



VOORBEREIDING TERUGKEER IN DE WERKSITUATIE

Terugkeerplan versus opleidingsplan

Het terugkeerplan moet een antwoord geven op de vraag aan welke voorwaarden de werksituatie moet voldoen om actualisering van bereikte leerresultaten mogelijk te maken. Het gaat hierbij om reïntegratie van de betreffende mensen in de werksituatie.

Analyse van de situatie na de opleiding

1. Hoe komt deze man terug? Met welke:
 - . leerresultaten;
 - . gevoelens;
 - . verwachtingen?
2. Hoe ziet de werksituatie eruit?
 - . toepassingsmogelijkheden;
 - . gevoelens en verwachtingen van chefs, collega's, enz.;
 - . opvangmogelijkheden m.b.t. follow-up en/of aanpassingsproblemen.
3. Welke discrepanties zijn te verwachten en welke problemen zou dit op kunnen roepen?
4. Wat zou objectief gezien moeten gebeuren om deze problemen te voorkomen?

Beeld van de situatie waarin bereikte leerresultaten optimaal tot hun recht kunnen komen.

Keuze van maatregelen voor reïntegratie van de terugkerende medewerker in de werksituatie

1. Principe-besluit m.b.t. het al dan niet ondernemen van hier bedoelde acties en aangeven **wat daarmee bereikt moet worden.**
2. Welke alternatieve mogelijkheden zijn er om het bovengestelde doel te bereiken?
3. Welke consequenties hebben deze maatregelen voor mensen, middelen, organisatie van het werk, e.d.?
4. Definitieve keuze van te ondernemen actie en regeling van de uitvoering (wie doet wat).

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het "terugkeerplan" ligt bij de mensen in de werksituatie, zoals de verantwoordelijkheid voor het opstellen van een goed opleidingsplan bij de opleidingsafdeling berust. In ieder geval is er echter overleg tussen opleidingsafdeling en werkafdeling om een goede afstemming mogelijk te maken.

COPYRIGHT NPI