

Disability management

Voorbeelden van implementatie

BBvAg November 2019

Dr Elisabeth Pête



attentia
feeling good works great

Agenda

Wat is de plaats van Disability Management in het kader van welzijn op het werk ?

Link met absenteïsme ?

Praktisch voorbeeld : de matrix van reïntegratie

Takeaways

De rol van Disability Management:

DM heeft tot doel om bedrijven te helpen op een systematische en gecoördineerde manier de terugkeer van hun werknemers, maar ook hun jobbehoud, te beheren

Cijfers

20% van de werknemers in België worden geconfronteerd met functionele beperkingen of langdurige gezondheidsproblemen tijdens hun carrière

Persoonlijk lijden

- Verlies van zelfrespect
- Verlies van vertrouwen
- Isolement

Kosten voor

- De persoon (moreel & financieel)
- De werkgever
- Sociale zekerheid ...

Waar gaat het om?



Tekortkoming
versus
Beperking



Bio psycho sociaal
model
(evolutie naar deze
manier van denken)



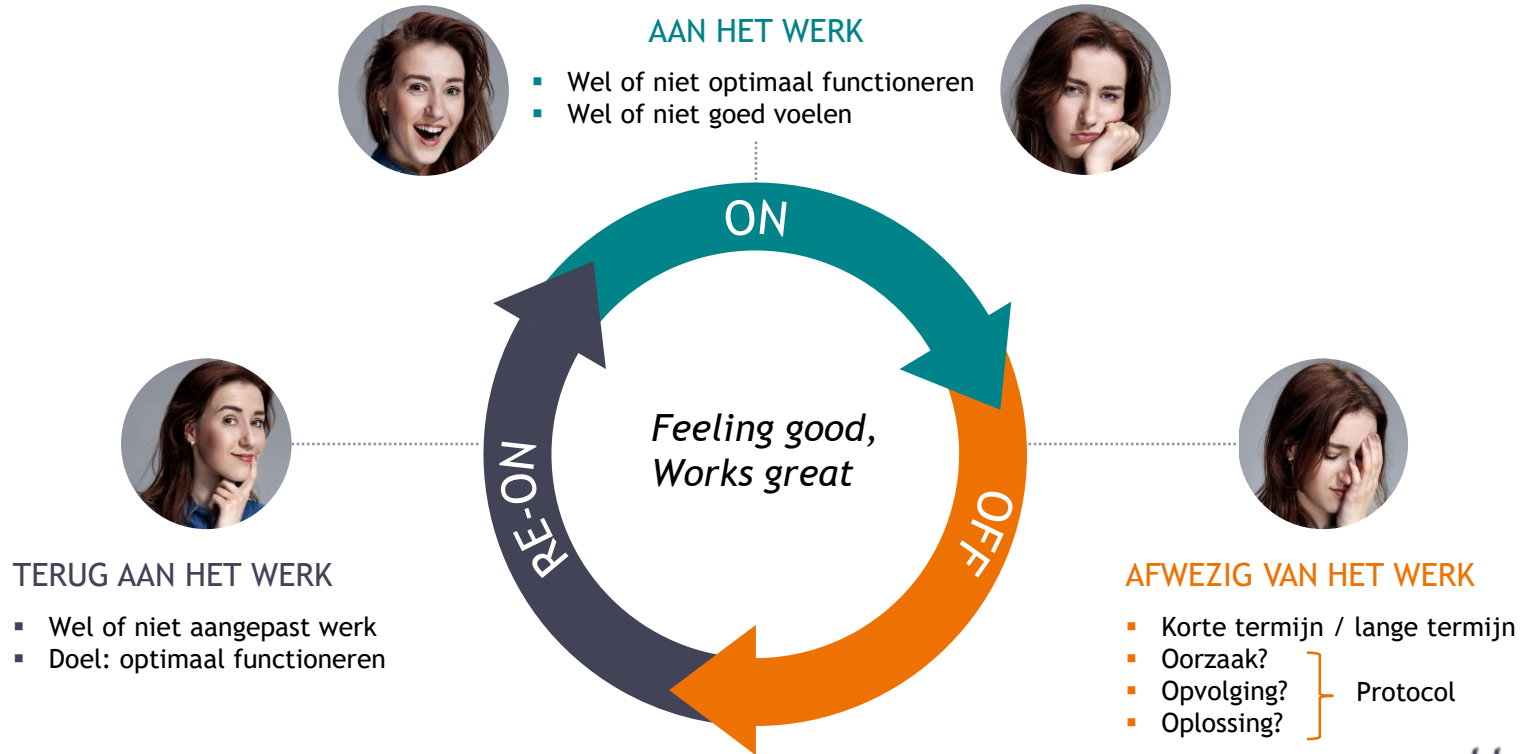
Medische
incapaciteit is
niet de enige
factor om de
beperking te
bepalen

