

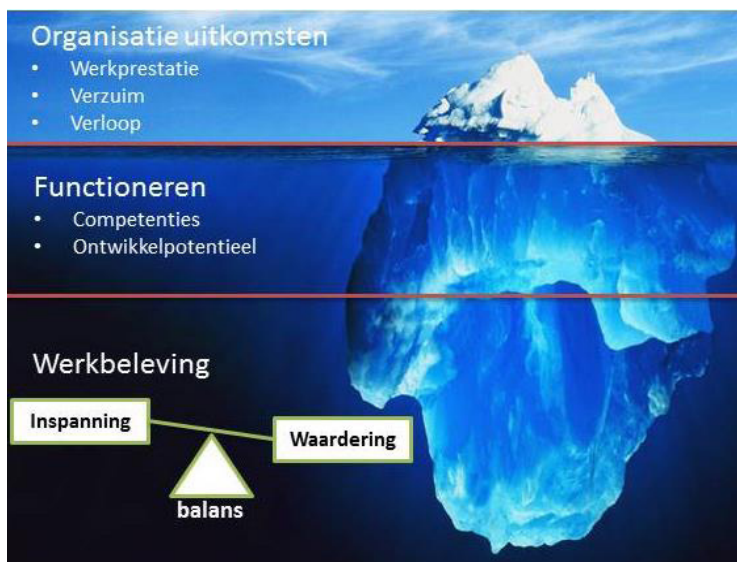


Auteurs: Raymond Laenen, directeur Loonwaarde-expert en mede-initiatiefnemer van Dariuz
(met dank aan dr. Alfred Wagenaar, Arbeids- en organisatie psycholoog / R&D manager Dariuz)

Presteren, duurzaamheid en een laag verzuim gaan samen

We weten inmiddels natuurlijk beter. De route van ziekmelding tot WIA leidt er spoedig toe dat er over de werknemer wordt gesproken en voor hem/haar wordt gedacht, waar deze herstel en vitaliteit in eigen hand zou moeten nemen. De leidinggevende worstelt intussen met de WVP-verplichtingen en wacht af tot alle deskundigen rapporten hebben geproduceerd waarmee een sanctie van UWV moet worden voorkomen.

Juist op het moment dat werknemer en leidinggevende samen aan zet zijn om te onderzoeken wat er aan de hand is, treden er mechanismen in werking die hen van het werkelijke probleem afleiden en trechteren naar ziekte. Onwenselijk, zeker wanneer bedrijfsartsen zelf van mening zijn dat er voor 70% van het ziekteverzuim geen medische verklaring is. Laten we kijken wat zich aan de onderkant van de ijsberg bevindt.



Regie terug bij werknemer en leidinggevende

Open gesprekken tussen werknemer en de leidinggevende over functioneren, ontwikkelen en werkbelevingsaspecten zoals werkdruk, regelmogelijkheden en sociale steun zijn belangrijk. Niet alleen voor de arbeidsprestatie, maar ook om het verzuim te reduceren. Op verefi.nl komt een digitaal hulpmiddel voor de werknemer en de leidinggevende dat hen faciliteert om dit gesprek te voeren. Met korte vragenlijsten wordt de visie van beiden helder over de prestatie, competenties die hieraan ten grondslag liggen en werkbelevingsaspecten. Vervolgens kunnen ze afspraken maken om de competenties die het werk vereist en de aanwezige competenties weer in balans te brengen. Zo kunnen ze bouwen aan ontwikkeling en, indien nodig, afspraken maken over een verbetertraject.

Belangrijk is dat de werknemer zelf eigenaar blijft van zijn of haar ontwikkeling en gedrag om optimaal te kunnen functioneren. Anderzijds zal binnen reële grenzen moeten worden onderzocht hoe het bedrijf hierin kan faciliteren. Het gaat dus om het willen ontwikkelen (houding van de werknemer), het moeten ontwikkelen (belang vanuit de directe omgeving) en het kunnen ontwikkelen (voldoende mogelijkheden zoals een goede gezondheid, de juiste competenties en een goede begeleiding). Een kink in de kabel in een van deze aspecten (willen en kunnen) stagneert de ontwikkeling van de werknemer, wat leidt tot disbalans met verzuim als mogelijk gevolg.

