

Voorkomen is echt beter dan genezen

Re-integratie: ook een speer

Voor or's die resultaten willen bereiken, zijn arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie dankbare onderwerpen. Ze mogen op geen overlegvergadering ontbreken want het levert voor zowel werkgever als werknemer een win-win-situatie op. Toch zien we in de praktijk dat er wel aandacht is voor arbo- en verzuimbeleid is, maar dat re-integratie onderbelicht blijft. Wat kan de or doen en waar moet hij op letten?

Door Simon Troost

- Belang re-integratiebeleid
- Succesfactoren
- Valkuilen

De meeste or's houden zich in meer of mindere mate bezig met arbeidsomstandigheden. Het doel van de Arbowet is een zodanige werkomgeving te creëren dat instroom in de WIA wordt voorkomen. Omdat de afgelopen jaren grote wijzigingen zijn aangebracht in de wetgeving rondom sociale zekerheid, is het van belang dat medewerkers in het arbeidsproces blijven ook al is er sprake van een beperking. De WIA is vaak geen optie omdat er strenge toelatingsnormen zijn. Resultaat is dat mensen vaker een bij-

standsuitkering moeten aanvragen.

Op grond van de Arbowet en de WOR is het bevorderen van beleid met betrekking tot verzuim en re-integratie een onderwerp voor de or. De raad heeft op grond van art. 27, lid 1d instemmingsrecht voor het re-integratiebeleid, de keuze van het re-integratiebedrijf en de periode dat de werkgever verantwoordelijk is voor re-integratie van de arbeidsgehandicapte medewerker. Op grond van deze bevoegdheid kan het actief aankaarten van een goed re-integratiebeleid en het bespreekbaar maken van een snelle vorm van re-integratie (re-integratie tweede spoor) een speerpunt worden voor de or. Om re-integratie bespreekbaar te maken is het goed een aantal succesfactoren en valkuilen te kennen:

Ander werk

Normaal gesproken wordt de medewerker geacht het werk uit te voeren waarvoor hij is aangenomen. Als dit door ziekte niet meer gaat, wordt er gekeken of aanpassing van de werkplek of organisatie mogelijk is (eventueel met functie- of urenbeperking). Is dit niet haalbaar, dan wordt een vergelijkbare functie binnen of buiten de organisatie gezocht. Als laatste mogelijkheid komt een lager functieniveau in beeld. Het is goed vooraf met je bestuurder van gedachten te wisse-



len over hoe met deze regels om te gaan en/of er heldere criteria kunnen worden afgesproken. Met name (tijdelijk) werk op het eigen niveau buiten de organisatie biedt kansen op volledige en gemotiveerde terugkeer in het arbeidsproces.

Zelf regie nemen

Het blijkt dat er betere resultaten worden geboekt als de zieke medewerker de regie neemt over zijn re-integratie. Denk hierbij aan het doen van voorstellen voor andere functies, het uitzoeken van scholingsmogelijkheden en het vinden van tijdelijk werk. De medewerker moet worden gestimuleerd zelf tot actie over te gaan. De or kan hiervoor bewustwording creëren door er in zijn achterbancommunicatie aandacht aan te besteden.

Niet afwachten

Essentieel is om het idee dat veel medewerkers hebben over hun ziekteproces, eerst herstellen dan re-integreren, om te buigen

Poortwachter

De Wet verbetering poortwachter legt vast hoe een werkgever met een zieke medewerker moet omgaan. Het uitgangspunt is helder: de medewerker moet zo snel mogelijk re-integreren. Als de zieke medewerker nog kan werken, is de werkgever verplicht hem passende arbeid aan te bieden. Dit kan in de eigen organisatie (re-integratie eerste spoor) of, als dit niet mogelijk is, bij een andere werkgever (re-integratie tweede spoor). Met name de re-integratie tweede spoor wordt in de praktijk weinig toegepast en daar is een rol voor de or weggelegd om dit met de bestuurder te bespreken.

punt voor de or?



foto: VerhaalCommunicatie.com

in gelijktijdig herstellen en re-integreren. Dit kan ook in een vroegtijdig stadium met behulp van een re-integratiebureau. Als de medewerker invloed heeft bij de keuze van dit bureau, blijkt dat de inzet effectiever wordt en er sneller resultaat komt. Maak afspraken met de bestuurder over hoe de keuze van het re-integratiebureau tot stand komt en leg dit vast in een regeling (instemmingsrecht).