Psychologische context :
Hoe beleeft de werknemer zijn
beperking?

Sociale context :
Hoe beleeft of ziet de omgeving
de incapaciteit?

Financiële context :
Volstaat compensatiesysteem voor
de persoon en zijn omgeving?

Employee Well-being Cycle



Gelukkige mensen
zijn de drijvende kracht
achter succesvolle organisaties



Voorbeeld : de MSA (musculoskeletale aandoeningen)

Zijn verreweg de professionele ziektes die het meest erkend worden

Kost veel voor een bedrijf

Brengen in België een verlies mee van ongeveer 40 % van het totaal aantal werkdagen

Meest frequente leeftijdsgroep:
40-54 jaar

Voorbeeld : de MSA (musculoskeletale aandoeningen)

Risicofactoren



Fysische
geschiktheid en
conditie



Geslacht



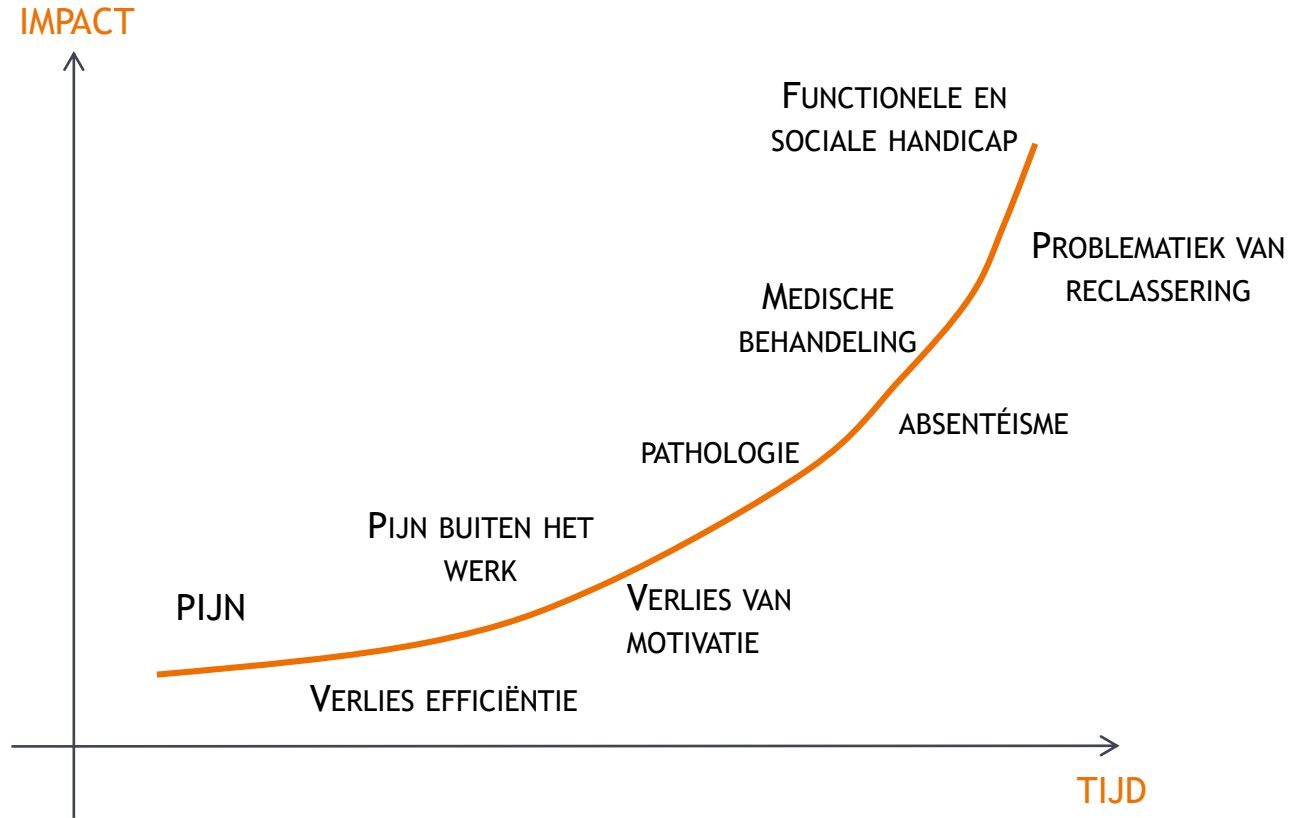
Leeftijd



Het roken:
significante
correlatie tussen het
feit een regelmatige
roker te zijn en MSA
te vertonen

Voorbeeld : de MSA (musculoskeletale aandoeningen)

De gevolgen



Voordeel van fysieke activiteit op het werk (OMS 2012)



FYSISCH

PSYCHOSOCIAAL

ECONOMISCH

WERKNEMER

Verhoging van de
fysieke conditie
