

## **Re-integratie van letselschadeslachtoffers in de praktijk**

### **Omdat keuzes ook kansen zijn.**

Waarom lukt het de een wel en de ander niet om na een ongeval het gewone leven en het werk weer op te pakken. In de praktijk blijkt dit verband te houden met de persoonlijkheidskenmerken en de coping van de persoon. Zonder het maken van keuzes verandert er niets en komen er geen kansen.

### **Re-integratiebegeleiding is niet het vinden van een baan alleen.**

Hoe staat betrokkene in het leven, hoe gaan de betrokkene en de sociale omgeving met de veranderingen na een ongeval om. Voelt hij/zij zich slachtoffer en koestert wraakgevoelens t.o.v. de veroorzaker of beseft hij/zij dat dit bij het leven hoort en dat je (op eigen kracht) verder moet, maar niet weet hoe dit aan te pakken. Een belangrijk onderwerp daarbij is het maken van keuzes en de veranderingsbereidheid. Juist dat veranderingsproces moet op gang worden gebracht. Anders gebeurt er niets en blijft de persoon in zijn (vertrouwde) situatie “steken”. Intensief persoonlijk contact bij de persoon thuis, is de enige manier om het veranderingsproces op gang te brengen en te houden. Het is belangrijk om de sociale omgeving (vader, moeder, partner en eventuele kinderen) daarin te betrekken. Hoe kijken die naar de situatie? Zijn zij veranderingsbereid? Is er weerstand en waardoor of waarom? De arbeidsdeskundige of re-integratiedeskundige dient dat zo snel mogelijk duidelijk zien te krijgen. Commitment van alle betrokkenen is essentieel voor het veranderingsproces. Re-integratiebegeleiding is niet slechts het vinden van een baan. Het is het doel waarnaar wordt gestreefd maar dit zal pas bereikt worden op het moment dat de cliënt veranderingsbereid is en het veranderingsproces, met ondersteuning, heeft doorlopen. Pas dan is hij/zij weer zelf in staat om een nieuwe passende beroepsrichting te kiezen. Belangrijke onderwerpen daarbij zijn: affiniteit, kennis en vaardigheden, belastbaarheid, belastbaarheidverbetering, scholing en/of training en het te bereiken inkomen.

### **Een vertrouwensrelatie is onontbeerlijk voor het re-integratietraject**

De arbeidsdeskundige, belast met het in gang zetten van het veranderingsproces, is voor de cliënt een vreemde. Soms wordt hij/zij gezien als iemand van de verzekeringsmaatschappij en dus als de vertegenwoordiger van de veroorzaker van het ongeval. Daarover zal de arbeidsdeskundige snel duidelijkheid moeten verschaffen. Er dient aan betrokkene duidelijk gemaakt te worden dat de arbeidsdeskundige een onafhankelijke positie inneemt. Vanuit die onafhankelijke positie werkt de arbeidsdeskundige aan een vertrouwensband met de betrokkene en dient daar continue aan te blijven werken. Deze positie stelt ook eisen aan de rapportage van de arbeidsdeskundige. Die rapportage is bestemd voor de cliënt, diens belangenbehartiger en de aansprakelijkheidsverzekeraar. De rapportage dient beschouwend te zijn en niet feitelijk. Daarmee wordt voorkomen dat kleine details in de rapportage de aanleiding vormen tot een meestal niet cliëntvriendelijke discussie over de aansprakelijkheid, het causale verband en de hoogte van de schade. Maar al te vaak blijkt in de praktijk dat die discussie het re-integratieproces stil legt en naderhand niet meer hervat kan worden, doordat de vertrouwensrelatie met de cliënt werd geschaad.

