4.6

De medewerker is al lange tijd succesvol bezig met een gedeeltelijke werkhervatting en je wil evalueren of verder opbouwen tot het vroegere werkregime mogelijk is. Hoe ga je het gesprek aan?

Kleurcode: het ABC van een goed gesprek

- **Autonomie** – eigen regie, keuze en inspraak
- **Betrokkenheid** – verbinding, interesse en zorg
- **Competentie** – zich capabel voelen en weten wat kan
- **Andere motiverende gesprekstechnieken** – uit motivational interviewing, bv. reflecteren, samenvatten, herkaderen

Gekleurde woorden in de tekst tonen welke basisbehoefte uit de zelf-determinatietheorie een gesprekstechniek ondersteunt.

In principe is een gedeeltelijke werkhervatting bedoeld als tussenstap. De overheid wil immers vermijden dat werknemers onbeperkt in gedeeltelijke werkhervatting blijven. Normaal gezien volgt de adviserend arts van het ziekenfonds dat ook op. Werkt de werknemer al geruime tijd stabiel aan hetzelfde percentage? Dan kan het een goed moment zijn om samen stil te staan bij het werkregime op lange termijn en bij wat de werknemer haalbaar acht.

In de gesprekshandvatten gaat het soms over voltijds werken. Voltijds werken is echter niet voor iedereen het normale werkregime. Het gaat hier om terugkeren naar het werkregime van vóór de ziekte.

Gesprekshandvatten

Aanwezig zijn

Begin met te horen hoe het met de werknemer gaat:

- *"Dag [naam], fijn dat we even samen kunnen zitten. Hoe gaat het met je vandaag?"*

Vraag algemeen hoe de werknemer het werk zelf ervaart:

- *"Hoe ervaar jij je werk op dit moment? Hoe loopt het werk momenteel?"*
- *"Als je terugkijkt op de voorbije maanden, waar ben jij dan het meest trots op?"*

Geef eventueel erkenning voor de inzet van de werknemer. Zo ondersteun je het gevoel van **competentie** bij de werknemer. Enkele voorbeelden:

- *"Ik merk dat je je best doet om terug in je rol te groeien. Je hebt een mooie weg afgelegd sinds je terug bent."*
- *"Ik zie dat je gemotiveerd bent in je job. Het zal waarschijnlijk niet altijd gemakkelijk geweest zijn voor jou, daarom wil ik benadrukken dat ik echt tevreden ben over jou en hoe je je job doet."*

Focussen

Benoem het doel van het gesprek. Door even toestemming te vragen, ondersteun je de **autonomie** van de werknemer:

- *"Ik wou graag eens horen of je zelf ruimte ziet om verder op te bouwen. Past het om dat nu te bespreken, of plannen we daar liever een apart moment voor?"*
- *"Als het goed is voor jou, wil ik graag jouw tewerkstellingspercentage bespreken, en specifiek of je zelf ruimte ziet om op te bouwen."*
- *"Mag ik even een onderwerp aansnijden waar ik al een tijdje over nadenk? Ik vind namelijk dat je echt goed bezig bent, en ik vroeg me daarom af of jij ruimte ziet om verder op te bouwen. Heb je daar zelf al eens over nagedacht?"*
- *"Je werkt nu al [X tijd] aan [X%] en dat loopt heel goed. Daarom lijkt het me een goed moment om samen te bekijken hoe we dit op lange termijn verderzetten, en of je het ziet zitten om bijvoorbeeld verder op te bouwen naar voltijds. Vind je het goed om het daar samen even over te hebben? Ik wil graag horen wat voor jou het beste voelt."*

Ontlokken

Nodig de werknemer uit om zelf na te denken over de voor- en nadelen van verder uitbreiden. Op die manier ondersteun je de **autonomie**:

- *"Hoe kijk je zelf naar je tewerkstellingspercentage op lange termijn? Heb je daar al eens over nagedacht?"*
- *"Wat zijn jouw wensen voor de toekomst op vlak van werk?"*
  - Vervolgvraag: *"Heb je al nagedacht of je verder wilt opbouwen naar je oude werkregime, of houd je liever je huidige werkregime aan?"*
- *"Hoe kijk je zelf naar een eventuele uitbreiding naar voltijds werken?"*
- *"Wat zouden voor jou de voordelen zijn van meer werken? En wat houdt je eventueel tegen?"*

Je kan de werknemer ook laten nadenken over mogelijke hulpbronnen, met andere woorden: wat hem of haar zou ondersteunen bij een uitbreiding. Op die manier ondersteun je **competentie** en maak je duidelijk dat je dit vooral op een duurzame manier wil aanpakken. Een **schaalvraag** kan hierbij helpen:

- *"Wat heb je de voorbije maanden geleerd over wat jou helpt om je energie goed te bewaken en je job tot een goed einde te brengen? Hoe kunnen we dat meenemen als je meer zou werken?"*
- *"Welke afspraken die nu goed werken, zou je zeker willen behouden als je je werkhervatting uitbreidt?"*
- *"Op een schaal van 0 tot 10, hoe klaar voel je je om verder op te bouwen?"*
  - Vervolgvraag: *"Wat maakt dat je jezelf een [X] geeft en geen lager cijfer?"*
  - Vervolgvraag: *"Wat zou voor jou nodig zijn om één punt hoger te scoren?"*