(Conn en al. 2009)

Vermindering van
stress
(Conn en al. 2009)

Vermindering
gezondheidskosten
250 euros jaarlijkse
economisering
Conn en al. 2009

WERKGEVER

Vermindering van het
absentéisme
- 32 % ziekteverlof
+ 52 % productiviteit
(OMS 2012)

+ Impact op de
bedrijfscultuur
Attractiviteit
(Conn en al. 2009)

ROI
+ kosten gezondheid en
absentéisme
Tot 387%
(Van Dogen en al. 2012)

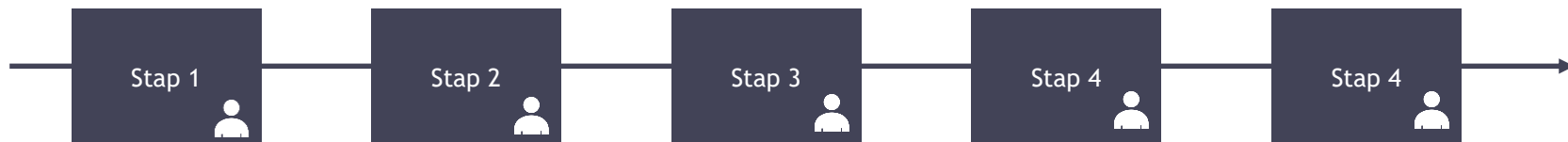
Well-being beleidskader



LEIDENDE PRINCIPES



Een protocol als startpunt



Het protocol helpt het bedrijf om duidelijk te weten **wie wat dient te doen, wanneer en waarom.**

Dit zetten we vanuit procedures in een totale flow die uw absenteïsme onder controle brengt.



Inzicht in de verzuimproblematiek

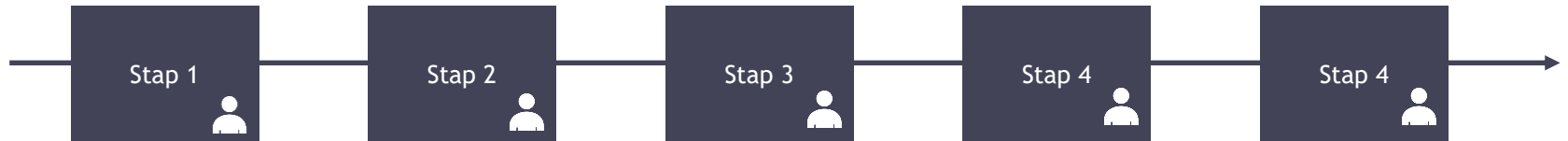


Consequente aanpak passend binnen een groter kader



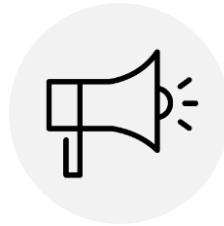
Transparantie en heldere verwachtingen voor de medewerker

Te ondernemen stappen



GOVERNANCE

Overleg met alle organen



COMMUNICATIEPLAN

Communicatie naar alle stakeholders om transparantie te creëren.



