

Wies Bol en haar collega Lonneke Boschke



WIES BOL OVER BEGELEIDING TWEEDESPOORTRAJECTEN:

“UIT ALLE SHIT KOMT IETS GOEDS”

Het is de nachtmerrie van elke werkgever: langdurige ziekte bij een werknemer. De financiële schade voor het bedrijf kan alleen maar oplopen wanneer hij niet alle mogelijkheden benut om de medewerker weer aan de slag te krijgen, intern of extern. Dat laatste, een tweedespoortraject, heeft de meeste kans op succes wanneer je professionele begeleiding inschakelt. Wies Bol profileert zich als een zorgvuldige, neutrale partner.

TEKST: AART VAN DER HAAGEN
FOTOGRAFIE: HAN TE HENNEPE

“De wet zegt: als iemand na 52 weken ziekte niet voor ten minste 65 procent in zijn oude functie kan terugkeren, dan moet je hem naar buiten geleiden en de werknemer helpen een andere baan te zoeken”, geeft Bol aan. “Voor de werkgever geldt de plicht om - bij voortdurende van het ziekteverzuim - tot 104 weken loon door te betalen, waarna in principe het UWV dat overneemt. Heb je echter niet alles gedaan om de medewerker in het arbeidsproces te laten terugkeren, in eigen bedrijf of elders, dan bestaat de kans dat je als sanctie nog een jaar extra loonkosten aan je broek krijgt. Nee, daar kun je je niet tegen verzekeren. Benut dus vooral de instrumenten die de Wet verbetering poortwachter biedt. Tot de handelingen die je dient te verrichten behoort na vier tot zes weken het laten uitvoeren van een probleemanalyse door de bedrijfsarts, gekoppeld aan een prognose en een advies: wat moet je doen en laten? Begint na een periode van 26 tot 52 weken

duidelijk te worden dat de kans niet reëel is dat de werknemer voor minimaal 65 procent in zijn oude functie kan terugkeren, dan komt een tweedespoortraject om de hoek kijken.”

ROUWPROCES

Goed... en dan? “Wanneer de bedrijfsarts het advies uitbrengt om de medewerker elders onder te brengen, schrijft de wet voor dat je binnen acht weken schakelt, bijvoorbeeld door de hulp van een bureau als wij in te roepen. Er zelfstandig mee aan de slag gaan is eigenlijk geen haalbare kaart, want zo'n traject vergt heel veel tijd, met het risico dat je de mist in gaat en alsnog met kostbare sancties van het UWV geconfronteerd wordt. Verder vormt de emotionele betrokkenheid een obstakel: voor de werkgever heeft het ziekteverzuim een torenhoge kostenpost opgeleverd, terwijl de werknemer zich aan de kant gezet voelt, doordat hij niet meer in zijn oude functie en vertrouwde werkom-

geving mag terugkeren. Hij maakt zonder overdrijven een rouwproces door en daar moet je hem doorheen leiden, naast het inventariseren van zijn wensen ten aanzien van een nieuwe job, het verkennen van de arbeidsmarkt en het selecteren van bedrijven die mogelijk geschikt zijn. Daarbij vormen de in een arbeidskundig rapport aangegeven kaders de leidraad. Wij loodsen de medewerker door dit traject heen, wat ook het opstellen van een cv, misschien wel een stage, een opleiding, psychologische of andere medische hulp inhoudt. Gemiddeld eens in de twee weken voeren we een gesprek met deze persoon, die bij een neutrale partij vrij kan praten. We kijken binnen zijn mogelijkheden naar wat hij leuk vindt en bouwen samen aan een nieuwe toekomst. Uit alle shit komt iets goeds.”

www.wiesbol.nl