

TIPS OM EEN ZIEKE SUCCESVOL TE LATEN RE-INTEGREREN

Re-integratie: alles moet sneller

Iedere organisatie krijgt wel eens te maken met een medewerker die ziek wordt en langer weg blijft dan verwacht. Dit zorgt niet alleen voor praktische problemen op de werkvloer, maar kost ook veel geld, want u moet het loon gewoon doorbetalen. Voor de werknemer is het een periode van onzekerheid, doktersbezoek en een onduidelijk toekomstperspectief. Welke middelen kunt u inzetten om de interne of externe re-integratie van de werknemer te bevorderen?

De Wet verbetering poortwachter legt vast hoe een werkgever met een zieke werknemer moet omgaan. Het uitgangspunt is helder: de werknemer moet zo snel mogelijk re-integreren. Hoe dit in de praktijk gaat, is een taak van de werk-

Wat kan de werknemer nog?

gever, de arbodienst en niet te vergeten de werknemer. De bedrijfsarts kijkt naar wat de werknemer nog wel kan. Op basis van deze probleemanalyse wordt een plan van aanpak gemaakt. Als de zieke werknemer nog kan werken, is de werkgever verplicht hem passende arbeid aan te bieden. Dit kan in de eigen organisatie (re-integratie eerste spoor) of bij een andere werkgever (re-integratie tweede spoor). Met name de re-integratie tweede spoor wordt in de praktijk maar weinig toegepast.

Passende arbeid

Normaal wordt de werknemer geacht het werk uit te voeren waarvoor hij is aangenomen: de bedongen arbeid. Als dit door ziekte niet gaat kijkt u of een aanpassing in de werkplek of organisatie mogelijk is (eventueel functie- of urenbeperking). Kan dit niet dan zoekt u een vergelijkbare functie binnen of buiten de organisatie. Als dit niet haalbaar is komt een lager functieniveau in beeld. Als er intern geen mogelijkheden zijn moet u dit helder en duidelijk naar de werknemer communiceren. Zolang die het idee heeft dat er bij zijn eigen werkgever nog mogelijkheden zijn, is de kans op het slagen van een tweede spoortraject gering. In de praktijk ligt het ideale moment om een re-integratie tweede spoor in te zetten, tussen de zes en twaalf weken na de eerste ziektedag én als al (veel) eerder duidelijk is dat een werknemer niet in de eigen organisatie kan re-integreren. Dan blijft er voldoende tijd over om een passende baan te vinden.

Eigen initiatief

Het blijkt dat er betere resultaten worden geboekt als de zieke medewerker zelf het heft in handen neemt bij zijn re-integratie. Denk hierbij aan voorstellen doen voor andere functies, het uitzoeken van scholingsmogelijkheden en het vinden van tijdelijk werk. De werkgever moet de werknemer stimuleren om zelf tot actie over te gaan. Bespreek met de arbodienst dat ze de medewerker aanspoort om zelf initiatief te nemen, in plaats van te hobbelen van de ene naar de andere afspraak met de bedrijfsarts. Essentieel is om het idee dat veel werknemers hebben over hun ziekteproces – ‘eerst herstellen en dan re-integreren’ – om te buigen in ‘gelijktijdig herstellen

Werknemer moet zelf initiatief nemen

en re-integreren’. Dit kan ook in een vroegtijdig stadium met behulp van een re-integratiebureau. Als de werknemer invloed heeft bij de keuze van dit bureau, blijkt dat de inzet effectiever wordt en er sneller resultaat komt.

Arbeidsconflict

Vaak is moeilijk vast te stellen of de ziekte te wijten is aan een al dan niet verborgen arbeidsconflict. Arbodiensten zijn hier alert op en handelen dan

