

BIJLAGE 10 - Casus GU 5

De casus betreft Henk, een 43-jarige man die inmiddels 8 jaar werkzaam is bij Heliomare als ambulant begeleider NAH. Hij heeft een arbeidscontract van 32 uur, woont in de Alkmaar en heeft de opleiding Social Work opleiding afgerond. Henk heeft net zijn scheiding afgerond en er is afgesproken dat hij voor 85% van de tijd voor zijn twee kinderen zorgt. Zijn kinderen zijn 5 en 9 jaar oud. Het contact met zijn ex-vrouw is zeer complex, mede gezien een medische diagnose. Los van de zorg van zijn gezin, is er ook een financiële last die hij met zich meedraagt. Tijd voor zichzelf is er niet omdat hij of moet werken, of moet zorgen voor de kinderen. Zijn sociale netwerk is niet groot. Zijn ouders zijn op een dusdanige leeftijd gekomen dat ze hem niet vaak kunnen ondersteunen.

Verdere betrokkenen in deze casus:

- Gerrit, de leidinggevende
- Jeanine, de bedrijfsarts
- Gabry, P&O-adviseur

Situatie

Henk is tijdens zijn loopbaan binnen Heliomare ambulant begeleider Niet aangeboren Hersenletsel. Het is een afwisselende en zelfstandige baan. Als spin in het web voor zijn cliënten zet hij graag net dat stapje extra. Binnen zijn team neemt vaak extra taken op zich uit een soort schuldgevoel het team tekort te doen door zijn privé situatie.

De afgelopen maanden zijn er diverse gesprekken gevoerd over de balans werk-privé tussen Henk en Gerrit (zijn leidinggevende). De reden hiervoor is dat Henk een aantal keren te laat is geweest of abrupt weg moest (zonder overleg) en niets van zich liet horen. Later bleek dat er iets was met een van de kinderen. Er zijn ook signalen van een aantal cliënten dat Henk te laat is en afwezig lijkt.

Na twee positieve gesprekken sloeg de sfeer om en lopen de gesprekken tussen Henk en Gerrit momenteel stroef. Henk blijft aangeven dat hij zijn uiterste best doet om alle ballen in de lucht te houden en zelfs nog weleens een stap extra zet. Daarnaast vindt Henk dat zijn team hem laat vallen en nooit vraagt hoe het met hem gaat. De werkdruk neemt ook alsmaar toe en daar kan hij niks aan doen.

Tijdens de huidige gesprekken – met een frequentie van iedere 3 weken – wordt kort de privé situatie besproken en met name de kwaliteit van werk en zorgwekkende signalen. Gerrit is van mening dat de privé situatie van Henk van steeds grotere invloed is op het werk, ondanks dat hij ook ziet dat Henk zijn best doet. Gerrit heeft al geopperd om minder te gaan werken, maar dat is volgens Henk financieel niet haalbaar.

Er zijn twee collega's vertrokken uit het team en dat zorgde voor nog meer werkdruk bij Henk. De druk werd zo hoog dat Henk zijn verzuim per app gemeld heeft bij Gerrit. Gerrit heeft direct contact opgenomen met Gabry (P&O-adviseur) want a) dit is niet de juiste wijze van verzuimmelden en b) Henk blijkt niet meer bereikbaar voor overleg. Gerrit wilde namelijk direct om tafel, maar Henk wil eerst naar de bedrijfsarts voor een beoordeling of hij überhaupt wel in staat is om te praten met Gerrit. Er wordt vervolgens een afspraak gepland met de bedrijfsarts.

Vragen bij de casus:

- Wat is uw analyse van deze casus en wat valt u op?
- Hoe zou wat u betreft de communicatie met de leidinggevende voorafgaand aan het spreekuur eruit moeten zien?
- Wat zijn de mogelijkheden dan wel de beperkingen t.a.v. werkhervatting?

- Hoe ziet uw advies eruit?

Uit uw antwoord blijkt onder andere:

- De mate waarin uw bedrijfsarts een proactieve bijdrage levert bij de verzuimbegeleiding;
- Hoe de visie op verzuim van Heliomare wordt toepast;
- Hoe omgegaan wordt met het regiehouderschap van de leidinggevende;
- Hoe omgegaan wordt met de verantwoordelijkheid van de medewerker;
- Toepassing van (de groei naar) het eigen regiemodel.