



# Thuiswerkleidraad voor re-integratietrajecten bij ziekteverzuim

Het is door de ontwikkelingen op het vlak van thuiswerken in de afgelopen jaren steeds beter mogelijk om (gedeeltelijk) vanuit huis te werken. In veel gevallen wordt thuiswerken ook al ingezet als mogelijke eerste stap in een re-integratietraject bij langdurig ziekteverzuim.

De keuze voor wel of niet thuiswerken moet echter wel verantwoord gebeuren; onafhankelijk van het eerdere arbeidsverband van de werknemer waarin wel of niet werd thuisgewerkt, moet systematisch beoordeeld worden of thuiswerken een goede en gezonde werkvorm zou zijn in de eerste stappen van het re-integratietraject. Deze thuiswerkleidraad kan helpen bij het maken van die systematische afweging.

**Belangrijk: Als de leidraad aangeeft dat het waarschijnlijk onverstandig is om vanuit huis de terugkeer naar werk te starten, volgt daaruit niet dat de medewerker wel klaar is om te starten op kantoor. Wanneer de leidraad aangeeft dat starten op kantoor verstandiger is kan dit ook gaan over een later moment. Bij een start op kantoor moet uiteraard ook rekening worden gehouden met een passende werkomgeving.**

Voor meer informatie en instructievideo's over deze leidraad, ga naar [LINK](#)



ZonMw

Radboud Universiteit



# Thuiswerkleidraad voor re-integratietrajecten bij ziekteverzuim

## Randvoorwaarden voor re-integreren vanuit huis

### Kunt u de volgende vragen allemaal met ja beantwoorden?

- Heeft u / uw medewerker werktaken die thuis uitgevoerd kunnen worden?
- Kan u / uw medewerker thuis een geschikte werkplek creëren?
- Lukt het u / uw medewerker om vanuit huis ongestoord taken uit te voeren?

**Nee**

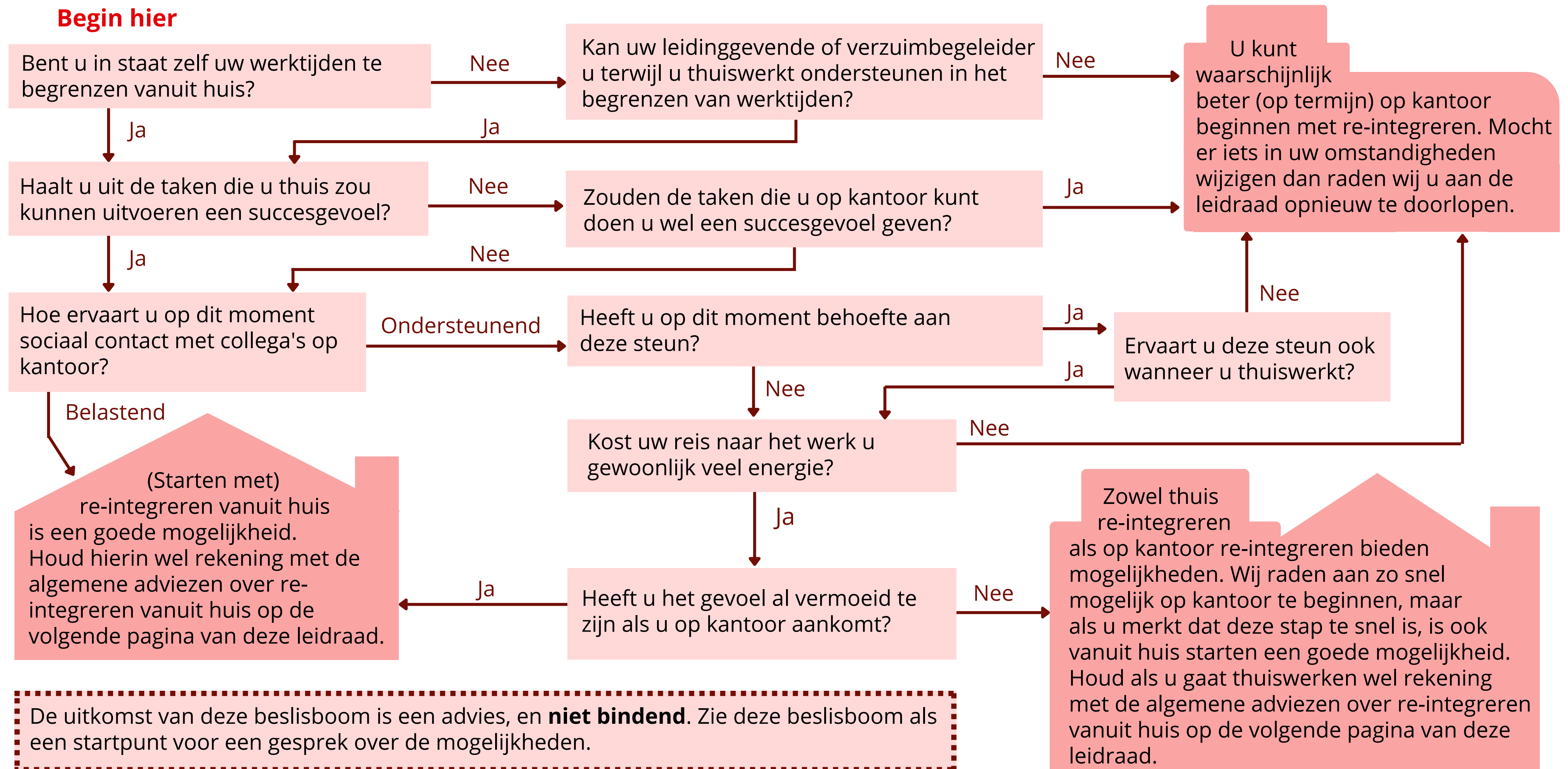
Als één of meer van de vragen met nee wordt beantwoord is thuiswerken niet aan te raden. Wanneer wel aan deze randvoorwaarden wordt voldaan kunt u thuiswerken opnieuw overwegen.

