

Disability management



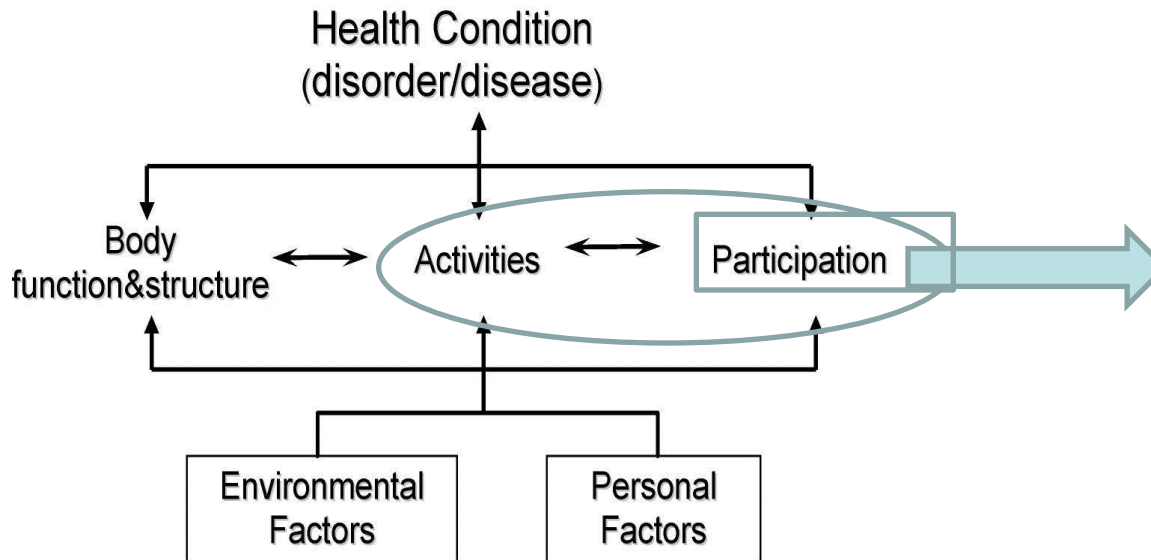
12 oktober 2017

**Dr Decuman Saskia, ergotherapeut, ondersteunend expert
onderzoek en ontwikkeling RIZIV**

**2de nationale studiedag voor WOW-verpleegkundige, BeFOHN –
i.s.m. FOD WASO**

- Disability: what's in name?
- Definitie DM
- Oorsprong DM
- De 10 principes van DM
- Inbedding in het ruimere beleid
- De taken van de « CRTWC »
- Waarom implementeren?
- Weg naar implementatie: de opleiding DM van het RIZIV
- Enkele toekomstperspectieven

- **Disability**



- Langer dan nodig weg zijn van het werk
- Nooit terugkeren naar het werk
- Jobmatching faalt dus: RTW ↔ drop-out
- Disability: kon voorkomen worden

Revalidatiesetting!



*The process in the workplace designed to **facilitate** the employment of persons with a disability through a coordinated effort and taking into account individual needs, work environment, enterprise needs and legal responsibilities (International Labour Organisations, 2002).*



Er wordt niet, te weinig, te laat, inefficiënt met elkaar gecommuniceerd

Afwachtende houding bv uitval afwachten ...



... a **proactive** process that minimized the impact of an impairment (resulting from an injury, illness or disease) on the **individual's capacity to participate competitively** in the work environment (Shrey 1995)

*The ultimate goals of worksite based disability management are to **control workers compensation and disability costs and to promote the sustained employment of workers with injuries and disabilities.** Disability management strategies and interventions are focused on three objectives*

- (1) Reducing the number and magnitude of injuries and illnesses*
- (2) Minimizing the **impact of disabilities on work performed** and*
- (3) Decreasing lost time associated with injuries, illnesses and resulting disabilities*

(Shrey 1999)

ACTIVITEITEN GEFOCUST OP:

- **Het individu:** ontwikkeling en implementatie van RTW-plannen
- **De organisatie:** analyse van trends, kosten/baten analyse, beleid en procedure
- **Maatschappij:** beleidsontwikkelingen die werknemers beschermen

- **Oorsprong:**
 - Canada + Verenigde staten van Amerika
 - Jaren 40: betere opvolging arbeidsongevallen ⇒
 - ↑ arbeidsparticipatie
 - Besparing
- **NIDMAR:**
 - 1994
 - DM concept verspreiden en implementeren via opleiding en onderzoek
 - Kosten (menselijke, sociale + economische) ↓

- **IDMSC:**
 - 2 « soorten » **professionals**
 - **Certificatie:**
 - Certified Return To Work Coordinator
 - Certified Disability Management Professional
 - **Internationale beroepsstandaarden** voor Disability Management
 - International Social Security Association (ISSA)- **standaarden RTW**

