

Heling & Partners



RE-INTEGRATIE

bij letsel en AOV

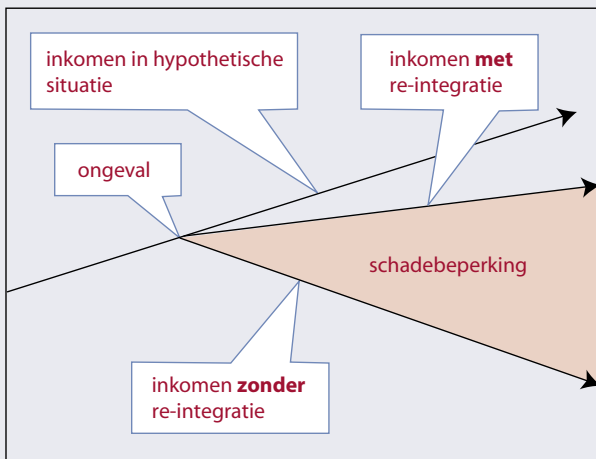
...duurzame plaatsingen

RE-INTEGRATIE TAAK IN HOUD
GESTRUCTUREERD PLAN VAN AANPAK
DRAAGVLAK DOURZAME PLAATSIING
REGELING VAN DE ZAAK

GRIP OP DE TRAJECTDUUR ...

RE-INTEGRATIE

RE-INTEGRATIE TAAKINHOUD
GESTRUCTUREERD PLAN VAN AANPAK
DRAAGVLAK DOORZAME PLAATSMET
REGELING VAN DE ZAAK



Grenzen verleggen

Bij re-integratie in de letsel en AOV door Heling & Partners gaat het om duurzame plaatsing met grip op het traject. Onze focus ligt bij re-integratie op een structureel resultaat op de lange termijn.

Om grip te houden op de trajectduur laten wij niet alleen de klachten het tempo van de re-integratie bepalen, maar hanteren wij opbouwschema's om de grenzen van het slachtoffer te verleggen en verwachtingen te overtreffen. Op deze wijze ontstaat vaak veel positieve energie in het traject.

Naast de **fasering** (opbouwschema's) van de re-integratie vindt takenanalyse plaats om het werk te **structureren** en worden in overleg duidelijke keuzes gemaakt van wat het slachtoffer wel en niet meer gaat doen (**prioriteren**). In het kader hiernaast geven wij een concreet voorbeeld van deze aanpak.

Bij deze wijze van werken ontstaat **grip op de duur** van de re-integratietrajecten en zicht op het **resultaat**.

- Duurzame plaatsingen
- 80% trajecten korter dan 2 jaar
- Zakelijke aanpak, menselijke benadering
- Schadebeperkend
- Inventief

PRAKTIJKVOORBEELD 1:

Een toen 37-jarige ondernemster die met haar echtgenoot een groothandel in speelgoedartikelen runde, is uitgevallen met klachten van psychische aard.

Bij de re-integratie hebben wij eerst de opties rond de re-integratie met haar doorgenomen. Deze opties waren terugkeer in het eigen bedrijf of een externe loondienstfunctie. Door haar inzicht te geven in de consequenties van elke keuze, koos zij voor terugkeer in het eigen bedrijf.

Vervolgens heeft een proces van structurering van de re-integratie plaatsgevonden voor wat betreft haar taken en werkuren. Zij is stap voor stap begeleid in het uitbreiden van het aantal werkzame uren en per stap is ook bepaald welke werkzaamheden er in tijd moeten plaatsvinden. Bij deze structurering is er bewust voor gekozen de operationele taken bij haar echtgenoot te laten, gelet op haar concentratiestoornissen (prioritering).

Aanvankelijk ging het goed met de re-integratie. Echter, op een bepaald moment kwam er een terugval. Zij werd onrustig en dacht dat ze een stapje terug moest doen. Wij kwamen er achter dat die onrust ontstond uit een tekort aan taken in plaats van te veel werk. In de opbouwschema's heeft toen een opschaling van taken en uren plaatsgevonden. Uiteindelijk heeft dit in een tijdsbestek van een half jaar geleid tot het volgende opbouwschema.

Tijd	Werkuren	Verlies uren	AO %
augustus	12	31	72%
september	16	27	63%
oktober	24	19	44%
november	32	(*)	0%

**) afgesproken is te re-integreren op het niveau van 32 uur per week*

Door dit proces van prioritering, structurering en fasering heeft in een relatief kort tijdsbestek volledige re-integratie plaatsgevonden. ■



Draagvlak

De grootste kans op een geslaagde re-integratie is bij de eigen werkgever. Bij een re-integratie zijn meerdere partijen betrokken zoals de bedrijfsarts, leidinggevende, hulpverleners, gezinsleden et cetera. Door het creëren van duidelijkheid over de belangen en hun samenhang, werktijden, taakinhoud en een gestructureerd plan van aanpak ontstaat draagvlak. Dit draagvlak van alle belanghebbende partijen is noodzakelijk voor het welslagen van het re-integratietraject. Door dit draagvlak in een vroeg stadium te creëren nemen de kansen op een geslaagde re-integratie fors toe.

