

AIM HIGH TOGETHER

Samenwerkingsproject tussen Weerwerk en Vorm DC, met de steun van Stad Gent

Zes bedrijven uit de dienstenchequesector kwamen in het voorjaar van 2024 samen om op een interactieve manier te werken rond re-integratie, elkaar te inspireren en ervaringen uit te wisselen. Hieruit kwamen een aantal bevindingen en aanbevelingen ten aanzien van **bedrijven** en vooral ook een aantal **beleidsaanbevelingen**.

“Het was waardevol om met concullega’s te sparren over re-integratie. We stuiten allemaal op dezelfde problemen en hebben allen het beste voor met onze huishoudhulpen!”



Algemene conclusie

Re-integratie is geen proces dat pas bij verzuim start. De grootste winst is immers bereikt wanneer bedrijven inzetten op een zorgende organisatiecultuur waarin iedereen mee is met de visie die hierbij past. In deze ideale wereld is het omkaderend personeel doordrongen van deze cultuur en passen ze de verbindende communicatie die hierbij past toe.

We durven dan ook te stellen dat het informeel traject, dat deel uitmaakt van een succesvol re-integratietraject, start op de eerste werkdag.

“We ervaren in de sector allemaal dezelfde knelpunten en dan is het fijn om op een lerend netwerk samen te connecteren met concullega’s en te brainstormen over een gemeenschappelijk thema. Een lerend netwerk creëert deze veiligheid die er anders tussen de ondernemingen onderling minder of niet zou zijn.”

Bevindingen en aanbevelingen voor bedrijven



Communication is key

- Hou **contact** met de medewerker die door ziekte is uitgevallen, op formele én op informele manier.
- Toon blijvend **interesse** in het re-integratietraject van je medewerker.
- Neem je **manier** van communiceren op in vb. een onthaalbrochure.
- Geef mee hoe je het uitvallen van de medewerker **opvangt** in je bedrijf



Ga voor een zorgende cultuur

- Vertrek vanuit **vertrouwen** i.p.v. wantrouwen bij ziekte van een medewerker.
- Geef coaching en opleiding aan de **direct leidinggevende**.
- Hou er rekening mee dat niet elke zieke medewerker omringd is door een **netwerk**.
- Bekijk voor medewerkers altijd **ondersteuningsmaatregelen** die een meerwaarde kunnen zijn, zoals individueel maatwerk.
- **Meter- en peterschap** zorgt voor een warm onthaal en begeleiding van de medewerker.



Zorg voor een duidelijk re-integratiebeleid

- Bekijk je **verzuimbeleid** en breidt dit uit naar re-integratie toe.
- Indien je samenwerkt met een **controlearts**, zorg dat duidelijk is voor de medewerker wanneer deze zal ingeschakeld worden.
- Denk na als bedrijf wat je kan doen m.b.t. **werkhervatting, taakaanpassing, werkvloerinrichting**.
- Ga voor een **gedeelde verantwoordelijkheid** bij werkgever en medewerker. Jullie houden samen contact met elkaar.
- In de praktijk blijkt dat een **informeel traject** effectiever is dan een formeel traject.
- Re-integratie begint bij **preventie** – beleid hierrond zit vervat in het welzijnsbeleid van je bedrijf.

Bevindingen en aanbevelingen voor beleid



Het re-integratietraject 2.0 is **te complex**. Er zijn teveel procedures en betrokken partijen die onderling te weinig met elkaar communiceren.



De terug-naar-werk-coördinatoren zijn voor bedrijven geen meerwaarde. Er is nood aan een **onafhankelijk persoon** die overzicht heeft over en contact houdt met alle betrokken partijen in een re-integratietraject.



Organisaties worden door de overheid vooral financieel geresponsabiliseerd. Er mag meer gekeken worden naar een verzuimbeleid en de **specifieke inspanningen** die een organisatie doet.



Een langdurig zieke medewerker zit aan het stuur van zijn traject en draagt veel verantwoordelijkheid. Nochtans is die vaak niet op de hoogte van het **ondersteuningsaanbod**. Er is nood aan betere communicatie en informatie vanuit de overheid.



De medewerker is erg **goed beschermd** in dit traject, misschien té. Indien de medewerker niet wil samenzitten om bvb. een aangepast takenpakket te bekijken of een progressieve opstart te bespreken, kan je dit als bedrijf niet organiseren.



Een werkgever zou sneller en meer **betrokken** moeten worden bij het traject dat een zieke medewerker doorloopt. Van zodra duidelijk is dat iemand niet wil of kan terugkeren naar de huidige werkgever, moet deze hiervan kennis krijgen.



Het ondersteuningsaanbod voor mensen met een kwetsbaarheid is onvoldoende gekend bij bedrijven. De overheid moet een laagdrempelig en toegankelijk **ondersteuningsaanbod** voorzien, zoals individueel maatwerk. Dit moet mogelijk zijn binnen alle sectoren.

Lees de uitgebreide versie van onze aanbevelingen en bevindingen via www.weerkracht.be