- **Competentie 1:** Kennis over theorie en praktijk van DM
- **Competentie 2:** Toepassing van wetgeving over reglementeringen en uitkeringen. Let op in België:
 - Mogelijke oorzaken:
 - Ziekte + ongeval in de privé sfeer
 - Arbeidsongeval
 - Beroepsziekte
 - Mogelijke statuten:
 - Werknemer + werkloze
 - Zelfstandige
 - Overheidspersoneel - onderwijs

- **Competentie 3:** Relatie met de werkplaats – het management
- **Competentie 4:** Gebruik van communicatieve en probleem-oplossende vaardigheden
- **Competentie 5:** Disability Case Management
- **Competentie 6:** Return to work coordinator
- **Competentie 7:** Gezondheids-, psychosociale, preventieve en functionele aspecten van een beperking
- **Competentie 8:** programmabeheer en –evaluatie
- **Competentie 9:** aantonen van ethisch en professioneel gedrag

- **A. Basic Return-to-work conditions, principles and guidelines**
 - **A.1. Arguments in Favour of Return to Work**
 - The subject of return to work
 - Advantages of return to work
 - **A.2. General principles**
 - **Guideline 1:** the stakeholders
 - **Guideline 2:** Legal and policy basis
 - **Guideline 3:** Working within the legal framework
 - **Guideline 4:** Understanding and learning from international good practices
 - **Guideline 5:** Influencing the system


- **B. Specific Return-to-work principles and guidelines**
 - **B.1. Holistic process**
 - **Guideline 6:** Comprehensive and integrated approach with an emphasis on prevention
 - **Guideline 7:** Beginning at the workplace
 - **Guideline 8:** Combining medical treatment and vocational rehabilitation
 - **Guideline 9:** Adopting a biopsychosocial approach

– B.2. Early intervention

- **Guideline 10:** Early identification and intervention
- **Guideline 11:** Proactive reporting
- **Guideline 12:** Beginning during acute medical treatment
- **Guideline 13:** Role of facilitators

– B.3. Individualized approach

- **Guideline 14:** Case management
- **Guideline 15:** Individual plan
- **Guideline 16:** Workplace accomodation
- **Guideline 17:** Quality control

-
- 
- **B.4. Active participation of the person concerned**
 - **Guideline 18:** Engaging with employees
 - **Guideline 19:** Empowering the individual
 - **Guideline 20:** Confidence, motivation and self-determination
 - **Guideline 21:** Confidentiality
 - **B.5. Collaboration and dispute resolution**
 - Collaboration
 - Dispute resolution
 - **Guideline 22:** Communication
 - **Guideline 23:** Working with workplace actors
 - **Guideline 24:** Working with health-care professionals and service providers
 - **Guideline 25:** Working with networks

– B.6. Qualification of Experts

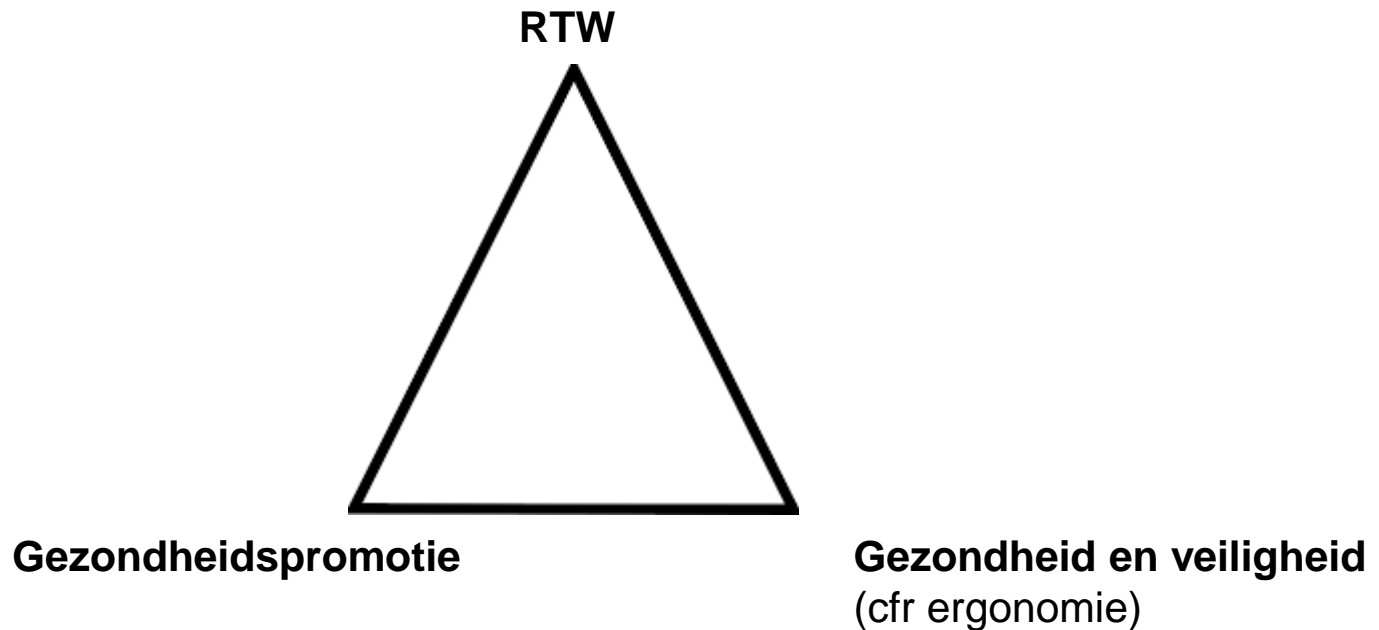
- **Guideline 26:** Ensuring the high quality of return-to-work professionals
- **Guideline 27:** Education and continuing professional development of return-to-work professionals
- **Guideline 28:** Certification of return-to-work professionals

