

Re-integratie weer een vergeten gebied?

Door [Nicole Pikkemaat](#) op wo, 11/07/2012 - 15:37



Door de Zembla-documentaire 'De Verzuimpolitie' lijkt ziekteverzuim weer de volle aandacht te krijgen. De uitzending wekte algehele verontwaardiging. Zieke werknemers bleken onder druk te worden gezet door niet-opgeleide medewerkers.

Buiten dat er veel onregelmatigheden aan het licht gekomen zijn, is het de vraag waarom het voor werkgevers interessant is om met verzuimbureaus als Verzuimreductie zaken te doen. Het is de vraag wat het oplevert om als werkgever alles uit handen te geven aan een verzuimbedrijf. Misschien dat het wat verbeteringen brengt in het korte verzuim, maar is dat wel wat uw organisatie nodig heeft? En kunt u dat niet zelf aanpakken? Loont het niet veel meer om aandacht te besteden aan de preventie en de aanpak van het langdurig ziekteverzuim? In dit artikel richten we ons op het laatste. Niet omdat preventie minder belangrijk is - preventie is juist het belangrijkste -, maar om u de helpende hand te bieden in de begeleiding en re-integratie van langdurige zieken.

Waarom aandacht voor re-integratie?

Het opzetten van een goed re-integratiebeleid kost tijd en geld. Niet iedere werkgever is daar vatbaar voor. Echter de tijd en het geld die de werkgever investeert, verdient hij later dubbel en dwars terug. Als iemand arbeidsongeschikt wordt, kost het een werkgever al gauw enkele tonnen. Niet alleen moet hij twee jaar of langer loon doorbetalen, ook krijgt hij te maken met een hogere premies. En dan hebben we het nog niet eens over de indirecte kosten, zoals de kosten voor het regelen van vervanging, productieve- en kwaliteitsverlies en verlies aan ervaring. Het wordt tijd om ons (weer) te verdiepen in re-integratie. Wat zijn belangrijke factoren voor een succesvol re-integratiebeleid? En: Wat *is* een goed re-integratiebedrijf?.

Wat zijn belangrijke factoren voor een succesvol re-integratiebeleid?

1. Voldoende deskundigheid

Stimuleer dat de bij re-integratie betrokken functionarissen deskundig zijn op dit gebied. Dit geldt onder meer voor de casemanager, de afdeling Personeelszaken en leidinggevend. De casemanager, een verplichte functie volgens de Wet Verbetering Poortwachter is de spil in re-integratietrajecten. Hij regelt de administratieve activiteiten en is daarnaast de regisseur in het proces: het motiveren van de werkgever en de zieke werknemer om zich in te spannen en te houden aan de gemaakte afspraken. Het is belangrijk dat juist de casemanager is uitgerust met voldoende bagage en weloverwogen gekozen wordt. De casemanager kan per ziektegeval gekozen worden, maar kan ook collectief worden aangesteld. Dit laatste biedt de mogelijkheid om binnen de functie van casemanager ervaring en deskundigheid op te bouwen.

2. Een duidelijk re-integratiereglement

Verlang dat de stappen voor een re-integratietraject zijn vastgelegd, bijvoorbeeld in het personeelshandboek of in een reglement. Duidelijk moet ook zijn wat er van iedereen wordt verwacht: van de zieke medewerker, de leidinggevende, de casemanager, de afdeling Personeelszaken, de arbodienst en eventueel het re-integratiebedrijf. Ook uw rol als preventiemedewerker of arboprofessional moet hierin duidelijk zijn. Enige afstemming is in ieder geval gewenst, zodat u ook ideeën krijgt voor een eventuele aanpassing van werkplek(ken) en voor uw preventiebeleid.

3. Zorgvuldige dossiervorming

Zorg dat er voor elke langdurig zieke een dossier wordt aangelegd met alle correspondentie en stappen die in het kader van re-integratie worden gezet. Daarbij moeten de afspraak gemaakt worden dat zorgvuldig met de informatie wordt omgegaan. Aan te raden is dit vast te leggen in een privacyreglement.

4. Terugkeer naar de eigen functie

Stimuleer dat in eerste instantie gestreefd wordt naar re-integratie in de eigen functie. Als dat niet mogelijk is, dan is de volgende stap: interne herplaatsing en vervolgens wordt pas gekeken naar externe herplaatsing. Ga hierbij na of er uitgangspunten opgesteld zijn over hoe wordt omgegaan met salaris, pensioen e.d. na een blijvende herplaatsing in een lagere functie. Bij plaatsing bij een andere werkgever zijn afspraken over een eventuele terugkeergarantie van belang.

5. Rapportage en evaluatie

Het gaat om informatie over de kosten en baten en de effectiviteit van het re-integratiebeleid. Een halfjaarlijkse evaluatie is aan te raden, waarna het beleid zo nodig bijgesteld kan worden. Een belangrijke evaluatiebron wordt gevormd door de medewerkers die met een re-integratietraject te maken hebben (gehad). Zij hebben vaak nagedacht over de manier waarop hun traject (beter) ingericht kan worden.

De dienstverleners op het gebied van re-integratie

Wat betreft de inkoopvorm van re-integratiediensten kan gekozen worden voor inkoop als de situatie erom vraagt (per geval) en ook middels een mantelcontract met een arbodienst of één of meerdere re-integratiebedrijven. Per geval contracteren heeft niet de voorkeur. De aanpak van re-integratie wordt hierdoor ondoorzichtig, zeker als het gaat om talrijke re-integratietrajecten binnen het bedrijf. Het maken van een goede keuze is lastig. Naast verschillende typen contractvormen is er keus uit talrijke diensten en dienstverleners.

