

# Kompasgesprek: re-integreren in de juiste richting

Iedere casemanager kent ze: verzuimgevallen waar je je eigenlijk geen raad meer mee weet. Van die gevallen waarin de werkgever en de werknemer het op alle fronten niet eens zijn. Waarin partijen (want dat zijn het geworden: partijen, die tegenover elkaar staan) niet meer op een normale manier communiceren. Waarbij het onduidelijk is wat de werknemer nog kan en wil. Met meer problemen dan alleen het medische verhaal, zodat het verzuim eigenlijk het topje van de ijsberg is. En een werkgever die niet weet wat zij met de situatie aan moet. Want die ziet alleen het verzuim en heeft daar last van. Kortom een re-integratietraject op dood spoor, terwijl er nog voldoende sporen zouden moeten zijn, die wel naar leuke bestemmingen leiden.

Natuurlijk is een goed opgeleide casemanager in staat om veel problemen te voorkomen door goed te luisteren en door verstandig regie te voeren op het proces. Maar ja, in veel gevallen is er geen goed opgeleide casemanager. Deze komt pas in beeld als iedereen al pal staat. De casemanager is in de ogen van de werknemer dan een vertegenwoordiger van de werkgever en dat is de vijand. Logischerwijs kan de casemanager daardoor niet zorgen voor beweging. Als niets lukt, resten nog technische maatregelen als een loonstop, maar daar wordt de verstandhouding niet beter van!

Gevolg: de standpunten van beide partijen zijn onwrikbaar en wat dan? Soms volgt het advies om mediation in te zetten. Maar dat is wel een zwaar middel, zeker in een situatie waarin partijen het nog niet helemaal eens zijn, waarover ze het nu eigenlijk oneens zijn. Het gaat meestal over onbegrip voor de standpunten van de ander en dat leidt tot frustratie. Je zou willen dat er een tussenweg is tussen mediation en aanmodderen en die is er nu: het Kompasgesprek.

*'Het doel is de  
situatie bespreekbaar  
te maken'*

.....





### **Wat is een Kompasgesprek?**

Een echte definitie van kompasgesprek is er nog niet. Pas over een jaar of wat staat het woord in de Dikke van Dale. Daar komt iets te staan als: “gesprekscyclus met werkgever en werknemer over de beste manier waarop de werknemer zijn werkvermogen kan benutten vanuit een door de werknemer en de werkgever als lastig ervaren situatie”. Het doel van de gesprekken (eerst met werkgever en werknemer afzonderlijk, daarna desgewenst met beide partijen aan tafel), is om die als lastig ervaren situatie bespreekbaar te maken. Hierbij komen de medische aspecten niet aan de orde. Daar is de bedrijfsarts voor! Door de situatie bespreekbaar te maken kan weer richting worden gegeven aan het traject. Vandaar dat kompas!

### **Wanneer een Kompasgesprek?**

In 70% van alle langdurige verzuimgevallen of frequent verzuimers is niet de medische toestand leidend, maar de omstandigheden rond de werknemer. Wat speelt er mogelijk? Problematische financiële status, privé-perikelen, belastende zorgtaken, ontevredenheid over het werk, slechte verstandhoudingen op het werk, andere ambities, woeste plannen of juist helemaal geen plannen, onzekerheid... In een Kompasgesprek kan alles ter tafel komen als dat de beleving van de werknemer van het verzuimtraject beïnvloedt. Voor de werkgever geldt hetzelfde. Die kan alle twijfels aan de inzetbaarheid van de werknemer, de toekomst van het bedrijf, de betrokkenheid van de werknemer, de kosten van verzuim, de kosten van afscheidnemen, enz. inbrengen. Je ziet, redenen genoeg om serieus aan tafel te gaan!

### **Wat is nodig voor een Kompasgesprek?**

Werkgever en werknemer moeten het eens zijn over dat een Kompasgesprek nuttig is. Hier sluipt een mediationeis in het proces. Beide partijen doen namelijk vrijwillig mee en dat betekent dat er geen sprake kan zijn van dwang. Er zitten dus mensen aan tafel die echt aan tafel willen zitten.

Het is heel belangrijk dat de gespreksleider neutraal is. Vandaar dat iemand uit het eigen bedrijf op weerstand kan stuiten. Het kan ook niet de case-manager zijn die namens de werkgever werkt. De onafhankelijke positie en de geheimhouding (ook geleend van mediation) bieden de vrijheid om alles te vertellen. De gespreksleider heeft in eerste instantie als taak om heel goed te luisteren en goede vragen te stellen. Vragen die weinig te maken hebben met het medische verhaal, maar met het gevoel dat rond de situatie leeft. De belangrijkste vraag is wat er volgens de gesprekspartner het best kan gebeuren. Dan komen ook andere factoren aan het licht. Want misschien wil de werkgever helemaal niet dat de werknemer weer terugkomt. Of heeft de werknemer het niet meer naar zijn zin en wil iets heel anders. Het kan ook zijn dat er zaken spelen, die ze niet van elkaar weten en die meer helderheid geven over de verwachtingen van elkaar.

### **Kompasgesprek is geen mediation**

Voor de duidelijkheid: een Kompasgesprek is geen mediation! Bij mediation gaat het over tegen-gestelde belangen die de voortgang belemmeren. Een kwestie uit het verleden zit dwars. De uitdaging is dan om te achterhalen waarom ze op een bepaald standpunt staan en hoe je tot een vergelijk kunt komen. Bij een Kompasgesprek gaat het over de gezamenlijke (of juist gescheiden) toekomst. Op welke manier kunnen werkgever en werknemer er voor zorgen dat de toekomst voor iedereen op de beste manier wordt ingevuld? Daar is uiteindelijk iedereen bij gebaat!