## **Claimbeoordeling en re-integratiebegeleiding gaan niet samen**

Omdat de vertrouwensrelatie het fundament voor de re-integratiebegeleiding is, ben ik van mening dat de arbeidsdeskundige die de re-integratiebegeleiding doet, zich niet met de claimbeoordeling kan bezighouden. Met claimbeoordeling bedoel ik, de beoordeling van de hoogte van het bedrag voor bijvoorbeeld het verlenen van huishoudelijke arbeid, de zelfwerkzaamheid, de gemiste carrièrekansen etc. Een dergelijke beoordeling dient uiteraard ook objectief en naar beste kunnen uitgevoerd te worden maar het gaat daarbij om geld. Bij die beoordeling is er altijd een partij die de uitkomst goed of fout vindt. Als arbeidsdeskundige, belast met de re-integratiebegeleiding, moet je niet in die discussie betrokken raken. Je onpartijdigheid kan daarmee worden aangetast en dat is slecht voor de samenwerking met de betrokkene. Wij proberen daarom buiten die discussie te blijven en hebben er bewust voor gekozen om ons alleen bezig te houden met de re-integratie van letselschadeslachtoffers. Dit met als doel het behouden van arbeid en/of de terugkeer naar arbeid.

## **De werkgever heeft andere belangen.**

Ik hoor verzekeringsmaatschappijen vaak zeggen: “Re-integratie is een zaak van de werkgever en de werknemer. Die zijn op grond van de Wet Verbetering Poortwachter verantwoordelijk voor de re-integratie”. Dat is juist, maar in de praktijk werkt dat niet zo. Veel werkgevers behoren tot het zogenaamde MKB en hebben vaak enkele medewerkers in dienst, geen arbodienst en geen kennis over de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Deze werkgevers zijn met hun corebusiness bezig en worden geconfronteerd met een plotseling arbeidsongeschikte medewerker en het is niet bekend hoe lang het herstelproces gaat duren. Naast het gemis van de arbeidskracht is er ook de loondoorbetalingverplichting gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid. Meestal heeft de werkgever zijn loondoorbetalingverplichting verzekerd bij een Ziekengeldverzekeraar. Via deze verzekeraar wordt de werkgever soms ondersteund bij de re-integratieverplichting en het verhalen van de loonschade (tot maximaal het civiele plafond) op de aansprakelijke partij. De werkgever zal over het algemeen zijn eigen belangen nastreven en die lopen niet altijd parallel met die van de werknemer en de aansprakelijke partij. Voor de werkgever kan het een moment zijn om toe te werken naar het afscheid nemen van de arbeidsongeschikte medewerker, of het contract voor bepaalde duur niet te verlengen. In dit laatste geval heeft de werkgever er vaak geen trek in om aan al die verplichtingen te moeten voldoen wat hem veel tijd en energie kost en waarvan hij de kosten maar deels kan verhalen. Meestal eindigt een dergelijk contract van rechtswege op de datum waarop dat werd afgesproken. Dat is natuurlijk jammer! De beste kansen van re-integratie liggen bij de eigen werkgever. Snel handelen is dus geboden en dat zien wij te weinig in de praktijk. Vaak komt de aansprakelijkheidsverzekeraar er pas laat achter dat er ook, of inmiddels, sprake is van arbeidsongeschiktheid. Een houding van: “De werkgever en de werknemer hebben de verplichting.....”, draagt dan ook niet bij aan een snelle interventie, gericht op het behoud van de arbeidsovereenkomst.

## **Snelle interventie loont**

Het is voor de aansprakelijkheidsverzekeraar zaak om in een vroegtijdig stadium zoveel mogelijk informatie te verzamelen. Daarbij is het van belang om te weten of er sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Wie is de werkgever en in welke branche werkt men.

Is het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur en wanneer loopt deze af. Is er een contract met een arbodienst gesloten etc. Met deze informatie kan het schadebehandelingsproces gestuurd worden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur is het raadzaam om de werkgever door een arbeidsdeskundige te laten bezoeken. Het is daarbij essentieel dat de arbeidsdeskundige naast de ondernemer gaat staan en deze helpt bij de analyse van de situatie en het vormgeven van de verplichtingen vanuit de WVP. Als dat op kosten van de aansprakelijkheidsverzekeraar kan, dan is de werkgever in de praktijk vaak een gewillige gesprekspartner. Het is zaak om de werkgever in te laten zien dat het een win en win situatie kan worden. Met financiële steun en toezeggingen vanuit de aansprakelijkheidsverzekeraar blijkt de werkgever vaak bereid te zijn om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur nog een keer te verlengen. Daardoor krijgt de cliënt meer tijd om te revalideren en te re-integreren in eigen of (aangepast) ander werk bij de eigen werkgever.