1. De re-integratiemonitor

Door middel van de re-integratiemonitor kan aan de hand van verschillende criteria een re-integratie bureau geselecteerd worden. De criteria waarmee gezocht kan worden, zijn: regio, dienst, type cliënt, doelgroep en omvang van de bedrijven. De monitor is te vinden op www.rwi.nl (als interactieve webapplicatie).

2. Keurmerk Re-integratie

De brancheorganisatie voor re-integratiebureaus Borea heeft een keurmerk ontwikkeld. Het keurmerk geeft inzicht in de prestaties van de bedrijven, zoals doorlooptijden van re-integratietrajecten, de resultaten van de trajecten en de tevredenheid van cliënten,

opdrachtgevers en werkgevers waar cliënten geplaatst worden. Informatie over het keurmerk is te vinden op www.borea.nl (bij kwaliteit re-integratie)

3. Afstemming met u als preventiemedewerker of arboprofessional

U kent als geen ander de arborisico's in het bedrijf. U weet vaak wat mogelijk is en wat niet haalbaar is. Samenwerking op dit vlak is dus belangrijk.

4. Relatie met de OR

Het is van belang dat het re-integratiebedrijf een goed contact onderhoudt met de OR. Dat moet bijvoorbeeld merkbaar zijn bij de introductie, de informatievoorziening en betrokkenheid bij evaluaties. Ook heeft de OR instemmingsrecht op de keuze van een re-integratiebedrijf en het contract.

5. Netwerk en ervaring

Het is van belang dat het re-integratiebedrijf ervaring heeft in de sector. Het moet ervaring hebben met de arbeidsgerelateerde klachten en thema's die spelen binnen de organisatie, zoals fusietrajecten, een multicultureel personeelsbestand en vergrijzing. Ook moet het zicht hebben (of krijgen via werkplekbezoeken) op de typen functies binnen de organisatie en weten welke soortgelijke functies er zijn binnen de sector. Een re-integratiebedrijf moet contacten onderhouden met huisartsen, specialisten, de arbodienst, verzekeraars en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Deze samenwerking vereist goede afspraken over de overdracht van dossiers, de registratie en administratie.

6. De bereikbaarheid

Het is praktisch als het re-integratiebedrijf vestigingen in de buurt van het bedrijf en/of de woonplaatsen van de medewerkers heeft. Daarnaast is het belangrijk dat het gemakkelijk en snel bereikbaar en inzetbaar is. Iemand die wegens ziekte uitvalt, moet binnen enkele dagen terecht kunnen voor een eerste intakegesprek. Hierbij is het aan te raden te werken met een vast contactpersoon voor zowel de werkgever als de zieke medewerker.

7. Een privacyreglement

Een re-integratiebedrijf behoort te beschikken over een privacyreglement, dat voldoet aan de eisen van de wet Bescherming Persoonsgegevens. In het privacyreglement moet duidelijk zijn omschreven, welke informatie hij registreert en hoe het omgaat met privacygevoelige informatie. Ook moeten afspraken gemaakt worden over wat er na afloop van een traject of contract gebeurt met de gegevens die een re-integratiedienstverlener heeft verzameld. (De re-integratiedienstverlener moet een uitgebreid klachtenreglement hanteren op grond waarvan een zorgvuldige en onafhankelijke klachtenafhandeling gewaarborgd is.)

8. Manier van werken

Belangrijk is dat de houding en visie van het re-integratiebedrijf aansluiten bij de eigen organisatie. Daarnaast moeten de onderdelen van een re-integratietraject helder en in termijnen zijn omschreven, van intakegesprek tot aan de nazorg. Er moeten afspraken gemaakt zijn in geval een traject geblokkeerd wordt, bijvoorbeeld door een verslechtering van iemands ziektebeeld of omdat iemand zich niet houdt aan de gemaakte afspraken.

9. Rapportage en evaluatie

Met het re-integratiebedrijf dienen concrete afspraken gemaakt te worden over de frequentie en de vorm van evalueren. Verlang dat het middels rapportages inzicht geeft in het verloop van individuele re-integratietrajecten. Ook dient het re-integratiebedrijf regelmatig een overzicht te bieden van de resultaten van het totaal aan re-integratietrajecten. Dit vormt een basis voor een evaluatie.

10. Overzichtelijke tarieven

Duidelijk moet zijn welke tarieven de re-integratiedienstverlener hanteert voor de verschillende diensten, hoe het omgaat met voorbereidingstijd en reistijd en hoe eventuele inschakeling aan derden wordt doorberekend. De re-integratiedienstverlener moet alles weten van subsidiemogelijkheden en de communicatie afwickelen met het UWV. Waak ervoor dat de administratieve rompslomp niet onnodig op de eigen organisatie wordt afgewenteld. Maak ook een duidelijke afspraak over de wijze van opzegging en/of duur van het contract. Verbind de mogelijkheid tot tariefsvermindering of opzegging van het contract aan de evaluatie.

Het is duidelijk dat re-integratiebeleid veel werk met zich meebrengt. Het is moeilijk om alles te overzien. Echter u staat er niet alleen voor. U pakt dit samen op met Personeelszaken, de OR, laat u informeren door (zieke) medewerkers, uw bedrijfsarts en u kan ook altijd deskundigen inschakelen. En als eenmaal een re-integratiebeleid in gang gezet is, is het kwestie van evalueren, leren van fouten en verbeteren. Doel is om te komen tot succesvolle en gezonde re-integratie. Een mooi vervolgdoel is dan preventie, voorkomen dat medewerkers überhaupt in een re-integratietraject belanden.