

'Terugkeer in werk moet ook duurzaam zijn'

Mag je een werknemer wel of niet 1% ziekgemeld laten staan? En waarom zou je dat doen? Marjol Nikkels vroeg het aan Frans van den Nieuwenhof, bedrijfsarts. Maar eerst gaan we wat dieper in op een ander heikel punt: de soms wat moeizame werkrelatie tussen casemanagers en bedrijfsartsen.

Frans van den Nieuwenhof



Frans is bedrijfsarts en directeur van VerzuimConsult. VerzuimConsult biedt VerzuimInzicht en wil de kloof dichten tussen wat arbodiensten leveren en waaraan werkgevers en werknemers behoefte hebben bij een succesvol re-integratietraject.

Voor CS Opleidingen verzorgt Frans de module 'samenwerking casemanager – bedrijfsarts' voor de opleidingen Post Bachelor Register Casemanagement en Regie op Verzuim.

Casemanagers worden ook wel ingezet als 'verlengde arm' van de bedrijfsarts. Veel bedrijfsartsen voelen daar niets voor, anderen juist wel. Wat vind jij ervan?

"Ik ben helemaal voor een nauwe samenwerking met een casemanager. Het is een uitdaging om samen een werknemer zo efficiënt mogelijk te begeleiden op een manier waarmee je recht doet aan de belangen van werknemer en werkgever. Dus enerzijds duurzame re-integratie, het behouden van baan en inkomen en anderzijds bedrijfseconomische doelstellingen en juridische verplichtingen. Daarbij heb je specialisten nodig met een helicopterview, die het hele speelveld kunnen overzien en tijdig risico's kunnen herkennen, zoals niet-passende arbeid of financiële consequenties.

Of die samenwerking in een verlengde-arm-constructie moet is weer iets anders. De casemanager krijgt te maken met medische en privacy-gevoelige informatie. Daar moet je zorgvuldig mee omgaan. Wat mag je wel en niet naar de werkgever terugkoppelen? De casemanager in de verlengde arm mag deze informatie niet interpreteren: dat is de taak van de bedrijfsarts. Wel heeft de casemanager absoluut een toegevoegde waarde als het erom gaat de re-integratie in goede banen te leiden. Je kunt immers heel goed over re-integratie praten zonder dat je het echt over het medische deel hebt."

Maak goede afspraken:

wat hoort bij jou en

wat hoort bij mij

.....

Bedrijfsarts of arbo-arts. Wat is het verschil?

'Bedrijfsarts' is een beschermde titel. Een bedrijfsarts heeft vier jaar doorgestudeerd op de specialisatie arbeid en gezondheid en is geregistreerd in het bedrijfsartsenregister; deze inschrijving moet elke vijf jaar verlengd worden. Hij/zij moet dan aantonen aan alle criteria te voldoen, dat wil zeggen dat hij de nodige bijscholingen gevolgd moet hebben en dat hij een visitatie krijgt van collega-bedrijfsartsen.

De titel arbo-arts is niet beschermd: elke basisarts kan zich arbo-arts noemen. Een arbo-arts werkt vaak onder supervisie van een bedrijfsarts. Stelt een arbo-arts een probleemanalyse op, dan moet deze altijd ondertekend worden door een bedrijfsarts.

Overall-beeld

In onze opleidingen horen we dat de bedrijfsarts vragen van een casemanager niet altijd waardeert.

"Een casemanager heeft absoluut het recht om vragen te stellen. Bijvoorbeeld "Onder welke omstandigheden mag de werknemer arbeid verrichten" of "Is er een STECR-richtlijn van toepassing?". Dit recht wordt ontleend uit het arbeidsrecht (een werkgever dient de zieke werknemer zo spoedig mogelijk te betrekken in het werk en dient passend werk aan te bieden).

De casemanager komt daarmee wel op het terrein waar de bedrijfsarts jarenlang het alleenrecht had. Bedrijfsartsen zijn veelal gefocust op gezondheid en herstel, terwijl er weinig tot geen aandacht wordt besteed aan de financiële gevolgen voor een werkgever. Een deel van de bedrijfsartsen heeft geen idee dat een werkgever nog tien jaar de lasten betaalt van een WGA'er. Daar zit dan ook de toegevoegde waarde van een casemanager: hij kan wel inschatten welke gevolgen een beslissing op lange termijn heeft.