SUPPORT

Continue ondersteuning voor de implementatie

Aanpak



Opstart

Objectieven uitklaren en praktische aanpak uitwerken

- *Intrometing met core team*
- *Doelen en why definiëren*



Scan

Inzicht verwerven in de organisatie

- *Weke cijfers beschikbaar?*
- *Wat is het huidige beleid?*
- *Wat is het huidige protocol?*
- *In kaart brengen van de stakeholders per respectievelijke fase*
- *Wat is de perceptie van het huidige beleid en protocol: korte bevraging - focusgroepen - interviews*



Focus

Uitwerken van het protocol

- *Duidelijk scherp stellen van de waarom per respectievelijke fase*
- *Doorlopen en invullen van het protocol per respectievelijke fase*
- *Communicatie bepalen naar de betrokken stakeholders toe*
- *Concrete 'solutions' naar voor brengen*



Monitoring, Governance & Communicatie

Randvoorwaarden voor het protocol vervullen

- *Bepalen in welke fase en subfase wat gemeten en opgevolgd dient te worden qua input & impact*



Integratie

Ondersteuning voor de implementatie van het protocol

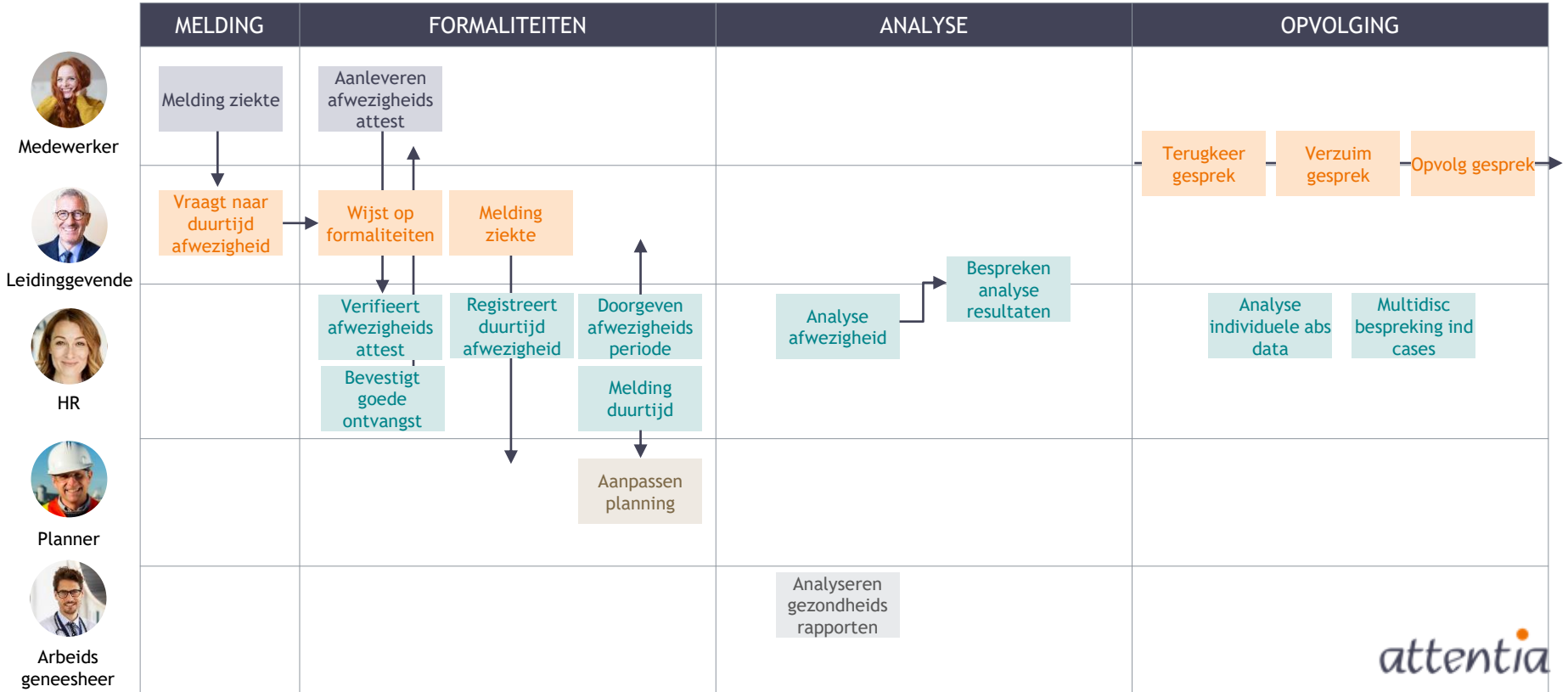
- *Uitrollen van het vernieuwde protocol*
- *Uitrol van communicatieplan*
- *Uitrollen van nieuwe 'solutions'*
- *Trainingen voor verschillende stakeholders*
- *Afstemmen van de verschillende fasen op elkaar*

