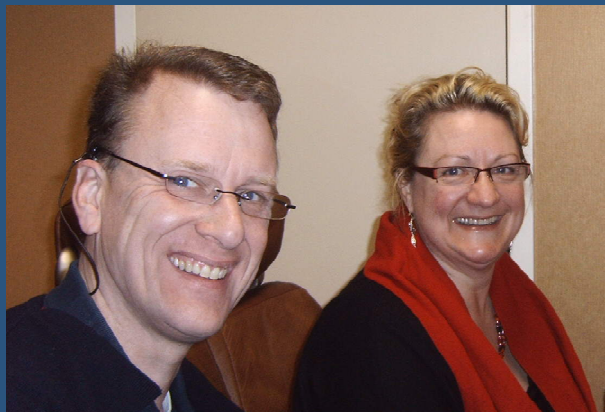


# Managen van Re-integratie



Het managen van de re-integratie van een medewerker is lastig en tegelijk ook dankbaar werk

Door de toenemende werkdruk komt het helaas steeds vaker voor

Reden te meer voor wat extra aandacht!

**Speciale aandachtspunten die we ter informatie hebben uitgewerkt**

- Re-integratie
- Je energie-nivo op peil houden
- Hoe manage ik een goede werkplek en effectieve herstelomgeving?
- Transparantie

## Re-integratie

### Wat is er aan de hand bij Re-integratie?

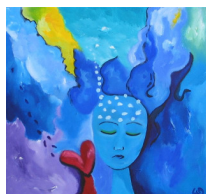
Als een medewerker voor langere periode arbeidsongeschiktheid is geweest komt hij/zij meestal niet direct weer voor 100% terug. Vaak gaat er een periode van "eerst weer wennen" aan vooraf voordat er weer voor 100% gewerkt kan worden.

Het is van belang om de belastbaarheid in het werk fysiek en/of mentaal weer op te bouwen. Hoe die opbouw het best kan gebeuren is van persoon tot persoon en van situatie tot situatie anders. Dit maakt het managen van re-integratie voor een manager niet makkelijker.

Bovendien zijn er ook nog verschillende partijen betrokken bij de re-integratie. De medewerker, collega's, bedrijfsarts en HR, manager, etc.

### Wat is je rol als manager?

Als manager ben je ervoor verantwoordelijk dat een medewerker alle kansen krijgt om goed te re-integreren, terwijl het werk ter realisatie van de organisatie-doelstellingen gedaan wordt.



## Werken met een plan

### Wie is in staat om een effectief re-integratieplan te maken?

Jij bent als manager de spin in het web. Je hebt contact met alle partijen en kunt hun input overzien en integreren.

De medewerker is niet altijd in staat zichzelf en zijn/haar eigen belastbaarheid goed in te schatten. Overschatting en onderschatting van eigen kunnen komt in deze situaties vaak voor, reden waarom ook de bedrijfsarts niet altijd juist geïnformeerd is.

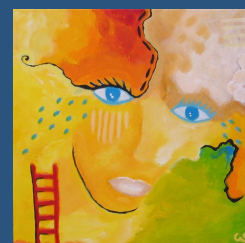
Vaak is de situatie zover gekomen omdat de medewerker de eigen

belastbaarheid in combinatie met de werklust niet goed kan inschatten.

Een effectief plan maakt gebruik van het combineren van de mogelijkheden die er zijn:

- Starten op therapiebasis
- Stapsgewijs de werkuren opbouwen
- Aandacht voor de fysieke én mentale belastbaarheid in het werk
- Opbouwen van de weerbaarheid, grenzen herkennen en aangeven
- Re-integratievoortgang regelmatig met de medewerker bespreken
- Afstemmen met de bedrijfsarts en HR
- Evalueren: plan o.b.v. voortschrijdend inzicht bijstellen waar nodig











**'Iedere Birkman assessment is uniek omdat iedere assessment een weergave is van een uniek mens'**



**Wil je samen een werkend reïntegratieplan maken voor een van je medewerkers neem dan contact met ons op:**  
info@2bcoaching.com

Artwork: Wendie Brauckmann

### Interessegebieden

Soc.dienstverlening	96	
Kunst/Vormgeving	88	
Taal	83	
Beïnvloeding	75	
Muziek	75	
Wetenschap	51	
Techniek	31	
Buiten Werken	30	
Administratie	20	
Getallen	10	

Bovenstaande weergave is een voorbeeld van de Birkman interessescores.