Het is jammer dat bedrijfsartsen te weinig worden geprikkeld om de samenwerking te zoeken. En dat casemanagers soms te veel tegen de bedrijfsartsen opkijken. Vaak worden bedrijfsarts en casemanager tot elkaar veroordeeld. Je moet dus goede afspraken maken: wat hoort bij jou en wat hoort bij mij. Re-integratie is doorspekt met emoties van allerlei partijen. De kracht van een casemanager is juist dat hij alle partijen een overall-beeld kan laten zien."

De kracht van een casemanager is zijn helicopterview

Ziekgemeld blijven staan

Op het VeReFi Congres hebben we het over de discussie of je een werknemer wel of niet een paar procent ziekgemeld mag laten staan. Ik heb een casus voor je. Een werkneemster heeft een chronisch ziektebeeld, waardoor ze nog maar twee dagen kan reizen. Ze is met de werkgever overeengekomen dat ze twee dagen per week opgehaald wordt door een taxi en de andere drie dagen thuis werkt. Haar zus is arbeidsdeskundige en zegt: de ziekmelding moet eraf, want je doet gewoon je werk. De werkgever vindt echter: je bent niet 100% beter, want je



Is de werknemer volledig hersteld in de bedongen arbeid?

hebt een chronisch ziektebeeld en je werkt drie dagen thuis, terwijl het de bedoeling is dat je op kantoor bent. Je doet je werk wel goed, maar je mist ook veel. Wie heeft er gelijk?

“Dit soort vragen stel je dus niet aan een bedrijfsarts, want die kan geen goed antwoord geven. De

bedrijfsarts heeft op basis van het ziektebeeld een advies afgegeven, waarin staat dat ze slechts twee dagen per week mag reizen. Het gaat hier niet om ‘ziekte’, maar of degene volledig hersteld is in de bedongen arbeid. En dat is niet zo, want ze werkt niet op kantoor en de werkgever moet nog steeds voorzieningen treffen. Een casemanager zal dit tijdig onderkennen en de werkgever adviseren eerst de omschrijving van de bedongen arbeid te toetsen.

Met andere woorden: Poortwachter loopt, er zijn beperkingen geduid en daar zijn voorzieningen voor getroffen. Poortwachter stelt dat je een Plan van Aanpak maakt. Hieronder staan twee handtekeningen, die van de werknemer en de werkgever. Daarmee geven ze aan: we zijn het eens over de aanspraken. Het PvA is dan onderdeel geworden van het arbeidscontract. Dit soort vragen ontstaan als de afspraken in het PvA niet goed zijn vastgelegd. Je moet zeer expliciet zijn: welke taken horen tot bedongen arbeid? Welke taken worden gecreëerd? Wat is de loonwaarde?”

Niet laten verrassen

Maar er zijn ook calculerende werknemers. We maken het regelmatig mee dat een werknemer zich in week 100 volledig hersteld meldt en zeven weken later weer ziek is. De werkgever mag dan weer de volledige 104 weken loon doorbetalen.

“Meestal laat een werkgever zich verrassen door zo’n betermelding, terwijl dat eigenlijk niet mogelijk is. In het PvA leg je een opbouwplan vast; die stappen gaan we zetten en die duren zo lang. Het kan niet zo zijn dat je in een langdurig re-integratietraject verrast wordt door de werknemer: hij moet zich houden aan het PvA.

Goede communicatie, uitleg over de gevolgen van een gekozen re-integratieroute en het besef dat de terugkeer in werk ook duurzaam moet zijn, vormen de basis van een ongecompliceerde terugkeer in werk. Niet alleen na 100 weken, maar gedurende het hele traject. Bovenstaand voorbeeld schetst goed hoe complex een poortwachtertraject wordt met onvoldoende kennis van zaken. Wat ik wel eens tegenkom is de volgende afspraak: vanaf het moment dat de werknemer de volledige uren werkt, wordt een periode afgesproken om de duurzaamheid van de re-integratie te toetsen. De werknemer krijgt daarmee wat extra veiligheid geboden en de werkgever loopt minder risico. Echter, deze afspraak kan alleen met wederzijds akkoord worden gemaakt.” ■