



Auteur: Marjol Nikkels-Agema, specialist sociale wetgeving en directeur CS Opleidingen BV

Werk is de beste sociale zekerheid

De A's van Actief Casemanagement

Actief begeleiden van zieke werknemers en waar mogelijk voorkomen dat mensen uitvallen: dat is optimale schadelastbeheersing. De praktijk laat echter zien dat er in veel organisaties nog vrij passief met verzuim wordt omgegaan. Vaak is de gedachte: herstellen doe je thuis. Helaas kan die goed bedoelde rust juist averechts werken. Daarom in dit artikel aandacht voor de A's van Actief Casemanagement.

We roepen het al jaren: 'Werk is de beste sociale zekerheid'. Werken is gezond. Het geeft structuur en een doel in het leven. En het voorkomt dat de werknemer uiteindelijk in de bijstand belandt. Heeft de werknemer arbeidsmogelijkheden, zet dan alles op alles om deze mogelijkheden te benutten en passend werk te organiseren. Binnen of buiten de organisatie. De A's van Actief Casemanagement zijn juist in het belang van de werknemer zelf. Namelijk om waar mogelijk de 5^e A van afscheid te voorkomen.

Anticiperen

Anticipeer op signalen op de werkvloer! Elke organisatie moet zorgen voor een gezonde en veilige werkplek en waar mogelijk verzuim voorkomen. Wanneer iemand zich niet meer veilig voelt binnen zijn werk, leidt dit automatisch tot verzuim. Zorg daarom altijd voor een prettige en open werksfeer, waarin onderlinge spanningen direct besproken worden. Wees er als manager alert op dat niemand wordt

buitengesloten en pak signalen op dat er wrijving tussen mensen ontstaat. Bijvoorbeeld mensen die gejaagd zijn, geagiteerd reageren, geen rustpauzes meer nemen of juist steeds te laat komen en te vroeg vertrekken. Bewaak dat iedereen op tijd vakantie neemt. Ook een hoog personeelsverloop is een signaal.

Maak beleid voor de psychosociale arbeidsrisico's, zoals pesten op het werk, agressie en geweld, seksuele intimidatie en werkdruk. Zorg dat werknemers weten waar ze terecht kunnen als ze problemen ervaren (bijv. vertrouwenscoach of preventief spreekuur bij bedrijfsarts). Wees creatief in het meedenken in oplossingen hoe (mantel)zorg en werk gecombineerd kunnen worden. Ook een loonbeslag is een belangrijk signaal. Probeer te voorkomen dat problematische schulden leiden tot ziekteverzuim en zet bijvoorbeeld een externe budgetcoach in. Of laat de bedrijfsarts een analyse van de bestaande verzuimoorzaken maken: dat laat zien op welk gebied wellicht preventieve maatregelen genomen kunnen worden.

Aandacht

Een zieke werknemer mag weten dat hij gemist wordt. Geef hem of haar aandacht in de vorm van een bloemetje of kaart namens de collega's. Dat werkt motiverend en houdt de afstand tot het werk klein. Een leidinggevende dient regelmatig te bellen en eventueel op ziekenbezoek te gaan. Door in gesprek te blijven, kunt u ook herkennen of er sprake is van een blokkerend sentiment dat de re-integratie belemmert. Veel langdurig verzuim kan worden voorkomen door tijdig de onderliggende oorzaak bespreekbaar te maken: wat speelt er nu eigenlijk echt?

De A's van Actief Casemanagement

1. Anticiperen
2. Aandacht
3. Activeren
4. Aanjagen (acceleren)
5. Afscheid

Ook het succesvol re-integreren vraagt om aandacht. Aandacht om de werknemer betrokken te houden, passend werk te organiseren, vervolgens te bewaken hoe het gaat en indien nodig bij te sturen om het re-integratiedoel te behalen.

Activeren

Help de werknemer de resterende arbeidsmogelijkheden te benutten. Dat betekent: denken in mogelijkheden. Wat kan iemand nog wel doen, ondanks de beperkingen? Er zijn maar heel weinig mensen die medisch gezien niets meer kunnen. Misschien is minder uren werken een oplossing. Of kan hij of zij tijdelijk andere werkzaamheden doen, eventueel vanaf huis. Stimuleer dat de werknemer ook zelf meedenkt over hetgeen hij wel kan doen.

Onderzoeken laten zien dat focus op activering met name in de eerste drie maanden het belangrijkste is. Hoe langer iemand thuiszit, hoe hoger de terugkeerdrempel. Als er aanvankelijk nog geen arbeidsmogelijkheden zijn, is aandacht minstens zo belangrijk. Houd de werknemer op de hoogte van veranderingen die er spelen. Laat hem indien mogelijk koffie komen drinken. Zorg dat hij mailcontact blijft houden. En zodra het mogelijk is, laat de werknemer starten in (aangepast) werk. Vaak gaat dit met een door de bedrijfsarts voorgeschreven opbouwschema.

Veelal is het re-integratiedoel volledige en duurzame terugkeer in het eigen werk. Wanneer dit niet mogelijk is, dient tijdig het einddoel van de re-integratie bijgesteld te worden. Zet eventueel een omscholingsprogramma in zodat de werknemer beter inzetbaar wordt op wel passende structurele functies.

Aanjagen

Aanjagen betekent er bovenop blijven zitten en focus houden dat er voortgang in de re-integratie zit. Dat houdt in het verrichten van loonvormende arbeid (intern of buiten het bedrijf). Alleen wat vrijwilligerswerk of tijdelijke klusjes doen, leidt niet tot structurele werkhervatting. Heb voortdurend de focus of optimaal alle mogelijkheden worden benut. Als herstel uitblijft, zonder dat er een duidelijke verklaring voor is, zal nader onderzoek in de vorm van een medische expertise nodig zijn. Zo kan meetbaar worden gemaakt wat de betreffende werknemer nog wel kan: vaak is dat meer dan hij zelf denkt.

Aanjagen houdt ook in dat niet geaccepteerd wordt dat de zieke werknemer maandenlang op hetzelfde schema zit. Belangrijk is dat er een stijgende lijn zichtbaar is. Is dat echt niet meer haalbaar, dan dient onderbouwd te worden waarom het maximum van de re-integratie is bereikt.

Verder is van belang dat de werknemer niet het idee krijgt, dat hij twee jaar de tijd heeft. Maak hem duidelijk hoe belangrijk het is dat hij alles op alles zet voor een optimale re-integratie. Bijvoorbeeld door al na 13 weken ziekte een financieel plaatje te schetsen van het verschil tussen wel werken en niet werken. Werknemers schuiven de problemen voor zich uit en denken nog te makkelijk dat het niet zover zal komen of dat de overheid wel voor hen zorgt.

Afscheid

Als de werkhervatting niet slaagt, zal er na twee jaar afscheid genomen worden. Dat kan heel vervelend uitpakken voor de werknemer. Zijn er geen aanvullende verzekeringen of andere geldpotjes, dan belandt de werknemer op bijstandsniveau. Wie kan er tot de pensioenleeftijd overbruggen wanneer hij meer dan €1000 in de maand in inkomen terugvalt? Heeft u wel eens naar de voorbeeldbegrotingen van het Nibud gekeken? Ze tonen aan dat gezinnen structureel geld tekort komen. Kortom, wie wil nu niet de A van afscheid voorkomen? Werken is de beste sociale zekerheid. ■