Communicatie

Als er intern geen mogelijkheden zijn, moet dit helder en duidelijk naar de medewerker worden gecommuniceerd. Zolang die het idee heeft dat er bij zijn eigen werkgever nog mogelijkheden zijn, is de kans op het slagen van een tweedespoortraject 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 ziekte-dag én als duidelijk is dat een medewerker niet in het eigen bedrijf kan re-integreren. Dan blijft er voldoende tijd over om een

passende baan te vinden. De werkgever moet een reëel toekomstbeeld schetsen over de mogelijke instroom in de WIA aan het einde van de loondoorbetalingperiode. In de praktijk blijkt dat medewerkers hun kans op een WIA-uitkering overschatten en de gevolgen van het niet krijgen van een WIA-uitkering niet kunnen overzien.

Arbeidsconflict

Vaak is moeilijk vast te stellen of de ziekte te wijten is aan een (verborgen) arbeidsconflict. Arbodiensten zijn hier alert op en handelen volgens bepaalde richtlijnen. Bij kleine werkgevers is er bij een arbeidsconflict een geringere kans dat de medewerker 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. De leidinggevende heeft dan een belangrijke rol om informatie te geven over welke stappen er worden gezet en waarom. Het wederzijdse belang moet hierbij worden benadrukt. Zorg voor goede informatie en geef de medewerker de tijd zich hierop te oriënteren. Bespreek als ondernemingsraad de mogelijkheid van training voor leidinggevend en als het gaat om verzuim en de begeleiding van zieke werknemers.

Arbeidsvoorwaarden

Eén van de factoren waarom medewerkers 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 en de aanspraak op een WW-uitkering. Daarom moet in een vroegtijdig stadium de mogelijkheid om een (tijdelijke) baan te accepteren op basis van detachering worden besproken. Belangrijk is dat er afspraken worden gemaakt over loonaanvulling, wanneer en onder welke voorwaarden de detachering overgaat in een arbeidscontract met de nieuwe werkgever.

Protocol

Bespreek met de bestuurder de mogelijkheid van het samenstellen van een verzuim- en re-integratieprotocol waarin alle verantwoordelijkheden, termijnen, procedures en de mogelijke inzet van mediation vastliggen. Medewerkers hebben vaak het gevoel dat er sprake is van willekeur; een goed en helder verzuim- en re-integratieprotocol met de juiste evaluatiemomenten schept helderheid. 

Simon Troost is adviseur en eigenaar van *AdviceSelect*

Tips voor de or

- Een goede inschatting van de arbeidsmogelijkheden door de arbodienst is essentieel. In de praktijk is deze vaak te summier om de arbeidsmogelijkheden van de zieke werknemer te bepalen. Nodig als or de arbodienst uit om over dit onderwerp te praten.
- Vraag om een goed verzuim en re-integratieprotocol waarin aandacht wordt besteed aan de belangrijkste aspecten van het beleid. Wees bij de instemmingsaanvraag kritisch of het protocol ook leidt tot het belangrijkste doel: geen instroom in de WIA.
- Het inzetten van het eigen netwerk van de werkgever bij het vinden van een (tijdelijke) baan is een belangrijke factor voor succes, net als de verschillende (branche)initiatieven, zoals de poortwachtercentra.
- In het geval dat de werknemer het niet eens is met een beslissing van de bedrijfsarts of ontevreden over de re-integratie-inspanningen van de werkgever kan er een deskundige oordeel bij het UWV WERKbedrijf worden gevraagd. Spreek af dat de kosten voor rekening van de werkgever komen omdat dit geen beperking mag zijn om dit middel in te zetten.
- Bespreek als or verzuim en re-integratie actief met de achterban, eventueel door middel van nieuwsbrieven of gesprekken met belanghebbenden.