Eindrapport met protocol

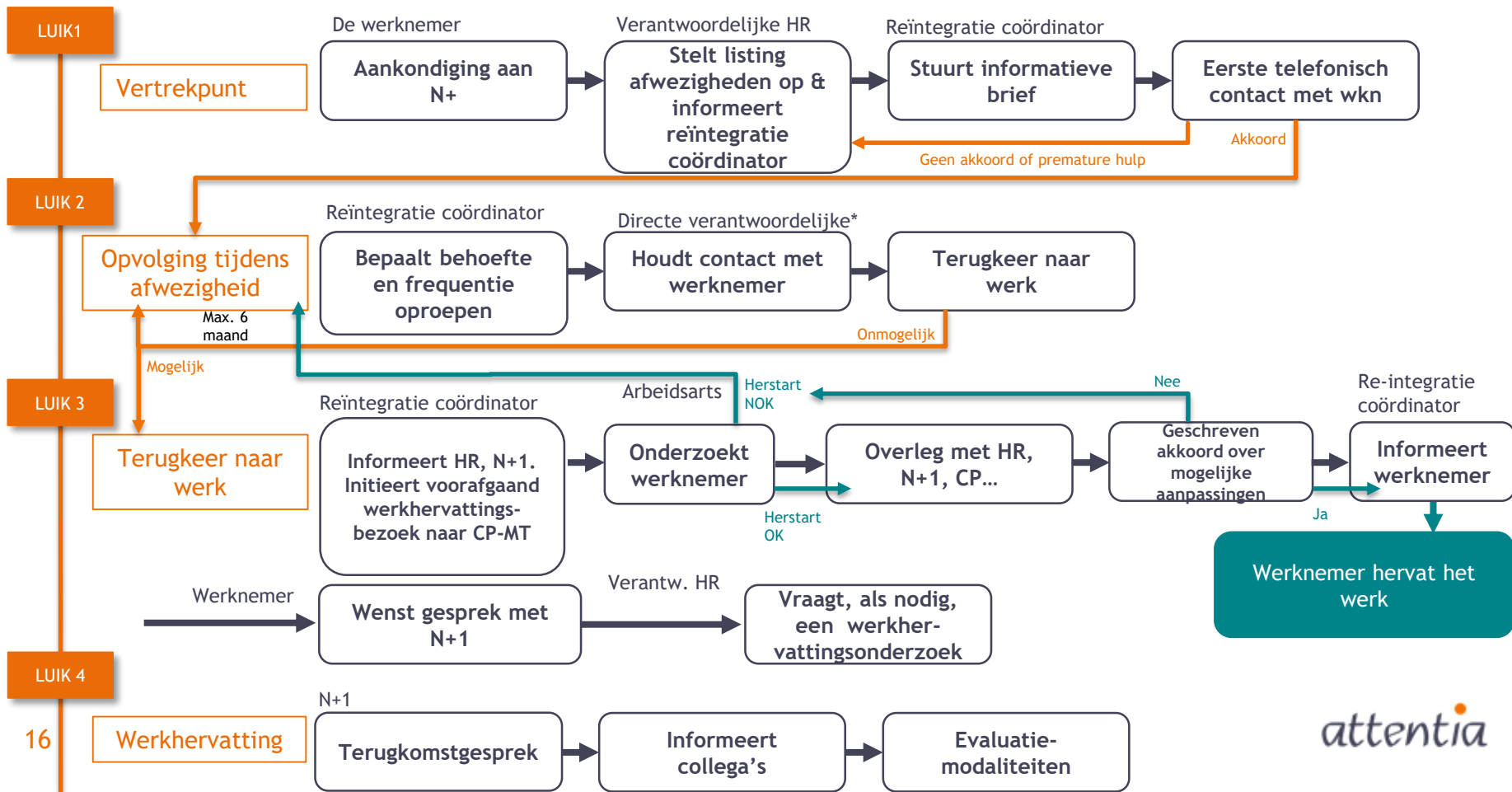
Uitrol

attentia

Voorbeeld Korte Afwezigheid



Voorbeeld procedure voor werkhervatting





*« De collectieve aspecten van reïntegratie op het
werk »
Voorbeeld analysetool*

Ontwikkeld door Dr Michel Jacobs

KB van 28 oktober 2016



Individueel luik

De individuele behandeling
van de betrokken
werknemer



Collectief luik

Analyse op collectief
niveau van de
arbeidsmogelijkheden
aangepast aan het niveau
van de organisatie

De reïntegratiepolitiek op collectief niveau

Uitvoering

Modus operandi :
Samenwerking en afspraken
tussen werkgever en
werknemers

Doel : Mogelijkheden tot succes
van deze reïntegratiepolitiek
bevorderen

Advies van raadgevers :
Arbeidsarts en andere preventieadviseurs,
als nodig

Plaats : CPBW

Frequentie :
minstens 1 x / jaar

Eindverantwoordelijke:
De werknemer

De reïntegratiepolitiek op collectief niveau

Analysemethode en evaluatie

1

Aangepast werk: werkvolume, aanpassing uren en gedeeltelijke wijziging van de inhoud

2

Ander werk beschikbaar ?

3

Aanpassing werkposten: technische et ergonomische aanpassing

De reïntegratiepolitiek op collectief niveau

Steun en analysetool

1.

Hulp bij redenering en reflectie, middels een potentieel systematische analyse

2.

Problematische werksituaties en potentiële oplossingen onder vorm van een sjabloon

3.

Kalibreerbaar volgens wensen en behoeften van het bedrijf