## Transparantie

Het is onze ervaring dat velen té voorzichtig zijn om datgene wat gedacht wordt uit te spreken, juist bij re-integratie.

Alle partijen zijn gebaat bij duidelijkheid, in ieder geval die duidelijkheid die er op verschillende momenten is. Tijdens re-integratie verandert de situatie continue, soms ten goede soms ten slechte. Het is nuttig om elkaar daar steeds van op de hoogte te houden.

Dé ideale werkplek en herstelomgeving is bijna nooit te vinden. Het samen in alle openheid zoeken naar de optimale mogelijkheden als een win/win voor beiden is de weg naar een succesvolle re-integratie.

**2bcoaching**  
Museumlaan 2  
3581 HK Utrecht  
035 6289 893 W  
035 6289 886 F  
06 1479 3640 M

E-mail

[Trudy@2bcoaching.com](mailto:Trudy@2bcoaching.com)

Website

[www.2bcoaching.com](http://www.2bcoaching.com)

## Je energie-nivo op peil houden

Stress kan ontstaan als de werkdruk te hoog is en/of als doelstellingen niet duidelijk zijn. Ook als mensen het gevoel hebben er alleen voor te staan kan stress ontstaan, werken in een organisatie is immers altijd teamwork.

In situaties van hoge werkdruk is het van extra belang ervoor te zorgen dat je energie-nivo op peil blijft.

### Hoe doe je dat?

Door er zelf voor te zorgen dat je voldoende tijd besteedt aan dat wat je leuk vindt. Vanuit je Birkman assessment kun je zien wat je top interesses zijn. Alle scores van 70 en

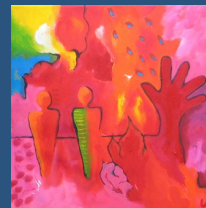
hoger vertegenwoordigen dat wat je leuk vindt. Het geeft weer wat de interessegebieden zijn waar je energie van krijgt.

Wil je je energie-nivo op peil houden zorg er dan voor dat je tijd besteedt aan deze interessegebieden.

De interesses die 30 of lager scoren zijn je energievreters. Zorg er dus voor je je hiermee zo min mogelijk bezig houdt.

*Bij hoge werkdruk hebben medewerkers duidelijke (afgeleide) doelstellingen nodig met een werkverdeling naar interesses en samenwerking op desinteresses.*

## Hoe manage ik een goede werkplek en effectieve herstelomgeving?



Een goede werkplek is een werkplek waarin je kunt doen wat je leuk vindt, terwijl je samen kunt werken met mensen bij wie je je op je gemak voelt. Iemand die re-integreert heeft zo'n werkplek hard nodig.

Doen wat je leuk vindt zorgt ervoor dat je je interne batterij oplaadt. Je krijgt meer energie van wat je doet, dan dat het je kost.

*Iemand in re-integratie heeft het nodig om werkzaamheden te verrichten waar hij/zij plezier aan beleeft, om het energieprijl weer te doen stijgen naar het voor hem/haar normale nivo.*

In een omgeving waar je je op je gemak voelt hoef je niet op je tellen te passen, dan kun je op je automatische piloot doen wat je te doen staat. Een omgeving waar je je minder op je gemak voelt vraagt meer aandacht en energie.

*Re-integreren wordt gestimuleerd in een omgeving die aan de behoefte van de medewerker voldoet. Vraag wat hij/zij nodig heeft en spreek af in hoeverre daar wel/niet aan te voldoen is. Duidelijkheid hierover helpt en managet de wederzijdse verwachtingen.*



**2bCOACHING**  
TO BE EFFECTIVE