

Terugkeren is al wat herstellen

In ons land neemt het aantal langdurig zieken alsmaar toe. Volgens experts is een radicale verandering nodig. Het controlerende systeem moet evolueren naar actieve begeleiding richting arbeidsmarkt. “Terugkeer naar het werk is nu eenmaal een onderdeel van de genezing”, zegt Lode Godderis (KU Leuven & IDEWE).

TEKST: MELANIE DE VRIEZE | FOTO'S: MARCO MERTENS (ADRIAENS), BY NOUCHKA (VANHEGEN), GF (GODDERIS) EN 123RF (ILLUSTRATIE)

In ons land stevenen we af op een half miljoen langdurig zieken. Indrukwekkende cijfers, vindt Lode Godderis, hoogleraar arbeidsgeneeskunde (KU Leuven) en CEO van IDEWE. De huidige aanpak kan beter, maar hij geeft toe dat er al enkele stappen in de goede richting gezet zijn. “Sinds een paar jaar zien we meer aandacht om langdurig zieken te helpen bij de terugkeer naar het werk. De lancering van het re-integratietraject is een goed voorbeeld.” Toch zit de visie op het systeem van ziekteafwezigheid op het werk nog niet goed,

vindt hij. “Wie zich ziek meldt, doet dit aan de hand van een ziekte-attest. Al van in het begin heb je te maken met een sterk controlerende context. Mensen die zich gecontroleerd voelen, willen bewijzen dat ze echt ziek zijn in plaats van hulp te zoeken.”

Hoge drempel

Miet Vanhegen, juridisch adviseur van Acerta, volgt de redenering van Lode Godderis. Het bewustzijn en de toenemende aandacht hebben zich vertaald in een



aantal acties, zoals het wetgevend kader omtrent het re-integratietraject, “maar dat is niet waterdicht”, zegt ze. “Een van de heikele punten is dat de werkgever pas ten vroegste na vier maanden ziekte de re-integratieprocedure kan opstarten. Dat is veel te laat. Studies geven aan dat de meeste succesvolle werkherlevingen liefst binnen de drie maanden beginnen. Hoe langer iemand afwezig is, hoe hoger de drempel is om de werkvloer opnieuw te betreden.”

De focus moet ook meer op preventie liggen.

Het aandeel van psychosociale aandoeningen, zoals stress, burn-out en depressie, is groot. “Vroegtijdige begeleiding van medewerkers is belangrijk, zodat je als werkgever kort op de bal speelt en kijkt hoe je de arbeidsplaats of de job kunt aanpassen aan de werknemer”, voegt ze er nog aan toe. Ook Wim Adriaens, gedelegeerd bestuurder van VDAB, vindt de aandacht voor re-integratie positief. “Het systeem is inderdaad te veel opgebouwd vanuit de controlerende visie, maar gelukkig zijn we er steeds meer van overtuigd dat werken een positieve impact heeft. Het draagt bij aan iemand zijn of haar identiteit, geeft betrokkenheid bij de maatschappij, structuur en sociale contacten. Door met die blik naar werk te kijken, is werk een deel van de oplossing in plaats van het probleem en kom je meer

tot een preventieve benadering.” En die kan volgens Adriaens niet genoeg benadrukt worden. De stijging van het aantal langdurig zieken wordt vooral verklaard door psychische stressgerelateerde zaken. Door werkstress, vermoeidheid of een slechte balans tussen werk en privé branden mensen op. In Vlaanderen is het niet altijd gemakkelijk om daar openlijk over te spreken, vindt hij, niet aan werkgevers- noch aan werknemerskant. “We moeten leren om open te zijn over wat ons energie geeft en wat ons energie kost. Hoe kunnen we op tijd onze loopbaan veranderen en hoe kunnen werkgevers de job aanpassen zodat de medewerker gelukkig functioneert?”

Schaf het ziekte-attest af

Vandaag focust het systeem te veel op de ziekte-uitkering, terwijl de terugkeer naar het werk centraal zou moeten staan, want dat is een onderdeel van het herstel en de genezing.

“Die eerste drie maanden zijn echt cruciaal”, zegt Lode Godderis. Nu zie je dat de artsen de medewerkers diagnosticeren, hen behandelen en als dat achter

de rug is, krijgen ze groen licht om naar het werk terug te keren. Maar zo zit het niet in elkaar. Wanneer je mensen met rug-, spier- en botaandoeningen thuislaat, zal die pijn niet voorbijgaan. Die medewerkers moeten na de acute fase snel weer actief worden, weliswaar binnen acceptabele pijngrenzen. Bewegen helpt om de pijn te verminderen.” Volgens Lode Godderis is een van de oplossingen het afschaffen van het ziekte-attest. “Van in het begin geeft dit vertrouwen aan de medewerkers. Door zich ziek te melden bij de leidinggevende, blijft de band met het bedrijf ook bestaan. Wanneer de werkgever in gesprek gaat, zal hij ook beter zien hoe hij kan helpen om de medewerkers sneller te laten terugkeren. Vaak weten de medewerkers niet bij wie ze terecht kunnen. Ze zijn ook bang om de verkeerde vragen te stellen, waardoor ze hun uitkering kunnen verliezen. Waar ze wel nood aan hebben, is hulp en ondersteuning bij die begeleiding richting de arbeidsmarkt.”