De reïntegratiepolitiek op collectief niveau

Sjabloon



De reïntegratiepolitiek op collectief niveau

Procedure om het excel sjabloon in te vullen

/ 0 1

Voraf de lijst met posten en bestaande functies invullen

/ 0 2

Functies zoals « wachtpost, oproeppost » vermelden die bepaalde vereisten impliceren

/ 0 3

Een reflectie aanvatten over eventueel aangepast werk, eventuele nieuwe, andere werken of op maat, inrichtbaar in het bedrijf

/ 0 4

De vereiste kwalificaties oplijsten, noodzakelijk voor deze posten en functies, en eventuele mogelijke technische bijstand

/ 0 5

Zich richten op een mogelijke politiek van interne en / of externe opleiding voor sommige werkposten

/ 0 6

Het gebied van aanpasbaarheid van het werk aangeven in tijd en plaats

/ 0 7

Reflecteren over de belangrijkste medische belemmeringen die aanwezig zijn, de problematieken in het bedrijf en dan hun impact op de werkposten analyseren

/ 0 8

Belang van de expertise van en de samenwerking met de arbeidsarts die de organisatie kent

De reïntegratiepolitiek op collectief niveau

Doel van het sjabloon



Eens het bestand ingevuld, kunnen eventuele krachtlijnen zichtbaar worden en zo beantwoorden aan de wettelijke verplichtingen van de analyse van de collectieve aspecten van reïntegratie op het werk



Dit bestand kan ook gebruikt worden in het kader van onze medische onderzoeken verricht buiten een reïntegratietraject.