– B.7. Monitoring and evaluation

- **Guideline 29:** Policy evaluation
- **Guideline 30:** Programme evaluation
- **Guideline 31:** Individual outcome
- **Guideline 32:** Formal audit

1. **Snelle** interventie (o.a. *occupational bonding*)
2. **Betrokkenheid** van de **relevante stakeholders** in het re-integratieproces
3. **Doel**: jobbehoud OF snelle/gepast terugkeer
4. Erkenning dat de **werkplaats** de meest effectieve plaats is voor re-integratie + **therapeutisch** effect werken/ **↑ QOL**
5. Werknemers: **waardigheid + actieve** participatie
6. **Communicatie** tussen alle betrokken partijen tijdens alle stadia
7. Terugkeer op het **hoogst mogelijke niveau** is het streefdoel
8. Toewijzing **betekenisvolle taken** aan betrokken werknemers (person-job fit, vereisten job, capaciteiten, omgeving)
9. **Graduele** terugkeer (*enabling environments*): tijd, taken (aard belasting, graad van verantwoordelijkheid, ...)
10. **Inbedding** in een ruimer absentieïsme- en personeelsbeleid en veiligheids- en gezondheidsprogramma's

- Preventie van ongevallen (**gezondheid en veiligheid**)
- **Gezondheidspromotie**
- **RTW**



- **Één van de belangrijkste succesfactoren van DM: inbreng van een vaste persoon**
 - stimuleert vraagverheldering
 - bewaart overzicht
 - brengt tot samenwerking
 - zorgt voor afstemming
 - daadkracht
 - binnen en buiten bedrijf
 - rekening houdend met wettelijke re-integratiemogelijkheden

- Alle actoren **up to date kennis** bijbrengen omtrent wettelijke re-integratiemogelijkheden
- **Financiële gevolgen**
- Gevolgen voor **levenskwaliteit** dus **betekenis** werk bespreken
- **Praktische en concrete handvaten** aanreiken (beperkingen springen vaak meer in het oog dan mogelijkheden)
- **Vereisten/ capaciteiten profiel**

- **Contact met de werkgever** (arbeidsplaats) stimuleren en indien nodig helpen herstellen
 - Zelfs bij korte AO
 - Angst, onzekerheid, twijfel bij alle partijen
 - Afspraken op bedrijfsniveau + ze moeten gecommuniceerd worden!
- **Communicatie** in het netwerk dat bezig is met de RTW vraag: welke zijn de verschillende visies? Welke stappen zijn reeds genomen? Welke zijn mogelijkheden/ beperkingen van elke actor? Weerstand verminderen. Gemeenschappelijke doelen zoeken!
- **Coördinatie proces en afspraken**
- **Beleidsadvisering**

- Voor het individu en de maatschappij:
DM: voordelen > nadelen



Voordelen DM-beleid	Nadelen geen DM-beleid
Inkomen	Recruterings/ vervanging
Moraal/mentaliteit op de werkplaats	Verlies van competenties, ervaring en kennis
Wetgeving wordt (correct) toegepast	Verlies van productiviteit
Kosten voor de samenleving/bedrijf ↓	↑ <i>Turnover</i>
Betekenis van werk	↑ Werkplaats conflict
> kosten voor rehabilitatie	↑ Werkdruk

