

Wisselende ervaringen hoveniers met re-integratie en contact arbodienst

“Plots zit je in een traject waar je niet om hebt gevraagd”

Sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter in 2002 is de werkgever volledig verantwoordelijk voor de re-integratie van zieke werknemers. Daarbij is er een grote rol weggelegd voor het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), maar vooral voor de arbodiensten. En dat leidt tot wisselende ervaringen, zo blijkt uit een korte rondgang langs drie hoveniersbedrijven.

Door Remco Faasen



- De zaak:** verschillende ervaringen met een arbodienst
- De hovenier:** Liesbeth Köhlenberg, Liesbeth Köhlenberg tuinontwerp- en adviesburo, Wassenaar
- De uitkomst:** zowel positief als negatief

“Ik heb vier keer met een arbodienst te maken gehad en die ervaringen zijn zowel positief als negatief. Twee keer was er een fysieke oorzaak van de problemen met een werknemer, twee keer een andere. Door de enorme rompslomp die daarbij komt kijken, had dat geestelijk een grote impact op me. Je moet alles bijhouden: hoe is iemand op zijn werk, wat kan hij, wat doet hij. Onlangs is een medewerker met een ambulance afgevoerd naar het ziekenhuis. Ik heb inmiddels wel geleerd dat ik dan alles direct bij moet houden, tot aan verslagen van telefoongesprekken toe. Het vervelende is dat de werknemer alles op zijn gemak kan uitzoeken, terwijl ik een dubbele baan draai. Hij zit thuis en kan doen wat ‘ie wil. Ik moet steeds contact zoeken met de verzekeringsmaatschappij en de arbodienst en alles bijhouden om verrassingen te voorkomen. Want stel dat hij geestelijk achteruit gaat terwijl de arboarts zegt dat lichamelijk alles in orde is, dan moet ik als werkgever aantonen dat iemand niet meer kan functioneren zoals voorheen.”

“Als werkgever zit je plotseling in een traject waar je niet om hebt gevraagd. Het vervolg hangt sterk af van hoe de medewerker ‘er in zit’. Als hij actief betrokken is bij de re-integratie en je hebt een goede band, dan moet het wel lukken om er in redelijkheid uit te komen. Het beste dat je kunt doen is contact blijven houden en voorkomen dat er een kloof ontstaat. Maar vergeet niet dat het soms verder gaat dan alleen ziek zijn. Een betrokken medewerker kan na een periode van afwezigheid zó graag weer aan de slag willen, dat je hem moet afremmen. Hoewel je er als werkgever alleen voor staat, kun je tegenwoordig wel terugvallen op een bedrijfsarts. Die kun je vragen stellen, ook medische, al krijg je in dat laatste geval niet altijd antwoord. Zo’n arts staat uiteindelijk aan de kant van de werknemer, maar ik krijg goede adviezen, onder andere over wat ik een medewerker wel en niet mag vragen.”

- De zaak:** rugklachten bij een medewerker
- De hovenier:** Bert Masselink, Koninklijke van Ginkel Groep, Veenendaal
- De uitkomst:** positief en negatief

“Anderhalf jaar geleden kreeg een medewerker rugklachten. Dan kom je als werkgever al vrij snel in een traject terecht waarbij je zelf maar een beperkte rol hebt en waarbij de communicatie bepaald niet gemakkelijk is. Uiteindelijk kregen we van de medewerker te horen dat zijn rug versleten was. De werknemer viel in een zwart gat. We hebben daar toen samen over gesproken en kwamen tot de conclusie dat de problemen meer psychisch van aard waren. De arbodienst bleef echter de medische rapportages volgen, waardoor de diagnose ongewijzigd bleef. Omdat het voor de werknemer lastig zou worden zijn werkzaamheden te blijven uitvoeren, werd er al gedacht aan omscholing. Voor het zover kwam besloten we gezamenlijk een ander traject op te zetten, bij een andere arbodienst. Een kleinere boven-dien. Juist in een situatie als deze heb je een arbodienst nodig, voor het uitwisselen van adviezen en dynamisch handelen. Die wisselwerking is belangrijk en dat misten we bij de grote arbodienst. De kleinere dienst zette veel meer in op



intensieve begeleiding, met als gevolg dat de medewerker nu weer volop aan de slag is.”

“Het is dus fout gegaan bij de grote arbodienst, waar steeds maar werd geschermd met medische vertrouwelijkheid. Dat snap ik wel, maar van een werkgever wordt verlangd de regie te nemen binnen een re-integratietraject. Dat is lastig als je nauwelijks informatie krijgt. Al met al kom je terecht in een wereldje waarbij veel verschillende instanties betrokken zijn, maar waar het vooral draait om het belang van de werknemer. Zeker bij psychische klachten krijg je als werkgever veel te weinig informatie en word je al snel in een hoek gedrukt. Er wordt heel erg beschermend gedaan naar de werknemer, waar het een samenspel tussen meerdere partijen zou moeten zijn. Daarbij is de rol van een arbodienst vaak nihil. Als ik ze vroeg om een plan van aanpak, evaluatie of adviezen, kwam er wel eens antwoord, maar meestal te laat en veel te algemeen. Dat stoorde me, ik wil helemaal niet het idee krijgen dat wij een van de velen zijn en onze werknemer slechts een nummer is.”

- De zaak:** rugklachten bij een medewerker
- De hovenier:** Klaas Bart, Klaas Bart Hoveniers, Winkel
- De uitkomst:** positief

“Mijn ervaring met re-integratie speelde zeven jaar geleden, toen een medewer-

ker last kreeg van zijn rug. Na doktersbezoeken en fysiotherapie is hij uiteindelijk geopereerd aan een hernia, waarna hij op therapeutische basis weer voor een aantal uren per dag terugkwam. Dat ging op zich goed, maar toen kwamen de klachten weer terug: littekenweefsel drukte op de zenuw. Gelukkig hadden we onderling een goed contact en kwamen we al snel tot de conclusie dat dit niet langer kon doorgaan. De uitkeringsinstantie heeft een arbodienst ingeschakeld om elders een andere baan te vinden en dat lukte. De medewerker is nog steeds actief in het groen, maar voert nu lichtere werkzaamheden uit in het onderhoud.”

“Uiteindelijk is het resultaat dus positief. Dat kwam vooral door de goede onderlinge relatie. Wat me wel stoorde, was dat niemand stil stond bij de problemen die deze situatie in een klein bedrijf als het mijne veroorzaakten. Ik moest mensen inhuren en alle zeilen bijzetten. Dat kostte enorm veel tijd en geld én het vergde veel van me. De werknemer hoefde veel minder hard te werken om een andere baan te vinden, maar niemand is geïnteresseerd in wat jij als werkgever moet doen om de boel draaiende te houden. Daarom doe ik het tegenwoordig anders. Vast personeel vormt een te groot risico. Nu heb ik nog één man in dienst en verder huur ik in. Ik ben teruggegaan in het aantal werknemers, maar niet in werk. Dat bevalt uitstekend.” ■