Gebruik van dit sjabloon ook tijdens een individuele procedure, in het kader van een reïntegratietraject.

De reïntegratiepolitiek op individueel niveau

Gebruik van het sjabloon

- ✓ Bepalen of behoud op de post mogelijk is bij medische beperking(en)
- ✓ Kan individu genieten van technische hulp ?
- ✓ Als behoud niet mogelijk is, eventuele andere posten analyseren
- ✓ Mogelijk op medisch vlak ?
- ✓ Als dit het geval is, heeft de werknemer de vereise competentie ?
- ✓ Als dit niet het geval is, kan hij een opleiding genieten ?
- ✓ Is de mogelijke post vrij komt deze vrij ?

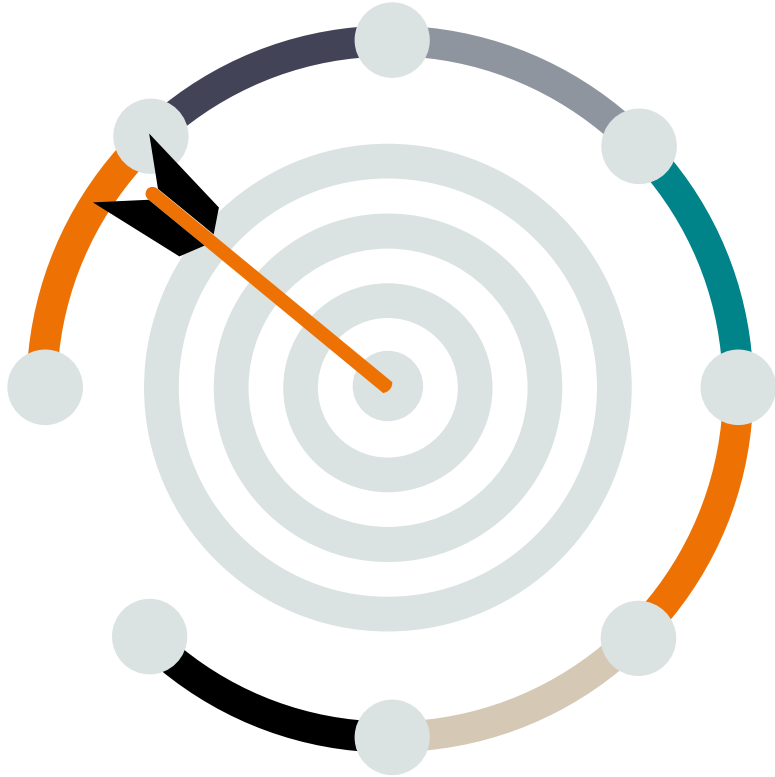
De reïntegratiepolitiek op individueel niveau

Gebruik van het sjabloon



Op het evaluatieformulier voor reïntegratie, zou het « lastenboek » beter gedefinieerd kunnen worden

Men vermeldt niet enkel wat de werknemer niet meer kan doen, maar ook wat hij wel nog kan doen



Takeaways

1. Inherent aan de wet van welzijn op het werk

- Gebruik duidelijke procedures, een individuele en collectieve opvolging
- Opleiden en informeren : wijziging van visie
- Gedeelde verantwoordelijkheid werknemer - werkgever - omgeving

2. Hulp bij beheer van absentieïsme

- Steeds de beste optie op professioneel vlak behouden
- Behandeling en hervattingen kunnen tegelijkertijd gebeuren
- Zeker de overblijvende competenties inachtnemen

3. Idee van win-win

- Argument voor de werkgever: vermindering van kosten
- Argument voor de werknemer: vermijden van sociale uitval en isolement

4. Engagement en vertrouwen verkrijgen

A background image showing a close-up of three people smiling. On the left, a person's hands are visible, clapping. The central figure is a woman with long, wavy red hair, smiling broadly. On the right, the side of another person's face is visible, also smiling.

Merci !



www.attentia.be

[linkedin.com/company/attentia](https://www.linkedin.com/company/attentia) • [facebook.com/AttentiaGroup](https://www.facebook.com/AttentiaGroup) • twitter.com/attentia

attentia

feeling good works great