>>

“Mensen die zich gecontroleerd voelen, willen bewijzen dat ze echt ziek zijn in plaats van hulp te zoeken.”



LODE GODDERIS, HOOGLEERAAR
ARBEIDSGENEESKUNDE KU LEUVEN
EN CEO VAN IDEWE

Hou contact

Lukt de terugkeer niet onmiddellijk, dan zijn er ondersteuningsmogelijkheden. Dat kan in eerste instantie bij de eigen werkgever zijn. “En dat gebeurt het liefst informeel, via een overleg met de arbeidsarts, waarbij afgetoetst wordt wat de mogelijkheden zijn. Dat is een veilige situatie en werkt heel goed. In meer dan drie op de vier gevallen leidt dit tot een werkhervatting.” Ook Miet Vanhegen onderstreept het belang van het contact met de werkgever. “Er zijn inderdaad informele manieren waar-

door bewust en proactief over de loopbaan na te denken, snel en op een informele manier te ageren met de arbeidsarts en als dat geen oplossing biedt, met begelei-

hebben we nog werk voor de boeg. Ook bij de actoren is dat het geval. Want niet iedere bedrijfsarts of consulent bij VDAB is op de hoogte van alle mogelijkheden. We moeten



MIET VANHEGEN, JURIDISCH
ADVISEUR VAN ACERTA

“Een van de heikele punten is dat de werkgever pas ten vroegste na vier maanden ziekte de re-integratieprocedure kan opstarten. Dat is veel te laat.

bij werknemer en werkgever in onderling akkoord naar een oplossing zoeken, maar het wetgevende kader is hiervoor niet uitgebreid genoeg. Wat is bijvoorbeeld de impact op de arbeids-overeenkomst? Wat gebeurt er met het loon van de werknemer? Dat zijn zaken die in het officiële re-integratietraject wel beantwoord worden, maar niet op de informele manier. Daardoor is het soms een sprong in het onbekende voor de werknemer.”

Loopbaandenken in een vroeg stadium

Wanneer medewerkers aangeven dat ze het mentaal zwaar hebben en het niet zien zitten om naar hetzelfde werk terug te keren en er geen ruimte is voor een nieuwe functie of een ander takenpakket, dan wordt vaak een officieel traject ingezet. “Daarom is het belangrijk om al tijdens de arbeidsrelatie met de vorige werkgever na te denken over de volgende stap, ofwel bij een ander bedrijf binnen dezelfde groep of bij een andere onderneming”, legt Lode Godderis uit. “Als VDAB proberen we daarop in te spelen en mensen bewust te maken dat loopbaandenken een werkwoord is”, zegt Wim Adriaens. “Medewerkers moeten regelmatig stilstaan bij wat hen goed doet voelen en daar proactief naar handelen. Voor mij is dat de eerste belangrijke stap om die cultuur ingang te doen vinden: niet wachten tot iemand ziek is, maar preventief aan de slag gaan. Het is mijn grote droom om preventief te werken,

ding van VDAB of anderen, mensen weer snel op de rails te krijgen.”

Te veel eilandjes

Een van de nadelen van het huidige systeem is dat de verschillende actoren te veel op hun eigen eiland zitten, waardoor er niet structureel naar een oplossing gezocht wordt. Miet Vanhegen pleit daarom voor een symbiose tussen werkgever, werknemer, arbeidsbemiddelingsdiensten zoals VDAB, externe preventiediensten en de sociale zekerheidsinstellingen en ziekenfondsen. De complexiteit moet weggenomen worden bij de werkgever en de werknemer, zegt ook Wim Adriaens. “Daar

niet alleen de eindklant — de langdurig zieke — maar ook de actoren op het veld informeren.”

“Die eilandjes zijn inderdaad een probleem”, zegt Lode Godderis. “Er is geen overkoepelende of holistische aanpak die maakt dat zo’n re-integratie succesvol wordt. Er moet een centraal punt komen met informatie voor alle actoren in het integratieproces: werkgever, werknemer, VDAB, adviserende arts en ziekenfondsen. Een *single point of contact* kan de medewerker wegwijzers geven, een mogelijke route zodat die werknemer opvolging en begeleiding krijgt in zijn of haar zoektocht naar ander werk.”