Nuttige tips

- Zorg voor een goede en uitgebreide probleemanalyse en plan van aanpak. Vaak is deze te summier om een goede inschatting te maken over de toekomstige arbeidsmogelijkheden van uw zieke werknemer. Schakel eventueel zo vroeg mogelijk een arbeidsdeskundige in.
- Informatie over wetgeving en re-integratie is van groot belang voor de zieke werknemer. Hij kan zich dan een goed beeld vormen van zijn toekomst en mogelijkheden. Zorg dus voor goede voorlichting, zo nodig door een externe partij. U kunt ook doorverwijzen naar een onafhankelijk arbeidsadviseur, die is ingesteld door de landelijke cliëntenraad.
- Het inzetten van uw eigen netwerk bij het vinden van een (tijdelijke) baan is een belangrijke factor voor succes, net als de verschillende (branche)initiatieven, zoals de poortwachtercentra.
- Binnen kleine organisaties is er vaak geen passende arbeid te vinden. Wacht daarom niet te lang op mogelijk herstel van de werknemer, maar start zo snel mogelijk een traject gericht op het vinden van werk buiten de organisatie.
- Regelmatig overleg met de werknemer is van groot belang. De Wet poortwachter spreekt over elke zes weken, met als doel het bijstellen van het plan van aanpak'.
- Een nieuwe volwaardige baan, waarbij rekening gehouden is met de mogelijkheden van de werknemer, kan soms beter zijn dan te veel aanpassingen in het eigen werk.
- Als u een baan buiten de eigen organisatie zoekt, is detachering voor alle partijen een goede optie. Het waarborgt de rechtspositie van de werknemer en verlaagt de drempel voor een nieuwe werkgever om uw zieke werknemer een nieuwe kans te geven.
- Vraag gedurende de periode dat uw werknemer ziek is op een aantal momenten een deskundigenoordeel aan van het UWV. Dit advies geeft u als werkgever inzicht of u op de goede weg bent en verkleint de kans op een verplichte loondoorbetaling na twee jaar (omdat u niet aan uw verplichtingen zou hebben voldaan).
- Houd als werkgever zelf de regie over het proces en vertrouw niet teveel op de externe deskundige. Zorg voor een goede afstemming tussen de diverse partijen en overleg vooral met uw werknemer.
- Door een wetwijziging van juni 2008 kunnen de kosten voor re-integratie door de werkgever worden verhaald op de zogenaamde aansprakelijke derde. Dit kan voor u als werkgever de drempel tot het inhuren van expertise verlagen.

volgens bepaalde richtlijnen. Bij kleine werkgevers is er bij een arbeidsconflict een geringere kans dat de werknemer nog kan terugkeren. Mediation gericht op het vinden van een gezamenlijke oplossing, een baan buiten de organisatie, is dan een optie.

Een ander risico is dat er tijdens de re-integratie een arbeidsconflict ontstaat doordat de medewerker zich niet gehoord voelt en constant op zijn hoede is voor valkuilen en klemmen. Hier ligt een taak voor de leidinggevende, die goed moet uitleggen welke stappen er worden gezet en waarom. Communiceer dat het een wederzijds belang is dat de werknemer weer aan het werk gaat, al dan niet bij een andere organisatie. Zorg voor goede informatie en geef de werknemer de tijd zich hierop te oriënteren. Neem de tijd en rust voor gesprekken, doe dit op regelmatige basis en verwijs eventueel naar onafhankelijke deskundigen. Werknemers hebben vaak het gevoel dat er sprake is van willekeur;

een goed en helder verzuim- en re-integratieprotocol met de juiste evaluatiemomenten is hiervoor een oplossing.

Schets een reëel toekomstbeeld



Arbeidsvoorwaarden

Eén van de factoren waarom werknemers vaak moeite hebben met de re-integratie tweede spoor, betreft de arbeidsvoorwaarden. Vaak heeft het aanvaarden van een baan bij een nieuwe werkgever gevolgen voor loon, secundaire arbeidsvoorwaarden en pensioen. Ook kan dit gevolgen hebben voor de aanspraak op een WW-uitkering. Overleg daarom in een vroegtijdig stadium met een werkne-

mer over de mogelijkheid om een (tijdelijke) baan te accepteren op basis van detachering. Maak daarbij goede afspraken over de mogelijkheid tot aanvulling van het loon. Het is voor een werknemer niet echt aantrekkelijk om in zijn nieuwe baan minder te verdienen dan het loon dat hij doorbetaald zou krijgen als hij ziek zou blijven. Maak goede afspraken wanneer en onder welke voorwaarden de detachering beëindigd wordt en de werknemer een arbeidscontract met zijn nieuwe werkgever aangaat.

Schets ook een reëel toekomstbeeld over de mogelijke instroom in de WIA aan het einde van de loondoorbetalingsperiode. In de praktijk blijkt dat werknemers hun kans op een WIA-uitkering overschatten en de gevolgen van het niet krijgen van een WIA-uitkering niet kunnen overzien. ■

Simon Troost is adviseur bij AdviceSelect, tel. (020) 617 32 05, e-mail: info@adviceselect.nl