Inventief

Re-integratie is vaak ook het wegnemen van beperkingen, waardoor nieuwe mogelijkheden gecreëerd worden. Dit kan bijvoorbeeld bestaan uit het aanbrengen van voorzieningen of het verstrekken van een loonkostensubsidie waardoor re-integratie mogelijk wordt. Van dit laatste is praktijkvoorbeeld 3 een illustratie.

Resultaatgericht

Niet elke re-integratiezaak leidt tot een succes. Heling & Partners is kritisch ten aanzien van haar eigen inspanningen. Wij controleren op continue basis de resultaten van onze re-integratieactiviteiten. Bij meer dan 65% van onze re-integratiezaken is sprake van een succesvolle inspanning (duurzame plaatsing of regeling van de zaak).



PRAKTIJKVOORBEELD 2:

Een 31-jarige vrouwelijke consultatiearts in de jeugdgezondheidszorg was na een ongeval in eerste instantie volledig uitgevallen wegens nek-, rug- en hoofdpijnklachten. In samenspraak met de bedrijfsarts is eerst overgegaan tot het geleidelijk hervatten van het bureauwerk. Met het opvoeren van de arbeidsbelasting namen de klachten weer toe.

Vervolgens heeft zij tot 2 x toe bij de bedrijfsarts gemeld dat de arbeidsbelasting te hoog was. De bedrijfsarts heeft daar vervolgens niets mee gedaan met als gevolg dat zij weer volledig is uitgevallen.

Toen Heling & Partners werd ingeschakeld, hebben wij contact gezocht met de werkgever om het verwachtingspatroon met betrekking tot de re-integratie van de uitgevallen consultatiearts te bespreken. In deze gesprekken met de werkgever en de consultatiearts werd duidelijk dat ook de werkgever er een groot belang in stelde dat betrokkene haar opleiding tot jeugdzoorgarts zou afmaken. In deze gesprekken is draagvlak gecreëerd voor een traject waarbij de re-integratie qua tempo en intensiteit in dienst zou staan van haar opleiding tot jeugdzoorgarts en haar revalidatie. Door onze bemoeienis zijn de gemeenschappelijke belangen van de werkgever en van betrokkene benadrukt. Door de gebrekkige communicatie tussen de bedrijfsarts en de werkgever was er onvoldoende draagvlak voor een duurzame re-integratie en dreigde een escalatie van klachten met verhoging van de uitval tot gevolg.

Door tijdens het gehele re-integratietraject de gang van zaken te blijven afstemmen met de werkgever is betrokkene na anderhalf jaar weer volledig gere-integreerd en is haar opleiding gecontinueerd. ■

PRAKTIJKVOORBEELD 3:

Een 38-jarige dakdekker kon ten gevolge van een ongeval zijn oude beroep niet meer uitoefenen. Na inventarisatie en een op onze indicatie uitgevoerd beroepskeuze- en capaciteitenonderzoek, is de focus van de re-integratie komen te liggen op het beroep van tandtechnicus. Na een intensieve korte periode van het zoeken naar vacatures en solliciteren, ontstonden er contacten met een lokaal tandtechnisch laboratorium.

Na verschillende gesprekken hebben wij de financiële voorwaarden in kaart gebracht waarop deze werkgever bereid was deze man in dienst te nemen. Het ging hier om een periode van 4 jaar. In deze periode moest betrokkene opgeleid worden zodat hij het aanvangsniveau had om als een volwaardig werknemer volgens de CAO betaald te worden. De loonkostensubsidie in deze periode bestond uit het verschil tussen het minimumjeugdloon (het loon dat een werkgever doorgaans aan werknemers in opleiding betaalt) en het oude salarisoniveau van betrokkene.

De loonkostensubsidie waar wij in dit re-integratietraject op aangestuurd hebben, werd verstrekt en heeft de weg vrij gemaakt voor een duurzame plaatsing, met op termijn zicht op een prima salaris. ■

Heling & Partners

Re-integratie in letsel en AOV is niet het enige wat Heling & Partners doet. Daarnaast zijn wij een onafhankelijk arbeidsdeskundig en bedrijfseconomisch adviesbureau. Wij zijn al meer dan 15 jaar actief in de personenschade en AOV. Heling & Partners heeft jarenlange ervaring met het hanteren van complexe en multidisciplinaire vraagstukken.

Bij Heling & Partners zijn meer dan 20 professionals (arbeids- en re-integratiedeskundigen, mediators, loopbaanbegeleiders, coaches en bedrijfseconomen) werkzaam in de buitendienst, verspreid over heel Nederland.



Expertise en aanpak rond arbeidsvermogen

Heling & Partners

Postbus 533, 9400 AM Assen
Aar 1, 9406 GA Assen

T 0592 - 39 46 46

F 0592 - 39 46 40

E info@heling.nl

I www.heling.nl