



Arbeidsdeskundig Casemanagement: specialiteit van Keerpunt

Binnen de re-integratiebegeleiding van Keerpunt staat arbeidsdeskundig casemanagement centraal. Iedere zieke medewerker heeft een eigen verhaal en verdient een aanpak die daarop aansluit, rekening houdend met de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Keerpunt komt hierbij naast de werkgever en medewerkers te staan en faciliteert de re-integratie op zo'n manier dat iemand zo snel mogelijk weer (deels) aan het werk kan. In dit stuk komen de volgende vragen aan bod: Wat houdt Keerpunts arbeidsdeskundig casemanagement - en de intensivering hiervan - in de praktijk in? En in welk opzicht is deze aanpak doeltreffend en uniek?

Keerpunt verzorgt de re-integratie voor eigenrisicodragers die zijn verzekerd bij twee van de grootste verzekeraars in Nederland

Een intensieve samenwerking tussen enerzijds de verzekeraars a.s.r./De Amersfoortse en Nationale-Nederlanden en anderzijds de re-integratiespecialisten van Keerpunt illustreert het gemeenschappelijk belang dat ze delen: een duurzame en optimale re-integratie realiseren.

Keerpunt en de bovenstaande verzekeraars hebben afgesproken dat Keerpunt direct aan de slag gaat wanneer blijkt dat het inzetten van een interventie een positieve en duurzame bijdrage aan de re-integratie oplevert én het de schadelast voor de verzekeraar beperkt. De re-integratiespecialist hoeft in dat geval dus niet te wachten op goedkeuring vanuit de verzekeraar, maar kan direct overgaan tot het inzetten van interventies. Dit heeft een positieve invloed op de snelheid van het re-integratieproces dat Keerpunt samen met werkgever en medewerker vormgeeft.

Ook bedrijven die eigenrisicodragers zijn voor de WGA en zich niet hebben verzekerd voor verzuim, kunnen bij Keerpunt terecht, bijvoorbeeld voor een adviesrapport rondom duurzame inzetbaarheid of wat betreft het anticiperen op de risico's van het WGA-eigenrisicodragerschap. Ook hier zijn de re-integratiespecialisten van Keerpunt bij betrokken.

Arbeidsdeskundig casemanagement van Keerpunt beperkt de WGA-instroom

Terwijl UWV niet actief met iemand aan de slag gaat om de instroom in de WGA (wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) te beperken, doet een verzekeraar, zoals Nationale-Nederlanden of a.s.r./De Amersfoortse, er wél alles aan om ervoor te zorgen dat een medewerker aan het werk blijft of ander passend werk vindt. Eenvoudigweg omdat zij hier een financieel belang bij heeft.

Voordat iemand in de WGA instroomt, zijn er 104 weken verstreken. Twee jaar, waarin er door werkgever en medewerker ongelooflijk veel kan én moet worden gedaan om de WGA-instroom te voorkomen of zo minimaal mogelijk te maken.

Wetenschappelijk onderzoek, uitgevoerd door onderzoeksbureau Panteia (2016), heeft uitgewezen dat de WGA-instroomkans van iemand die bij Keerpunt wordt geholpen een stuk lager is, wanneer deze kans wordt vergeleken met die van medewerkers die via UWV re-integreren: de dienstverlening van Keerpunt verlaagt het WGA-risico, gemiddeld genomen, met 47%.

Onderscheidend met arbeidsdeskundig casemanagement

Er zijn veel verschillende arbodiensten en re-integratiebureaus die voor werkgevers het casemanagement verzorgen.

Wat het arbeidsdeskundig casemanagement van Keerpunt onderscheidend maakt is de combinatie van zowel de analytische als de persoonlijke benadering, die beide erop gericht zijn de WGA-instroom te voorkomen en duurzame re-integratie te begeleiden. De **analytische benadering** is mogelijk omdat Keerpunt alleen werkt met hoogopgeleide re-integratiespecialisten, die in veel gevallen een achtergrond hebben in bedrijfskunde of sociale wetenschappen en door Keerpunt in staat worden gesteld speciale software tooling te gebruiken, waarover later meer. De **persoonlijke benadering** wordt gevormd vanuit Keerpunts nauwe contact met zowel de werkgever, de medewerker als de bedrijfsarts. De werkgever heeft op deze manier een sparringpartner die zijn bedrijfsvoering én de sociale component hierbinnen goed kan doorgronden. De werkwijze van de re-integratiespecialist van Keerpunt is erop gericht om risico's tijdig in kaart te brengen, de koers te bepalen en de werkgever én medewerker te ondersteunen binnen het, vaak als lastig ervaren, re-integratietraject. Voor de medewerker is de re-integratiespecialist een betrokken gesprekspartner, die de vooruitzichten inzichtelijk - en vooral duidelijk - kan maken.