Verdiepen waar nodig

Is er sprake van constructief en structureel overleg naar aanleiding van de vragenlijsten, dan kan in veel gevallen het werkplezier en de prestatie worden verhoogd en het verzuim worden teruggedrongen. Als resultaat uitblijft, kan een onafhankelijke deskundige worden

ingeschakeld voor een loonwaardemeting. Naast de objectieve loonwaardemeting van de arbeidsprestatie wordt ook duidelijk welke competenties ontwikkeld kunnen worden en welke niet. In het eerste geval zal opnieuw worden gekeken naar het verbetertraject. Wordt de werknemer overvraagd in competenties die niet in een reële periode verbeterd kunnen worden, dan ligt mobiliteit (nieuw bedongen arbeid) of dossiervorming van disfunctioneren in het kader van de WWZ meer voor de hand.

Medische oorzaak

Is verlies aan arbeidsvermogen duidelijk te linken aan ziekte en gebrek, dan vindt een loonwaardemeting veelal plaats in het kader van de WVP door de loonwaarde-expert. Zij kunnen het arbeidsdeskundig re-integratieadvies combineren met de loonwaarde en de functiematch. In het geïntegreerd arbeidsdeskundig advies spoor 1/2 volgt een uitspraak over:

- Passendheid belasting functie vs belastbaarheid werknemer
- Loonwaarde & functiematch
- Financiële prognose

Het advies kan aanleiding zijn om een verbetertraject te starten, los van ziekte of gebrek. Door de loonwaarde en de functiematch in het eigen of nieuwe werk te bepalen, kan de casemanager het besluit over terugkeer in eigen werk, mobiliteit of spoor 2 vaak vervroegen. Voor de financiële prognose is samenwerking gezocht met CS Opleidingen. Inzicht in de schadelast van het bedrijf en de financiële positie van de medewerker maken de urgentie van re-integratie duidelijk.

Wettelijk kader

De digitale hulpmiddelen sluiten aan bij de Arbowetgeving. Er worden concrete maatregelen genomen die leiden tot beter en duurzaam presteren en preventief handelen in verzuim. Bij disfunctioneren dragen de tools bij aan dossieropbouw. Belangrijk hierbij is dat zowel de visie van werknemer als werkgever wordt belicht. Recente jurisprudentie in het kader van de WWZ toont daarnaast aan dat disfunctioneren moet worden geobjectiveerd door een onafhankelijke deskundige en mogelijkheden voor verbetering en reële aanpassingen in de organisatie moeten zijn onderzocht.

Tools

Wat	Voor wie	Wanneer
PRO-Werk		
Visie leidinggevende en werknemer op werkplezier, prestatie, vereiste en aanwezige competenties beoordeling & ontwikkeling / verbetertraject	Werknemer & leidinggevende	HR cyclus Frequent kortdurend verzuim Voor de probleemanalyse van de BA
Loonwaardemeting		
Objectiveert arbeidsprestatie, advies over kwaliteit match en trainbare/ niet-trainbare competenties, advies verbetertraject, mobiliteit, (dis)functioneren	Werknemer & leidinggevende Register casemanager Adviseur P&O Jurist	Ondersteuning verbetertraject Prestatie & competentiemeting Re-integratieadvies spoor 1/2
Geïntegreerd arbeidsdeskundig advies		
Beoordeling passendheid Loonwaarde & functiematch Financiële prognose Besluit re-integratie eigen of ander werk, PvA	Werknemer & leidinggevende Register casemanager Adviseur P&O	Wet Verbetering Poortwachter