### **De aansprakelijkheidsverzekeraar betaalt vroeg of laat de rekening**

Nu er goedkeuring van de politiek is voor een wetsontwerp waardoor de werkgever ook de kosten van re-integratie-inspanningen kan gaan verhalen op de aansprakelijke partij, zal de aansprakelijkheidsverzekeraar vroeg of laat de rekening gepresenteerd krijgen. Ik kan mij voorstellen dat men dan liever het stuur zelf in handen heeft i.p.v. achteraf de rekening te moeten betalen, terwijl er met de belangen van de cliënt en de aansprakelijke partij geen of onvoldoende rekening is gehouden.

### **Re-integratie draagt bij aan schadelastbeheersing**

Het mag duidelijk zijn dat re-integratiebegeleiding geld kost. Dat is met interventies zoals: medische expertise en medisch advisering ook zo. Maar re-integratie draagt direct bij aan schadelastbeheersing. Verlies van arbeidsvermogen zorgt meestal voor het hoogste bedrag in de schadereservering. Een re-integratiesucces levert daarom ook al snel een hoge bijdrage aan het verlagen van de schadelast. En niet in de laatste plaats, het zorgt voor een nieuw arbeidsperspectief en onafhankelijkheid voor de betrokkene. Als in de toekomst de kosten van re-integratie voor de werkgever verhaalbaar zijn, dan betaalt de aansprakelijkheidsverzekeraar de kosten toch, maar heeft er geen invloed op uit kunnen oefenen en heeft het proces niet kunnen controleren. De beoordeling zal dan achteraf moeten plaatsvinden en dit kan tot veel discussie leiden, hetgeen in de praktijk onbegrip bij partijen kan veroorzaken. De kans is groot dat deze discussie via de betrokkene (werknemer) zal worden gevoerd. Dit kan tot een verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever, of zelfs tot ontslag leiden. Wij zien dat nu al in de praktijk m.b.t. de verhaalbaarheid van loon door de werkgever tot maximaal het zogenaamde civiele plafond. Werkgevers hebben hier vaak geen begrip voor en dit is van invloed op de houding tot het verlenen van medewerking aan het behoud van het werk. Het afwijken van die formele houding aan de zijde van de aansprakelijkheidsverzekeraar doet vaak wonderen. Als de verzekeraar toegeeflijk is door bijvoorbeeld tijdelijk 100% van de loonkosten te vergoeden, dan is de werkgever ook vaak bereid om zijn formele houding los te laten en genegen om constructief mee te zoeken naar oplossingen.

## **Een onafhankelijke positie is essentieel**

Het is belangrijk om als re-integratiebureau een onafhankelijke positie in te nemen. Met een aanpak die zich puur richt op behoud van betaald werk of terugkeer naar betaald werk waarbij de mens centraal staat, wordt het beste resultaat behaald. Door een onafhankelijke en objectieve benadering van het probleem rond arbeidsongeschiktheid, wordt snel inzicht verkregen in de positie en de belangen van alle betrokken partijen, hetgeen bijdraagt aan een voorspoedig verlopende en bestendige re-integratie.

Tenslotte:

**Snelle re-integratie-interventie loont!**

J.H. Schrok is directeur/eigenaar van Expertise Human Capital te Gouda.

Dit bureau is onafhankelijk en heeft zich gespecialiseerd in de re-integratie van letselschadeslachtoffers, de beoordelingen 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> spoor re-integratie in het kader van de WVP in opdracht van werkgevers en ziekengeldverzekeraars, alsmede de beoordeling en begeleiding bij arbeidsongeschiktheid in het kader van particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.