Werkgevers hebben de keuze uit verschillende diensten van Keerpunt, óók wanneer ze een eigen/andere arbodienst hebben

Grote bedrijven hebben veelal wél zelf bedrijfsartsen en andere arbodiensten binnen handbereik, maar bij het midden- en kleinbedrijf is dat vaak anders. Aangezien langdurige ziekte bij hen op de werkvloer veel minder frequent voorkomt, weten ze vaak niet wat te doen. Voor het MKB, maar óók voor grotere bedrijven, heeft Keerpunt passende diensten.

Arbodienstverlening. Keerpunt is vanaf het allereerste verzuimmoment betrokken. Afhankelijk van de gemaakte afspraken met de werkgever wordt er wel of niet direct contact opgenomen met de zieke medewerker. Wanneer er niet meteen uitzicht is op een terugkeer naar het werk, gaat de re-integratiespecialist, samen met de werkgever en de medewerker, direct aan de slag.

Arbeidsdeskundig casemanagement. Dit is al voor een groot deel een vast onderdeel van het proces en de werkzaamheden van de re-integratiespecialisten van Keerpunt, ongeacht welke vorm van dienstverlening de werkgever ook afneemt bij Keerpunt.

In het geval van casemanagement komt Keerpunt in beeld wanneer de eerste verzuimweken zijn gepasseerd en er een probleemanalyse en een plan van aanpak zijn opgesteld. De re-integratiespecialist van Keerpunt houdt vervolgens een vinger aan de pols: worden de gemaakte afspraken nageleefd? Hoe staat de situatie ervoor? Welke interventies kunnen de re-integratie bespoedigen? De re-integratiespecialist zet de nodige acties uit en monitort de resultaten. Ongeacht het product dat wordt afgesloten zijn de re-integratiespecialisten van Keerpunt én het arbeidsdeskundig casemanagement betrokken, om het proces te begeleiden en medewerkers en werkgevers bij te staan.

De re-integratiespecialist van Keerpunt stemt het contactmoment met de werkgever en medewerker af op de situatie

Keerpunt neemt het advies van de bedrijfsarts en de prognose van zowel de werkgever als de medewerker als uitgangspunt wat betreft contactmomenten. Hoewel de re-integratiespecialist geen inzicht heeft in het medisch dossier, kan er wel een inschatting worden gemaakt wat betreft het nut van contact opnemen met een zieke medewerker. In het ene geval kan dit wekelijks zijn, in andere gevallen minder frequent.



Aan iedere verzuimende medewerker wordt gevraagd om na te denken over diens terugkeer op de werkvloer en welke taken er nog wél uitgevoerd kunnen worden. Door de medewerker na te laten denken over zijn of haar re-integratie ontstaat er meer commitment vanuit de medewerker en staat diegene in toenemende mate achter het re-integratieplan dat vervolgens wordt uitgerold.

De re-integratiespecialist heeft de beschikking over tientallen specialisten uit het netwerk van Keerpunt

Keerpunt is ervan overtuigd dat het beter is om een netwerk van goed opgeleide specialisten aan te bieden dan álle diensten zelf in huis te hebben. De kwaliteit van de interventies is daardoor altijd van het hoogste niveau en Keerpunt kan zich op haar beurt focussen op datgene waar het zelf goed in is: het activeren van werkgever en medewerker.

Als een medewerker aangeeft dat de huidige route niet tot verhoging van de belastbaarheid leidt, kijkt de re-integratiespecialist welke aanpak er wél geschikt is voor deze medewerker en wordt er, na doorverwijzing van de bedrijfsarts, met een dienstverlener uit het eigen, uitgebreide netwerk contact opgenomen.

