst

Bedrijf vertelt over de huidige situatie op het bedrijf?

- Wat is er ondertussen gebeurd?
- Wat is nog hetzelfde en wat loopt anders?
- Hoe heeft het bedrijf dit beleefd?
- Wat was de uitdaging?
- Hoe kijken we aan naar “targets” ?

Wat zijn de verwachtingen en noden van beide kanten?

- Hoe komt het dat het bedrijf bereid is te investeren in de re-integratie?
- Wat maakt dat de coachee opnieuw kiest voor bedrijf XXX?
- Wat ligt er moeilijk of waar willen we van weg?
- Wat hebben beide partijen nodig van elkaar?
- Hoe re-integreren?
- Wat zegt de dokter?
- Hoe zien we een toekomstige samenwerking? In welke rol keert coachee terug?
- Wat is er nodig om dit te doen slagen? Hoe volgen we dit op?

Hoe lossen we dit praktisch op? Werkhervattingschema – timing – inhoudelijke taken.

Afspraken rond “targets” en “focus tijd”

Hoe communiceren intern?

Wie kan buddy zijn?

Samenvatten.

Mogelijks nog een bijkomende afspraak nodig met HR om alles concreet op papier te zetten.

Actieplan op basis van de in de vergadering aangehaalde punten

Actieplan	Aard van de risico's	Timing & Deadline	Verantwoordelijke

### **Stap 3. Werkhervatting**

Iemand die herstart na langdurige afwezigheid is nooit 100% hersteld. Bij het heropstarten ligt de focus in de eerste plaats dus op "beter" worden eerder dan het weer productief zijn zoals voorheen.

Hoe gaat coachee daarmee om ? Wat gaat goed ? Wat gaat minder goed ? Hervalpreventie.

Idealiter zijn er minstens 3 opvolgmomenten in de eerste 4 maanden.