Merk je op basis van het gesprek dat de werknemer onzeker is of het vroegere werkregime wel opnieuw haalbaar is? Dan kan je het gevoel van **competentie** ondersteunen door bijvoorbeeld **positief te herkaderen**. In de voorbeelden hieronder geven we telkens een vervolgvraag die kan helpen om het gesprek over wat nodig is en wat wel al mogelijk is open te trekken:

Werknemer	*"Ik twijfel of ik vijf dagen per week wel zal volhouden."*
Positief herkaderen	*"Je kent je eigen grenzen en energie natuurlijk het best. Ik merk dat je het belangrijk vindt dat je keuze ook op lange termijn haalbaar is. Dat is heel verstandig."*
Mogelijke bijvraag	*"Wat heb je de voorbije maanden geleerd over wat jou helpt om je energie goed te bewaken en je job tot een goed einde te brengen?"*

Werknemer	*“Ik heb geen idee of mijn lichaam dat zal toelaten. / Ik heb geen idee of ik dat wel aankan.”*
Positief herkaderen	*“Je luistert goed naar je eigen lichaam / je eigen grenzen. Die voorzichtigheid kan ons helpen om samen tot een werkregime te komen dat ook duurzaam is.”*
Mogelijke bijvraag	*“Zou het helpen om eerst eens een paar weken opnieuw [voltijds] te werken voor je een definitieve keuze maakt?”*

Werknemer	*“Vroeger kon ik veel meer aan dan nu, dus ik weet niet of dat zal lukken.”*
Positief herkaderen	*“Je hebt een moeilijke periode achter de rug, en toch sta je hier en doe je je werk goed. Dat zegt veel over jouw veerkracht.”*
Mogelijke bijvraag	*“Wat lukt er nu al goed dat een tijdje geleden nog niet lukte? Wat zou jou helpen om verder te groeien?”*

Werknemer	*“Ik ben bang dat het team van mij verwacht dat ik alles weer doe zoals vroeger.”*
Positief herkaderen	*“Je wilt je collega’s niet teleurstellen. Dat toont hoe betrokken je bent.”*
Mogelijke bijvraag	*“Welke taken voelen voor jou haalbaar om opnieuw (volledig) op te nemen? En waarbij zou je nog ondersteuning willen, ook als je zou uitbreiden?”*

Werknemer	*“Ik twijfel of dat wel zal lukken. Op slechte dagen voel ik me nog steeds niet de oude.”*
Positief herkaderen	*“Het is heel normaal dat er nog betere en minder goede dagen zijn. Dat je dat opmerkt, betekent dat je kan bijsturen wanneer dat nodig is.”*
Mogelijke bijvraag	*“Wat helpt je op zo’n minder goede dag? Hoe kunnen we daar in je werk rekening mee houden, wat je uiteindelijke keuze ook wordt?”*

Plannen en afronden

De werknemer kiest om verder op te bouwen

Je wilt hier tot concrete afspraken komen:

- *"Ik kijk na / vraag na (bijvoorbeeld bij HR) wat er praktisch moet gebeuren om je uren aan te passen, en laat je zo snel mogelijk weten wat de volgende stappen zijn."*

Maak ook al duidelijk dat je dit verder wilt blijven opvolgen, en ondersteun zo **betrokkenheid**:

- *"Het lijkt me goed dat we dit in het begin van je voltijdse heropstart goed opvolgen. Zullen we alvast een moment vastleggen om te bekijken hoe het loopt?"*

De werknemer kiest om het huidige werkregime aan te houden

Normaliseer de keuze om deeltijds te werken en ondersteun zo de **competentie**:

- *"Het is heel begrijpelijk dat je na een ernstige ziekte bewust kiest om deeltijds te werken, om zo het evenwicht te bewaren."*
- *"Ik vind het sterk dat je je grenzen durft te bewaken en kiest om deeltijds te blijven werken."*

De werknemer twijfelt nog

Zo'n beslissing hoeft zeker niet in één gesprek te vallen. Het kan zijn dat een werknemer hier even over moet nadenken:

- *"Bedankt om het hier met mij over te hebben. Voor mij is het belangrijkste dat je je werk op een gezonde manier kan blijven doen. Neem gerust de tijd om hierover na te denken. Zullen we over [een week] opnieuw even samenzitten?"*
- *"Het is heel begrijpelijk dat je hier even over moet nadenken en wilt bekijken wat voor jou de beste optie is. Zullen we volgende week opnieuw even samenzitten? Lijkt je dat wat?"*

Aandachtspunten

- Een arbeidsovereenkomst kan niet zonder meer gewijzigd worden zonder het akkoord van de andere partij. Een werknemer kan met andere woorden niet eisen dat de arbeidsovereenkomst van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling wijzigt. Het is daarom aan te raden om bij de aanvang van het aangepast werk ook af te spreken hoelang de aanpassingen duren. Op die manier weten zowel de werknemer als de werkgever hoelang het aangepast werk zal duren, behoudens eventuele verlengingen.