Hetzelfde geldt voor re-integratie tweede spoor, wat écht een vak apart is binnen de re-integratiebranche. De medewerker is namelijk vaak erg teleurgesteld omdat hij of zij niet meer terug kan keren op de eerdere werkplek. Ook voor deze re-integratie tweede spoor heeft de re-integratiespecialist van Keerpunt specialisten binnen het netwerk beschikbaar. Keerpunt kijkt niet alleen naar de mogelijkheden en de afstand tot de arbeidsmarkt, maar kan interventies inzetten die ook passen bij het opleidingsniveau van de medewerker.

De re-integratiespecialist staat hierbij náást de werkgever en medewerker, niet ertussen

Als een externe partij de re-integratiebegeleiding op zich neemt, bestaat het risico dat werkgever en medewerker niet meer met elkaar communiceren, maar dat de communicatie alleen nog maar via de casemanager verloopt. Keerpunt is echter van mening dat ze náást de beide partijen moet staan en positioneert zich niet tussen hen in. Daarom stimuleert de re-integratiespecialist dat werkgever en medewerker met elkaar blijven communiceren tijdens de re-integratie. Het bedrijf en de medewerker hebben immers een (arbeids)relatie met elkaar. Doel is dat zij gedurende én na de re-integratieperiode met elkaar verder kunnen gaan en dat de re-integratiespecialist van Keerpunt na verloop van tijd weer naar de achtergrond verdwijnt.

De nadruk ligt op wat iemand wél kan

Werd er vroeger nog gesproken over 'arbeidsongeschikt' zijn, de focus ligt vandaag de dag meer op wat iemand nog wél kan. Op grond van de wet mag de re-integratiespecialist niet vragen naar de exacte oorzaak van de klachten. Hoewel dit verbod beperkend klinkt, zijn de re-integratiespecialisten van Keerpunt het erover eens dat dit juist de mogelijkheden verruimt. De focus bij de re-integratie ligt namelijk op de taken en werkzaamheden die een medewerker nog wél kan verrichten. Door het verzuim te 'de-medicaliseren' wordt de nadruk gelegd op het werk en de nog bestaande mogelijkheden en laten de re-integratiespecialisten zich niet beperken door de diagnose en de daaraan verbonden beperkingen. Ze houden hier uiteraard wel rekening mee.

Keerpunt ontwerpt daarvoor eigen software tooling

Om het arbeidsdeskundig casemanagement ook in cijfers te kunnen vatten, maakt Keerpunt gebruik van software tooling die ze zelf heeft ontworpen. Een mooi voorbeeld van een statistiek die hieruit volgt is de loonwaardebepaling: die geeft aan hoeveel procent iemand weer beter presteert ten opzichte van de eerdere situatie (het uitgangspunt).

Bijvoorbeeld: iemand is stratenmaker en kon vroeger 500 stenen per uur leggen. Gedurende het re-integratietraject is de stratenmaker weer gaan werken, voor de helft van de tijd. Hij legt nu 250 stenen per uur. Zijn loonwaarde is 25%: hij legt de helft van de stenen, gedurende de helft van de tijd.

Bovenstaand is natuurlijk een vrij eenvoudig voorbeeld: er zijn werkzaamheden en situaties die minder makkelijk vallen te kwantificeren. De door Keerpunt ontworpen software weet ook die situaties in cijfers uit te drukken. En iedere re-integratiespecialist is in staat deze analyses uit te voeren, met dank aan de intensieve trainingen die Keerpunt voor hen verzorgt.

Duurzame Inzetbaarheid voorkomt dat medewerkers überhaupt uitvallen

Voorkomen is beter dan genezen: re-integreren is belangrijk, maar natuurlijk is het nog beter om het moment vóór te zijn dat iemand ziek thuis komt te zitten. Hoe houd je als werkgever je medewerkers fit en vitaal en zorg je ervoor dat je medewerkers hierin ook hun eigen verantwoordelijkheid nemen? Keerpunt ondersteunt zowel de werkgever als de medewerker hierbij.

Deze whitepaper is tot stand gekomen in samenwerking met **Ingrid van Oosterhout** (Productmanager arbo- en re-integratiedienstverlening) en **Wilma Schreuder** (Re-integratiespecialist) van Keerpunt.

Interesse of behoefte aan meer informatie?

Kijk dan eens op www.keerpunt.nl of stuur een mail naar info@keerpunt.nl.

KEER.
keerpunt zeker vooruitzicht