

Be Back brengt innovatie in werkhervatting

In alles wat ze doen - of dat nu outplacement, loopbaanbegeleiding, begeleiding van werk naar werk, inplacement of het geven van HR advies is - een persoonlijke en eerlijke samenwerking staat altijd voorop. Dat komt voor Travvant op de eerste plaats. Samen met Annick Huybrechts of Roeland Van Dessel gaan we elke maand langs bij een hoogst interessante HRM'er, manager of ondernemer die een beroep op hen doet.

TEKST LESLEY ARENS



Hoe maakt werkhervatting op het werk meer kans op slagen?

Deze maand krijgen we inzage in een beloftevol ESF-project waaraan Travvant als copromotor meewerkt. Met *Be Back* wil Travvant de werkhervatting van langdurig zieken heruitvinden door een *online matching tool*, aangepaste begeleiding van werknemer en werkgever, en sensibilisering van alle betrokkenen. Zo wordt het werkhervattingproces ingebed in het HR beleid.

Waarom is *Be Back* er gekomen en hoe krijgt het initiatief concreet vorm? We krijgen alle antwoorden van Roeland Van Dessel (gedelegeerd bestuurder van Travvant), Inge Berghs (specialiste werkhervatting bij Travvant) en Ann Rens (zaakvoerder van POP Consult & Coaching).

1 DE AANLEIDING

ROELAND VAN DESSEL “Het is verboden om een medewerker te ontslaan wegens afwezigheid, tenzij het voor een medewerker permanent niet meer mogelijk is om zijn huidige werk of ander werk in het bedrijf uit te voeren. In dit geval kan het arbeidscontract beëindigd worden om *medische overmacht*. Daar gaat een werkhervattingstraject aan vooraf met als doel stapsgewijs iemand opnieuw aan het werk te krijgen. 40% van alle ontslagen wegens medische overmacht komt bij Travvant terecht. Dat is dé aanleiding waarom we werkhervatting willen heruitvinden.”

ANN RENS EN INGE BERGHS “We volgden de opleiding tot Disability Case Manager (DCM) bij het

RIZIV en stelden vast dat deze opleiding bij bitter weinig bedrijven bekend is. De methodiek Disability Management wordt nochtans internationaal beschreven als antwoord op de vraag: hoe kan men voorkomen dat mensen met gezondheidsproblemen of beperkingen uitvallen én hoe kan men werknemers die langdurig uitvallen opnieuw aan het werk krijgen? Werkgevers starten doorgaans vanuit een individuele situatie om een oplossing te zoeken om een werknemer te re-integreren. Disability Management werkt andersom: het implementeert een systematisch beleid op bedrijfsniveau en gaat na hoe dat op een bepaalde werknemer kan worden toegepast. Een Disability Case Manager kan iemand zijn van het bedrijf zelf, van een preventiedienst verbonden aan het bedrijf of een externe dienstverlener. Hij of zij brengt up-to-date kennis aan over de wettelijke werkhervattingmogelijkheden, gaat na in hoeverre ze toegepast kunnen worden, reikt praktische voorstellen omtrent de terugkeer naar werk aan en coördineert de acties. Daarnaast stimuleert de Disability Case Manager de samenwerking in het netwerk van de betrokkenen bij een werkhervattingstraject.”

ROELAND VAN DESSEL “In onze zoektocht naar steun om een alternatief uit te werken, kwamen we bij het Europees Sociaal Fonds (ESF) terecht.”

2 HET PROBLEEM

ANN RENS EN INGE BERGHS “Vlaanderen en België hebben een lage werkzaamheidsgraad, het is dus cru-

ciaal om de potentiële arbeidsreserve maximaal te activeren. Een substantieel deel van die reserve zijn werknemers die langdurig ziek zijn. Een formeel werkhervattingstraject mag wettelijk pas opgestart worden na 4 maanden. Nochtans tonen onderzoeken aan dat zo'n periode te lang is om mensen te re-integreren. De werkgever en de arbeidsarts zijn aan zet. De werknemer ziet zich gevangen tussen twee overheidsdiensten (FOD WASO en FOD SZ) met vaak onvoldoende afstemming tussen beide en wordt in het slechtste geval op geen enkele manier meer betrokken bij het bedrijf. Welzijn en gezondheid op het werk vraagt een geïntegreerde aanpak, moet preventiever én er moet sneller opgetreden worden bij uitval.”

3 DE AANPAK

ROELAND VAN DESSEL “Momenteel wordt er vooral ingezet op progressieve hertewerkstelling of medische hulpmiddelen die de oorzaak van het probleem niet structureel wegnemen. Een goede online tool die de concrete knelpunten blootlegt, kan taken verschuiven, waardoor duurzame inzetbaarheid wel realistisch wordt. Met het project *Be Back* zetten Travvant en Konsilo, de twee promotoren van dit ESF-project, in op innovatie in werkhervatting.”



“Er moet sneller opgetreden worden bij uitval.”

INGE BERGHS
Travvant



“Het *functioneel profiel* van de medewerker wordt afgezet tegen de *functionele eisen* van de job.”

ANN RENS POP Consult & Coaching

ANN RENS EN INGE BERGHS “De tool die we hebben ontwikkeld, detecteert eerst en vooral de knelpunten, maar vooral de mogelijkheden van de medewerker op fysiek en psychosociaal niveau, en brengt de omgevingsfactoren in kaart. Zo wordt het *functioneel profiel* van de medewerker gecreëerd, dat afgezet wordt tegen de *functionele eisen* van de job. Dan wordt zichtbaar op welke domeinen de knelpunten zitten. Die output dient als leidraad voor het gesprek tussen de medewerker, de Disability Case Manager en de werkgever om samen te zoeken naar oplossingen. Het initiatief wordt dus bij de werknemer gelegd, in tegenstelling tot de huidige situatie waarbij de sanctionerende, controlerende instanties (RIZIV, mutualiteit, controlearts) en werkgever aan zet zijn. De tool beslist niet of werkhervatting al dan niet mogelijk is, maar maakt wel duidelijk welke aanpassingen nodig zijn in arbeidsinhoud, -voorwaarden, -omgeving, -relaties en -organisatie én geeft concrete output om de communicatie tussen alle betrokkenen te stroomlijnen. Doorheen het volledige traject is er begeleiding door een *Be Back*-coach.”

PILOOTPROJECTEN GEZOCHT

Travvant is op zoek naar (middel)grote bedrijven die deze tool een jaar lang willen inzetten bij werkhervatting van langdurig zieken of wanneer een medewerker dreigt uit te vallen.

- Neem contact op met Inge Berghs: inge.berghs@travvant.be, +32 (0)473 93 89 15
- Of via Travvant: info@travvant.be, www.travvant.be, +32 (0)3 221 11 11
- Meer weten? Er zijn infosessies op 31 mei en 28 juni, telkens om 14.30u en 16u