

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

VRAAG & ANTWOORD

DISFUNCTIONEREN

Eén van onze werknemers functioneert al een tijdje niet naar behoren. Nu heeft hij zich ook nog eens ziek gemeld. Wij willen hem graag weer snel (en goed) aan het werk. Hoe krijgen we dit voor elkaar?

Als een disfunctionerende werknemer zich ziek meldt, kan hij natuurlijk echt ziek zijn. Maar hij kan zich ook 'tactisch' ziek melden. Dit kan een complexe situatie opleveren. Ongeacht de achterliggende reden moet u in de eerste plaats de regels van de Wet verbetering poortwachter (WVP) volgen. Dit betekent dat u samen met de werknemer en bedrijfsarts werkt aan de re-integratie van de werknemer. Focus hierbij primair op het herstel en niet op het functioneringsprobleem; tijdens ziekte kunt u immers geen verbetertraject opstarten of vervolgen. In het kader van de WVP zijn dit de belangrijkste stappen:

- 1 Week 1: ziekmelding en melding aan de bedrijfsarts doorgeven;
- 2 Week 6: probleemanalyse door de bedrijfsarts. U maakt een re-integratiedossier aan en bespreekt de voortgang van de re-integratie elke zes weken met de werknemer;

- 3 Week 8: plan van aanpak opstellen en aanwijzen casemanager;
- 4 Week 42: 42e-weeksmelding bij UWV;
- 5 Week 52: eerstejaarsevaluatie;
- 6 Week 88: WIA-aanvraag;
- 7 Week 91: eindevaluatie en re-integratieverslag opstellen.

Conflictsituatie

U doet er goed aan zo snel mogelijk in gesprek te gaan met de werknemer over de situatie, als de bedrijfsarts hiertegen geen bezwaar heeft. Luister tijdens het gesprek goed naar de werknemer en toon begrip. Houd ook rekening met mogelijke emoties van de werknemer. Probeer te achterhalen of de ziekmelding verband houdt met het functioneringsprobleem (als dit al eerder besproken is met de werknemer). Let op: u mag als werkgever niet vragen naar de medische details van de ziekmelding, maar wel of deze verband houdt met (het gesprek over) het disfunctioneren. Is er een verband, dan kan er vooral sprake zijn van een conflict-situatie en niet zozeer van een medische beperking. Meld dit aan de bedrijfsarts. Zijn re-integratieadvies zal dan meer gericht zijn op het wegnemen van het conflict. Als er geen oplossing komt, is het gebruikelijk om een mediationtraject op te starten. Sorteert dit ook geen effect, dan bent u opnieuw aangewezen op het re-integratieadvies van de bedrijfsarts.

Eerlijk

Is er volgens de werknemer géén verband, dan volgt u het reguliere re-integratietraject conform het advies van de bedrijfsarts. Neem contact op met de bedrijfsarts als u vermoedt dat de werknemer niet eerlijk is, zodat hij zich bewust is van de situatie en hiermee rekening kan houden in zijn advies. Vindt u dat de bedrijfsarts onvoldoende rekening houdt

met alle omstandigheden, dan kunt u UWV vragen om via een zogenaamd deskundigenoordeel de voortgang van de re-integratie onder de loep te nemen.

Verbetertraject

Is de werknemer (gedeeltelijk) hersteld en werkt hij weer, dan kunt u het verbetertraject hervatten (of opstarten als u dat nog niet gedaan heeft). Was het verbetertraject al vergesloopt, dan kunt u in principe de draad oppakken vanaf waar u gebleven was. Als de werknemer echter meer dan zes weken ziek is geweest, is het verstandig om het verbetertraject te verlengen, zodat de werknemer een eerlijke kans heeft om verbetering te tonen. Informeer hem over de (her)start van het traject en stel samen met hem concrete doelen op. Tijdens het verbetertraject is het belangrijk om het verbeterplan regelmatig te evalueren en het proces te documenteren. Als het functioneren van de werknemer aan het einde van het traject voldoende verbeterd is, kunt u het traject afsluiten. Zo niet, dan kunt u een ontslagprocedure overwegen.

Aandacht

U moet dus zowel aandacht hebben voor de wettelijke kaders als voor de individuele behoeften van de werknemer. Volg de WVP, ga in gesprek met de werknemer en start een verbetertraject op. Vergeet niet om open en eerlijke communicatie te onderhouden en empathisch te zijn in het proces. Zo kunt u een positieve werkomgeving creëren en vergroot u de kans op een succesvolle afloop van het re-integratieproces en het verbetertraject.

Niels Koene en Alette de Groot, advocaten arbeidsrecht bij CMS, e-mail: niels.koene@cms-dsb.com, alette.degroot@cms-dsb.com, www.cms.law