

# BaanBalans: oplossingen voor werkgevers



Drie van de mensen achter de BaanBalans dienstverlening: Margriet Kuiper (arbeidscoach en projectleider) en collega's Ramon de Munck en Jorg Liefing.

## Vernieuwde dienstverlening van Spaarne Werkt

### Portfolio

BaanBalans werkt al voor diverse werkgevers, zoals: Gemeente Haarlem (overheid), Luba (personeelsdiensten), Ons Tweede Thuis (zorg), Reuzado (ict), ROC Nova College (onderwijs), Ruud Zander (schoonmaakdiensten), Spaarnelanden (milieu), Swissport (airportdiensten) en Zorgbalans (zorg).

mentale ondersteuning. Je helpt de medewerker om beter om te gaan met stress en met het versterken van de persoonlijke assertiviteit. De medewerker wordt meer weerbaar. Een ander voorbeeld is om de medewerker te trainen op de medewerkersvaardigheden. Met preventie kun je tijdelijke of blijvende uitval vaak voorkomen.

### Eerste en Tweede Spoortrajecten

Als een medewerker ziek is en niet (op korte termijn) kan terugkeren, dan volgen de re-integratietrajecten voor Eerste spoor en Tweede Spoor. Het Eerste Spoor traject richt zich op terugkeer bij de eigen werkgever: in de huidige functie, in een nieuwe functie of in een aangepaste functie. Als de medewerker niet meer terug kan keren bij de huidige werkgever, dan komt het Tweede Spoortraject in beeld. Dit richt zich op passend werk bij een andere werkgever.

### BaanBalans

Weinig werkgevers zullen bij een extern adviseur denken aan Spaarne Werkt. Kuiper hierover:

“Spaarne Werkt beschikt over tientallen specialisten op het gebied van werk, training, opleiding en kennis van de arbeidsmarkt. We hebben bovendien veel werksoorten in ons eigen bedrijf. Dat biedt mogelijkheden om op een andere werkplek te werken aan dagritme, werkstructuur en urenopbouw. Dat helpt allemaal om weer werkfit te worden. En we hebben een uitgebreid werkgeversnetwerk in de regio. We hebben nu al deze werkgeversdienstverlening onder de naam BaanBalans samengevoegd. Werkgevers zijn welkom!” ◀

### CONTACT

Margriet Kuiper  
(arbeidscoach en projectleider BaanBalans)  
06 - 14 53 57 43  
margriet.kuiper@spaarnewerkt.nl  
www.spaarnewerkt.nl/baanbalans

**Een medewerker die niet voldoende functioneert, die een hoger ziekteverzuim heeft dan gemiddeld en die zelfs uit dreigt te vallen of al is uitgevallen. Laten we eerlijk zijn, dit zijn geen sexy onderwerpen voor werkgevers. Toch kan elke werkgever deze situatie meemaken. Dan zul je er mee moeten dealen, want de werkgever en de medewerker hebben allebei een groot belang bij een plezierige en productieve samenwerking. We spreken Margriet Kuiper, arbeidscoach en projectleider BaanBalans van Spaarne Werkt.**

“Dat een medewerker in een situatie komt van onvoldoende functioneren of zelfs uitval kan onder andere komen doordat de balans tussen werk en privé niet goed is. Het kan ook komen door veranderingen op het werk die het functioneren van de medewerker belemmeren. Dat kan door een wijziging van leidinggevende of een andere collega

waar het niet mee klikt. Maar ook veranderingen in de functie kunnen nadelig werken. In alle gevallen is er werk aan de winkel, voor de medewerker en voor de werkgever.”

### Permanent onderhoud

In het ideaalbeeld van Margriet Kuiper bieden werkgevers hun medewerkers alle mogelijkheden voor ontwikkeling in functie en in de organisatie. “Iedereen heeft er belang bij dat elke medewerker past en blijft passen in de functie. Maar dat blijven passen is natuurlijk niet voor de eeuwigheid. Mensen ontwikkelen zich en organisaties ontwikkelen zich. Dat vraagt om – wat ik maar noem – ‘permanent onderhoud’. Hoe blijft het passen? Welke competenties kun je verder ontwikkelen? Hoe kun je doorgroeien? Hoe kun je veranderingen goed inpassen?”

### Externe hulp

“Onze ervaring is dat je signalen over functioneren en uitval op tijd moet bespreken. In een gezonde werkrelatie snap je allebei dat er iets aan de hand is, dat je het er over moet hebben en dat je samen moet proberen om een goede aanpak en een oplossing te vinden. Soms lukt het met een eigen aanpak, maar je ziet werkgevers soms ook worstelen. Het kan verstandig zijn om externe hulp te vragen van iemand die dit soort trajecten kent en die kan omgaan met de emoties van de medewerker en de werkgever.”

### Individueel versterken

Preventie is natuurlijk het meest kansrijk. Je kunt de medewerker individueel versterken op verschillende vlakken. Een voorbeeld is