

# In gesprek over ander werk én een andere werkgever

5 praktische tips voor een gesprek met een langdurig zieke werknemer



> Instructief artikel

## Wat als ú net die ene langdurig zieke treft?

Het midden- en kleinbedrijf (mkb) is Nederlands kampioen verzuim beperken. Volgens het CBS lag het verzuim bij werkgevers met 1-10 medewerkers in het eerste kwartaal van 2019 op 1,8%. Organisaties met 10-100 medewerkers (4%) en 100+ bedrijven (5,6%) kunnen er jaloers op zijn.

### De keerzijde: weinig alternatief werk

Maar bent u mkb'er en heeft u net dat ene langdurige verzuimgeval te pakken, dan koopt u niets voor zulke percentages. Want dan loopt u tegen de keerzijde aan: een kleine organisatie biedt vaak bitter weinig alternatief werk dat de zieke nog wél kan uitvoeren. Dit is een kwetsbare plek waar u zich mogelijk niet zo bewust van bent.

### Wat als er een keer géén mouw aan te passen is?

Als een werknemer langdurig uitvalt en er in uw eigen organisatie géén mouw aan te passen is, dan staat u plotsklaps voor de ondankbare taak om de noodzaak van ander werk én een andere werkgever aan te kaarten. En dat bij een werknemer met wie u tot voor kort dagelijks samenwerkte. Allerm minst een gesprek om naar uit te kijken, en juist vanwege de persoonlijke relatie ook nog eens een mogelijke bron van conflicten.

### In gesprek over ander werk én een andere werkgever: 5 praktische tips

Met een langdurig zieke werknemer in gesprek gaan over werk bij een andere werkgever is nooit leuk. Toch kunt u verplicht zijn om dit pijnlijke onderwerp aan te snijden. Wij bieden u graag 5 praktische tips aan om dit te doen zonder de persoonlijke relatie te verpesten.

Als er twijfels zijn over de haalbaarheid van re-integratie in uw eigen organisatie, bent u verplicht om mogelijkheden daarbuiten te verkennen. Omdat een kleine organisatie nu eenmaal minder alternatief werk biedt dan een grote, krijgt u als mkb'er relatief snel met deze verplichting te maken. Het grote gevaar is dat u dan te lang aarzelt om dit ter sprake te brengen omdat u de relatie niet wilt verpesten. Of dat de werknemer het gevoel krijgt dat u hem de rug toekeert en in de steek laat.



## Tip 1: Stel een deskundigenoordeel voor

Het is cruciaal dat u en uw werknemer het erover eens zijn dat er geen andere opties zijn die voldoende kans op succes bieden. Dit gaat het best door een objectieve derde hierover te laten oordelen. Dat kán de bedrijfsarts zijn. Maar zelfs als beide partijen diens oordeel aanvaarden, is het beter om ook nog een [deskundigenoordeel van UWV](#) voor te stellen. Zo weten u en uw werknemer zeker dat er echt álles aan is gedaan om tot een optimaal afgewogen oordeel te komen. Door zoveel belang te hechten aan de kwaliteit van de besluitvorming, laat u bovendien zien dat u grote waarde hecht aan de relatie die u en uw werknemer hebben opgebouwd.

## Tip 2: Zet de kans op werk voorop

De onderling opgebouwde relatie is belangrijk. Maar nooit belangrijker dan een maximale kans op passend werk waarmee uw werknemer nu en in de toekomst in zijn inkomen kan voorzien. Vertel hem dat u dit belang – **zijn** belang – boven alles stelt. Neem de moeite om uit te zoeken welke financiële risico's hij anders loopt en leg die aan hem uit. En voeg de daad bij het woord: laat merken dat u tijd, geld en energie steekt in het vinden van een oplossing. Want het zijn uw daden die tellen.

## Tip 3: Leg uit waarom u anderen inschakelt

Voor veel werkgevers is de beslissing om buiten de eigen organisatie te kijken het moment om een gespecialiseerde re-integratiedienstverlener in te schakelen. Meestal is dat ook verstandig. In tegenstelling tot u kan zo'n partij volledig focussen op het vinden van een passende oplossing. En dankzij een groot netwerk van deskundigen en potentiële nieuwe werkgevers is de kans op succes maximaal. Praat met uw werknemer over deze afwegingen. Want het feit blijft dat u hem overdraagt aan een ander. Hij heeft er recht op te weten dat u dit zorgvuldig en om de juiste redenen doet.

## Tip 4: Blijf betrokken

Of u nu een gespecialiseerde partij inschakelt of niet: het is belangrijk dat uw werknemer ervaart dat u betrokken blijft bij hem en zijn situatie. Dat geldt zolang hij ziek thuis zit, maar zeker ook als hij eenmaal de stap naar een andere werkgever heeft gezet. Leg regelmatig terugkerende evaluaties vast in uw agenda, zodat u met hem kunt bespreken hoe het gaat. En help hem actief op weg als hij tegen knelpunten aanloopt, zodat hij niet het gevoel heeft dat hij er in zijn eentje voorstaat. Ook een persoonlijk gebaar kan op dit punt het verschil maken. Bijvoorbeeld een berichtje om hem succes te wensen op zijn eerste dag elders. Of een belangstellend telefoontje aan het eind van de eerste week.

## Tip 5: Neem en geef de tijd

Hoeveel zorg u ook aan het proces besteedt, een vertrouwde plek achterlaten en ergens anders beginnen is ingrijpend. Het maakt emoties los, zeker als het onder druk van medische beperkingen gebeurt. Het is belangrijk om hier begrip voor te tonen en uw werknemer de tijd te gunnen. Tijd om aan het idee te wennen en zorgvuldig te beslissen. Tijd om de stap te zetten, het oude werk los te laten en vertrouwd te raken met het nieuwe. Probeer te voorkomen dat u en uw werknemer zich laten opjagen door de strakke wettelijk voorgeschreven processtappen bij verzuim. Want het is eeuwig zonde als te grote haast onnodig de kans op succes verkleint.

### Direct aan de slag?

- [Het Aegon MKB Verzuimplan](#): verzekering met intensieve begeleiding werknemer en optimale ondersteuning werkgever.
- Wissel met een ervaren professional van gedachten over ander werk voor een langdurig zieke: [zoek een onafhankelijk adviseur bij u in de buurt](#).

Aegon Schadeverzekering N.V.  
Postbus 6  
2501 AC Den Haag

Aegon Schadeverzekering N.V. is statutair gevestigd te Den Haag,  
Handelsregister 27085000, en is ingeschreven in het register dat  
de AFM en DNB aanhouden.

[www.aegon.nl](http://www.aegon.nl)

Drukwerkcode