Weg met categorieën

De aanpak van langdurig zieken moet hertekend worden vanuit het perspectief van het individu, zegt Lode Godderis. Om vandaag recht te hebben op begeleiding, moet iemand een bepaald statuut hebben of in een bepaalde categorie vallen. "In het huidige systeem moet je dus het recht op bijkomende ondersteuning 'verdienen'. Dat is niet de beste aanpak. Daarom stoppen we beter minder energie in het categoriseren van mensen, maar hebben we wel meer aandacht voor het beantwoorden van hun noden en behoeften en kijken we welke partner hen hierbij het beste kan begeleiden. Het is een oefening die we met alle partners moeten doen: snelle doorverwijskanalen in plaats van muren met categorieën. Helaas zitten die bevoegdheden versnipperd. Politiek is het complex, want volksgezondheid en ziekte-uitkering zijn federale materie, terwijl werk een regionale bevoegdheid is. Het wordt vooral een uitdaging om wegwijzers te zetten en rechtstreekse doorverwijzingen te maken op indicatie van noden en behoeften. Bij moeilijk te behandelen huidproblemen verwijst de huisarts ook snel door naar een dermatoloog. Waarom kan een doorverwijzing naar de arbeidsarts niet als vermoed wordt dat het werk een rol speelt bij ziekte of afwezigheid, of wanneer er problemen zijn om terug te keren naar de werkvloer?"

De systemen zijn vaak al te arbitrair. Miet Vanhegen ziet dit ook bij het recht op een ziekte-uitkering. "Ofwel ben je ziek of je bent het niet. Nochtans hebben heel wat mensen een gezondheidsproblematiek, maar zijn ze daardoor niet arbeidsongeschikt of afgeschreven op de arbeidsmarkt. Iemand met een onderliggende gezondheidsproblematiek zou,

mits bepaalde maatregelen, toch aan het werk moeten kunnen. Het loon met een uitkering combineren, kan al via progressieve werkhervatting, maar ook daar is de grens vrij arbitrair. De medewerker moet vijftig procent arbeidsongeschikt zijn, maar wat betekent dat? Het is moeilijk om dit met een cijfer te vatten. De adviserende arts van het ziekenfonds kan daar wel een speciale rol in spelen. Maar die zijn al jaren onderbemand, net zoals de arbeidsartsen. Ze hebben veel nieuwe taken gekregen en krijgen vaak een controlerol opgedrongen. Daardoor hebben ze niet altijd de tijd om na te denken over de re-integratiemogelijkheden voor die werknemer."

Braakliggend terrein

Lode Godderis vindt dat de re-integratie tijdens de eerste drie maanden al bij al redelijk goed verloopt. Het is iets anders voor de groep mensen die langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn. "Na een jaar is het contact met de werkgever volledig weg. Er is op bepaalde tijdstippen controle door een ziekenfonds, maar daar ligt weer de focus op de werknemer die al dan niet zijn uitkering krijgt, en niet wat de aanpak moet zijn om hem terug aan het werk te krijgen en wie ze daarvoor moeten inschakelen. Op beleidsmatig vlak is dat braakliggend terrein. Die medewerkers worden niet meer opgevolgd. Maar je kunt hen toch niet opgeven en in de steek laten waardoor ze de rest van hun leven niet meer zinvol bijdragen aan

“Door met die blik naar werk te kijken, is werk een deel van de oplossing in plaats van het probleem en kom je meer tot een preventieve benadering.”



WIM ADRIAENS, GEDELEGEERD
BESTUURDER VAN VDAB

de maatschappij? Dat is voor mij onbegrijpelijk. Op beleidsvlak zie ik daar te weinig actie."

Wim Adriaens is het daar volledig mee eens. "Er wordt te veel uitgegaan vanuit de visie dat werk iets is wat je moet doen. Het controlerende apparaat wordt erop gezet en op een bepaald moment laten ze die groep mensen los, omdat er te veel zijn en controleren ze hen niet meer. Hierdoor ontnemen je hen kansen om een zinvolle arbeidsbesteding te ervaren. Nochtans hebben de Vlaamse en federale regering een werkzaamheidsgraad van 80 procent naar voren geschoven als doelstelling. Vandaag staan we daar redelijk ver vanaf. Dat betekent dat je ook naar niet voor de hand liggende groepen een beleid moet voeren om die opnieuw actief te krijgen op de arbeidsmarkt. Als VDAB hebben we daar een uitgebreide rol gekregen, maar dat zal alleen maar lukken als iedereen aan hetzelfde zeel trekt. Nederland heeft die werkzaamheidsgraad van 80 procent wel al behaald, maar dat komt vooral door hun meer deeltijdse tewerkstelling. Werkgevers moeten in ons land meer leren openstaan voor flexibele werkvormen en de wetgeving moet dit ook toelaten. Veel mensen zijn vragende partij, maar we moeten wel creatief zijn in de mogelijkheden die we hen geven om aan de slag te gaan." ■