

INFORMATIEFOLDER VOOR WERKGEVERS

Waarde toevoegen aan re-integratie

Er is een nieuwe handleiding voor de rol en werkwijze van de arbeidsdeskundige in de re-integratie in uw bedrijf. Deze folder licht de nieuwe handleiding toe. De folder gaat ervan uit dat er een arbeidsdeskundige betrokken is bij uw bedrijf. U heeft deze folder van die arbeidsdeskundige gekregen.

Eerst leest u kort wat de nieuwe werkwijze van de arbeidsdeskundige in het re-integratietraject inhoudt en hoe deze gebaseerd is op de meest recente maatschappelijke ontwikkelingen en wetenschappelijke inzichten. Daarna volgt een toelichting op wat u als werkgever kunt doen om samen met de arbeidsdeskundige het effect van de re-integratie te vergroten.

De werkwijze voor een effectievere re-integratie

De begeleiding van de werknemer is gebaseerd op vertrouwen in de werknemer en op het idee dat deze een actieve en positieve rol wil spelen in de re-integratie. In het verleden stonden wantrouwen en controle centraal uit angst voor misbruik. Dit bleek niet te werken. Uit onderzoek én de praktijk blijkt dat een benadering gebaseerd op vertrouwen effectiever is. Daarom werkt de arbeidsdeskundige in de nieuwe begeleiding vanuit vertrouwen. De begeleiding sluit aan bij de zelfsturing en het willen en kunnen van zowel u als werkgever als van de werknemer. Een effectieve begeleiding is in het belang van alle partijen: u als werkgever, de werknemer, de arbeidsdeskundige en de maatschappij.

Vertrouwen speelt een rol bij de re-integratie, maar ook bij mogelijk andere rollen die de arbeidsdeskundige binnen uw bedrijf speelt. Vertrouwen betekent niet dat de werknemer in alles gevolgd wordt en zijn of haar zin krijgt. Het betekent ook dat de werknemer, nadat een goede relatie is opgebouwd, wordt aangesproken op de eigen verantwoordelijkheid, in dit geval om een actieve rol te spelen in de re-integratie.

Het traject dat u, de werknemer en de arbeidsdeskundige doorlopen, is bedoeld om te bepalen waar de werknemer het beste tot zijn of haar recht komt. Tijdens

de gesprekken tussen de werknemer en de arbeidsdeskundige ligt de nadruk op een match op waarde-niveau. Wat zijn de belangrijkste doelen en waarden van de werknemer? Komen deze overeen met die van uw bedrijf? En kan uw bedrijf een passende functie bieden?

Deze werkwijze wordt onderschreven door het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC). Uitgebreide informatie over de methode is te vinden op de [website van het AKC](#).

De werkwijze sluit ook aan bij de inzichten uit het [rapport van de commissie OCTAS](#). Deze commissie was ingesteld om oplossingen aan te dragen voor de vastlopende begeleiding bij arbeidsongeschiktheid. Met name de oplossing beschreven als ‘variant 2: focus op werk’ heeft vertrouwen als uitgangspunt, net als deze werkwijze.

Vertrouwen in de werknemer

Zoals eerder aangegeven is re-integratie effectiever en duurzamer als deze aansluit bij motivatie van binnenuit: het vertrouwen dat de werknemer heeft in eigen kunnen en willen. Intrinsieke motivatie richt zich op taken die waarde toevoegen voor de werknemer. Dus geen ‘bezigheidstherapie’, maar werk waar iemand trots op kan zijn.

Vertrouwen in de professional

De arbeidsdeskundige staat tijdens de begeleiding naast de werknemer en probeert diens zelfsturing zoveel mogelijk te versterken. Dit vraagt veelal om meerdere gesprekken, idealiter met dezelfde arbeidsdeskundige. In sommige gevallen kan meer specialistische begeleiding nodig zijn. Afstemming met andere professionals, zoals de bedrijfsarts, is dan essentieel.

Het is belangrijk dat u vertrouwen heeft in de begeleiding zoals de arbeidsdeskundige die, in samenspraak met de werknemer en andere professionals, vormgeeft en dat u deze ondersteunt. Contact met ‘uw’ arbeidsdeskundige is daarvoor essentieel.

Wat u kunt doen

Voor u als werkgever is het van belang dat u met de arbeidsdeskundige afstemt en de rol van de arbeidsdeskundige binnen de re-integratie erkent. Uw rol vanuit uw eigen verantwoordelijkheid als werkgever kan onder andere inhouden:

- Creëer een werkomgeving waarin werknemers zich veilig voelen om open te zijn over hun re-integratieproces.
- Bied tijdelijke aanpassingen in taken aan om de terugkeer naar werk te vergemakkelijken.
- Versterk dat leidinggevenden en hr-medewerkers goed samenwerken met de arbeidsdeskundige en de werknemer.
- Bespreek en stem de inzet van de arbeidsdeskundige af met andere professionals, zoals de bedrijfsarts, zodat zij elkaar versterken en niet tegenspreken.