

Lessons learned Aim High Together

Dankzij het project 'Aim High Together' kwamen er zowel bij Weerkracht als bij Vorm DC inzichten naar boven die we graag delen met het brede werkveld. We deelden onze inzichten op volgens de lerende netwerken, het vormingspakket en het spel.

Lerende netwerken

Bij de start van het project gingen we ervan uit om via de methodiek van het Lerend Netwerk aan de slag te gaan rond re-integratie met Gentse dienstenchequebedrijven. We merkten dat het een makkelijke term is om bedrijven meteen een idee te geven van het engagement dat van hen wordt verwacht, zoals actief meewerken / uitwisselen en elke keer aanwezig zijn.

We hebben alle deelnemers ook gevraagd om een collega mee te nemen in de communicatie die kon invallen indien de deelnemer zelf niet kon. Zo hadden we zekerheid dat er altijd iemand was van elk bedrijf voor elk netwerk. Het resultaat was dat vaak ook beide deelnemers naar het netwerk kwamen, wat we ook niet geweigerd hebben.

Les 1: Licht duidelijk de verwachtingen toe naar deelnemende bedrijven. Durf doorspreken dat je elke keer een deelnemer / aanwezige verwacht.

Voor de opstart van de lerende netwerken werd bij alle deelnemers apart gepeild naar hun verwachtingen omtrent het netwerk en ervaringen met betrekking tot re-integratie. Dit gaf opnieuw aan waar de bedrijven stonden en waar hun grootste vragen zaten. Zo konden we de inhoud van de netwerken op een juiste manier vorm geven en de juiste specialisten aanspreken.

Dit heeft als gevolg gehad dat er een veilige omgeving kon gecreëerd worden voor de deelnemers en dat er ook voldoende onderwerpen aan bod kwamen die in de diepte konden besproken worden.

Les 2: 'Lerend netwerk' is een term die gekend is bij bedrijven, hen meteen ook aanspreekt en een engagement meegeeft. Maar bepaal zelf de inhoud, voorzie specialisten en geef richting aan de discussies per netwerk.

We vermelden graag ook nog dat naar aanleiding van dit lerend netwerk er vragen gekomen zijn van de deelnemende bedrijven om ook rond andere thema's gelijkaardige netwerken te organiseren. We zijn er zelf zeker van dat deze vragen er enkel zijn gekomen omwille van de uitwisseling en het succes van openheid in het netwerk dat we konden organiseren binnen dit project.

Les 3: De organisatie van een lerend netwerk zorgt voor openheid tussen bedrijven, niet alleen in het moment zelf, maar ook achteraf en ook over andere onderwerpen.

Uit de lerende netwerken kwam vaak naar voor dat taakaanpassingen bij re-integratie bijna niet mogelijk zijn in de dienstenchequesector. Toch werden bedrijven geïnspireerd door het lerend netwerk waarbij gesproken werd over de mogelijkheid om de klantenportefeuille van de huishoudhulp aan te passen bij een heropstart. Ook dit is een vorm van taakaanpassing die vaak uit het oog wordt verloren.

Les 4: Door de uitwisseling van praktische oplossingen komen bedrijven samen tot meer oplossingen dan wanneer ze deze alleen moeten bedenken. Dit lijkt een evident inzicht, maar zou er zonder het lerend netwerk niet gekomen zijn.

Vormingspakket ten aanzien van organisaties en bedrijven

Het vormingspakket is opgemaakt op basis van de informatie die tijdens het lerend netwerk werd gedeeld alsook op basis van de noden die uit het lerend netwerk zijn voortgekomen. De informatie van de bedrijfsmedewerkers, de experts en de zorgprofessionals waren een bijzondere meerwaarde om op verder te bouwen. Ook de expertise van Weerkracht m.b.t. het begeleiden van langdurig zieken werd meegenomen.

Vorming: het belang van een re-integratiebeleid en toelichting van re-integratieveld 2.0

Het ontwikkelen van een helder omschreven re-integratiebeleid voor de medewerker met implementatie van duidelijk vooropgestelde maatregelen m.b.t. communicatie tijdens ziekte, de wederzijdse verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer en de relevantie van de rol van de arbeidsarts komt aan bod. Daarnaast wordt ook verduidelijking gegeven rond soorten verzuim en de gevolgen van langdurige afwezigheid. Tijdens het lerend netwerk werd meermaals aangehaald dat het re-integratietraject 2.0 een complex gegeven is met verschillende regels en actoren. Om hieraan tegemoet te komen, wordt gewerkt met concrete casussen aan de hand van het spel 'WerkWijzer – Jouw gids in de wereld van re-integratie'.

Les 5: Ontwikkel een vorming steeds op basis van bestaande noden en vragen en maak het praktisch door echte voorbeelden hierin te verwerken.

Verdiepende vorming: voeren van absentieïsme- en re-integratiegesprekken

Tijdens deze vorming is het de bedoeling om leidinggevend en vertrouwd te maken met het belang van een transparant absentieïsmebeleid en om hen handvaten te geven om absentieïsme- en re-integratiegesprekken op een verbindende en effectieve manier te voeren.

Les 6: Ga verder dan een basisopleiding. Zorg dat voor mensen die wel al met de thematiek bezig zijn ook een verdieping mogelijk is.

Via het WSE-project 'Actief Inclusief' kunnen bedrijven en organisaties beroep doen op subsidies en kunnen de vormingen kosteloos door Weerkracht aangeboden worden. Bij interesse of vragen, neem contact op met Katrien Temmerman (katrien.temmerman@weerwerk.be).

Spel 'WerkWijzer – Jouw gids in de wereld van re-integratie'

Het inlevingsspel 'WerkWijzer – Jouw gids in de wereld van re-integratie' helpt werkgevers, werknemers en zorgprofessionals om de complexe re-integratiewereld beter te begrijpen. Door realistische casussen kruipen werkgevers en zorgprofessionals in de huid van een persoon met gezondheidsuitdagingen en ontdekken zij met welke instanties iemand tijdens ziekte te maken krijgt. Informatieve fiches verduidelijken de wettelijke rol van de werkgever, het ziekenfonds, de zorgprofessionals en andere instanties waar personen met gezondheidsuitdagingen op kunnen beroepen. De spelleider stimuleert interactie en moedigt deelnemers aan om na te denken over hun rol in het proces, ook buiten het wettelijke kader. Voor werknemers met gezondheidsuitdagingen biedt het spel een toegankelijke manier om te ontdekken welke instanties hen kunnen ondersteunen bij hun terugkeer naar de arbeidsmarkt. Weerkracht gebruikt het inlevingsspel tijdens individuele en

groepsessies met langdurig zieken, informatiesessies ten aanzien van zorgprofessionals en vormingen ten aanzien van bedrijven.

Les 7: Durf opleidingen ook anders aanpakken. Ga eens voor een andere methodiek om een gekende problematiek op een andere manier aan te pakken. Op die manier krijgen de deelnemers weer andere inzichten.

Voor meer informatie m.b.t. het spel kan contact opgenomen worden met Katrien Temmerman (katrien.temmerman@weerwerk.be)

WEERKRACHT

