

Mag de casemanager ook de leidinggevende zijn?

In onze organisatie hebben we een aantal langdurig zieken. In het kader van de Wet verbetering poortwachter moeten we een casemanager aanwijzen. Het liefst zouden we die taak door de leidinggevende laten uitvoeren. Wat zijn daar de voor- en nadelen van? En welke wettelijke taken heeft een casemanager?

Zieke werknemers moet u op grond van de Wet verbetering poortwachter (WVP) actief begeleiden bij hun herstel en terugkeer naar het werk. Verder moet u bij dreigend langdurig verzuim een plan van aanpak maken. Dit moet bestaan uit re-integratieactiviteiten, de te behalen doelstellingen, een heldere planning en voldoende evaluatiemomenten. In de praktijk nemen het aantal betrokkenen en de administratie toe als het verzuim langer duurt en de verzuimoorzaak complex is. Het is dus zinvol dat iemand een coördinerende rol op zich neemt.

Taakomschrijving

De wet verplicht u om een persoon aan te wijzen die het re-integratieproces faciliteert en bewaakt. In de praktijk wordt dit de casemanager genoemd. Deze is de 'spin in het web' tussen werknemer, werkgever, bedrijfsarts, arbodienst en andere relevante partijen. De casemanager ziet erop toe dat de activiteiten uit het plan van aanpak worden uitgevoerd. Er zijn geen nadere taakomschrijving en richtlijnen voor de invulling van deze taak. De wet laat aan de werkgever over wie de casemanager wordt.

In de praktijk hangt dit ook af van uw visie op verzuim. Besteedt u de begeleiding uit aan bijvoorbeeld een arbodienst of bent u zelf actief in de begeleiding van een zieke werknemer? Verder is het belangrijk om de taak van de casemanager goed in te vullen.

Vertrouwensband

De casemanager hoeft niet alleen de voortgang te bewaken en de administratie bij te houden, maar kan ook actief meedenken over activiteiten om het herstel te bevorderen. Vergeet daarbij ook niet om kritisch te kijken naar het aantal werknemers dat verzuimt en de daarmee gemoeide kosten.

Wat zijn nu de voor- en nadelen van het aanwijzen van de leidinggevende als casemanager? In een nor-

male werkrelatie is er al sprake van een vertrouwensband en is men gewend om samen te werken. De uitvoering van het plan van aanpak kan daardoor soepeler verlopen. De leidinggevende heeft bovendien goed zicht op de uit te voeren activiteiten op de afdeling. Op basis van het plan van aanpak kan hij beoordelen of die geschikt zijn voor de re-integreren-de werknemer.

Door regelmatig contact te hebben met de leidinggevende, heeft de werknemer ook de gelegenheid om collega's te spreken, waardoor het contact met de afdeling in stand blijft. Vooral bij kleine organisaties is het dus een goede oplossing zonder extra kosten.

Proactief

Als het traject langer duurt, wordt het steeds ingewikkelder en ontbreekt het de leidinggevende vaak aan kennis om creatief en proactief te kunnen handelen. In organisaties waar leidinggevers sterk worden afgerekend op productienormen, heeft casemanagement geen prioriteit. De kans is groot dat de werknemer langer ziek blijft dan noodzakelijk.

In de praktijk heeft een leidinggevende vaak weinig ervaring met langdurig verzuim, waardoor hij niet is toegerust op zijn rol als casemanager. Tijdens het traject kunnen er bovendien oorzaken van verzuim boven water komen waar de leidinggevende een rol in speelt. Dit kan de relatie onder druk zetten, het proces vertragen en de kans op een arbeidsconflict vergroten. Daarnaast kan de vertrouwelijkheid van een leidinggevende met de werknemer ook een nadeel zijn. Alle reden dus om de voor- en nadelen goed op een rijtje te zetten. U bent er immers bij gebaat dat het herstel voorspoedig verloopt.

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl

Voor meer vragen en antwoorden zie rendement.nl/hr/vraag-en-antwoord



HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hr

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hr/abonneren