**Ja**

Doorloop de onderstaande beslisboom om te zien of thuiswerken een goede eerste stap in het re-integratieproces zou kunnen zijn.

Het doorlopen van deze beslisboom kunt u zelf doen, of met uw leidinggevende of verzuimbegeleider (bijv. casemanager of bedrijfsarts). Wij raden u aan de beslisboom in elk geval één keer per 3 maanden te doorlopen met uw verzuimbegeleider.

### Begin hier



De uitkomst van deze beslisboom is een advies, en **niet bindend**. Zie deze beslisboom als een startpunt voor een gesprek over de mogelijkheden.

# Aandachtspunten voor...

## De medewerker

- Wanneer u vanuit huis re-integreert is het belangrijk om uw energie goed te gebruiken voor uw re-integratie. **Waak voor niet-werkgerelateerde extra taken die u mogelijk energie kosten onder werktijd** (bijv. zorg voor kinderen).
- Let erop dat u op tijd **pauze** neemt, en gebruik deze pauze ook om **tot rust te komen, gezond te eten** en **genoeg te bewegen**, zeker als u minder actief bent wanneer u niet naar kantoor gaat.
- Let erop dat uw thuiswerkplek zo is ingericht dat u **geen fysieke klachten** krijgt van uw **werkhouding**. (U kunt hierover overleggen met uw bedrijfsarts.)
- Stel **grenzen aan de hoeveelheid werktijd en werkgerelateerde communicatie**. Geef duidelijk aan wanneer u bereikbaar bent voor werkoverleg, en wanneer u niet werkt.

## De leidinggevende

- Wanneer medewerkers thuiswerken zijn zij vaak minder zichtbaar. Juist in re-integratietrajecten bij ziekteverzuim is het belangrijk dat de medewerker zich voldoende gesteund voelt. Maak daarom **vaste afspraken om het contact te onderhouden**.
- Maak goede **afspraken over werktijden** en de **beoogde werkproducten**.
- Maak afspraken met uw medewerker over de **beschikbaarheid voor- en grenzen aan werkgerelateerde communicatie**. Communiceer deze afspraken ook met medewerkers en collega's die met de medewerker samenwerken.
- Let erop dat u ook op afstand genoeg **laat blijken dat u het werk dat uw medewerker doet ziet en waardeert**.
- Overleg over de mogelijkheden binnen uw organisatie om de **fysieke en mentale gezondheid** van uw medewerker te **ondersteunen**.

## De verzuimbegeleider\*

- Overleg over de mogelijkheden binnen de organisatie om de **fysieke en mentale gezondheid** van de medewerker te **ondersteunen**.
- Bespreek met de medewerker hoe de **werkplek ergonomisch** kan worden ingericht.\*
- Het blijft juist ook bij thuiswerken belangrijk om medewerkers te beschermen tegen overwerk. Maak dus **duidelijke concrete afspraken over de werkbelasting** met de medewerker en de leidinggevende.
- Gebruik de factoren uit de leidraad om mogelijke **risico's voor de medewerker vooraf in kaart te brengen** en maak deze bespreekbaar. Denk hierbij bijvoorbeeld aan sociale steun, werk-privé balans, structuur, etc.

Het is goed mogelijk dat de uitkomst van de leidraad verandert met verloop van tijd. **Neem de leidraad dus frequent genoeg (minstens eens per 6 weken) opnieuw samen door.**

\*In veel organisaties werkt de bedrijfsarts samen met een casemanager en specialisten (zoals bijvoorbeeld ergonomen). De bedrijfsarts is uiteindelijk verantwoordelijk voor het beoordelen van het werkvermogen van de medewerker. De verdeling van de genoemde ondersteunende taken in deze leidraad kan verdeeld zijn over de betrokken adviseurs in het re-integratietraject van de medewerker.