

Casus

Europese openbare aanbesteding Arbodienstverlening

Mevrouw Linda C. is een medewerker van het team WMO-uitvoering en komt zoals gebruikelijk periodiek op het spreekuur van de arbodienst.

De medewerker heeft zich drie weken geleden ziekgemeld omdat ze door een auto van achter is aangereden en ze met haar hoofd op de stoeprand is gevallen.

Linda werkt 24 uur per week als Medewerker Frontoffice, is heel punctueel en wil alles goed doen t.o.v. de cliënten. Linda is het eerste contact met de klant, ze denkt graag mee met de klant en zoekt samen met de klant naar oplossingen binnen of buiten het eigen netwerk. Ze fungeert als poortwachter voor binnenkomende vragen. Ze screent, filtert en verwerkt de hulpvragen. Ze verwijst indien nodig door. Ze registreert relevante informatie in de applicatie. Ze werkt 4 dagen per week 6 uur, maar blijft regelmatig langer om haar werk af te maken.

Vragen

- Welk advies gaf u als arbodienst bij het eerste contact aan de medewerker?
- Welk advies gaf u nadat u haar voor de derde of vierde keer had gezien en er nog geen zicht was op terugkeer naar het werk?
- Wat is de vorm van communicatie met de medewerker?
- Op welke wijze vindt communicatie plaats aan de teamleider? Welk advies heeft u voor P&O?
- Hoe wordt de medewerker verder door u als bedrijfsarts ondersteund?

Na 11 maanden is Linda nog nauwelijks in een ritme aan het werk gegaan. Steeds als ze een paar uur wil werken heeft ze een terugslag. Ze merkt bij de opbouw van haar werkzaamheden dat ze minder focus heeft en al sneller moe is. Ze vraagt zich af of ze het werk wel kan blijven doen, anderzijds wil ze haar baan niet verliezen. Ze heeft dit bespreekbaar gemaakt met haar leidinggevende maar er omdat er hoge werkdruk is binnen het team, blijft de leidinggevende dezelfde verantwoordelijkheden en taken bij haar neerleggen. Hij vindt dat hij geen onderscheid kan maken tussen medewerkers. De medewerker heeft hierdoor wat moeite gekregen met de eisende stijl van leidinggeven.

- Wat zou uw aanpak nu zijn in de 11^e maand? Waaraan wordt deze aanpak ontleent?
- Welk advies/verwijzing had u gegeven toen u bemerkte dat er nog steeds concentratieverlies aanwezig was?
- Welke instrumenten worden geadviseerd in te zetten en met welk doel en resultaat?
- Welke mogelijkheden ziet u in het contact met de werkgever als de medewerker nog niet kan re-integreren?
- Wat zou u doen richting de leidinggevende gelet op zijn opstelling? Wat doet u als u merkt dat hij het verzuimdossier niet bijhoudt?
- Wanneer zou u een drie gesprek arrangeren?
- Welke terugkoppeling vindt er plaats na 11 maanden aan medewerker en organisatie?