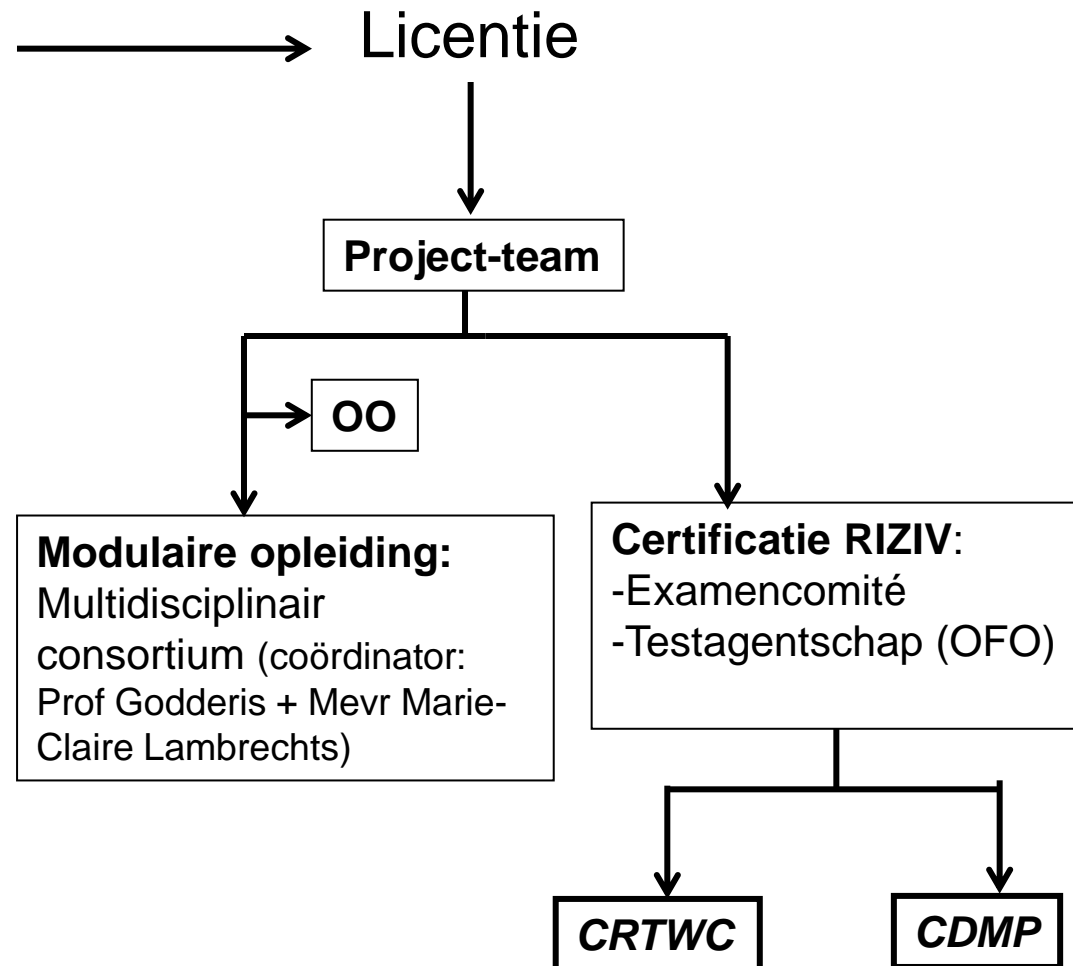


De weg naar implementatie?

Focus op de opleiding DM van het RIZIV

- Drie stappen

- 1: Opleiding
- 2: Certificering
- 3: Implementatie



- **Basis:** curriculum ontwikkeld en aangeleverd door *NIDMAR (National Institute of Disability Management and Research)*
- **25** modules
- **Aanpassingen:** literatuur maar vooral ook vertaling naar onze context (wetgeving, « gewoontes », voorbeelden, oefeningen). Met respect voor de principes.
- **Beide talen**

- Module **A**: Effectieve DM programma's
- Module **B**: Introductie tot *CRTWC*
- Module **C**: Fysieke stoornissen, diensten voor rehabilitatie en RTW
- Module **D**: Mentale stoornissen, diensten voor rehabilitatie en RTW
- Module **E**: Jobanalyse
- Module **F**: De rol van onderzoek

- Module **G**: Communicatie en interviewen
- Module **H**: Interviewen en hulpvaardigheden
- Module **I**: Wetgeving en *DM*
- Module **J**: Compensaties en *RTW*
- Module **K**: Introductie op conflictoplossing
- Module **L**: Private verzekeringen
- Module **M**: Probleemoplossing met groepen

- Module **N**: DM en de vakbondsorganisaties
- Module **O**: *Disability* en diversiteit in de werkplaats
- Module **P**: DM vanuit een *HR*-perspectief
- Module **Q**: Management & organisatievaardigheden
- Module **R**: Hulpmiddelen
- Module **S**: Management van veranderingen

- Module **T**: Evaluatie van DM-programma's
- Module **U**: Marketing en opleiding
- Module **V**: Informatiemanagement
- Module **W**: Ongevallen preventie en gezondheidspromotie
- Module **X**: Professioneel gedrag
- Module **Y**: Management van het *RTW* proces



Vrije
Universiteit
Brussel



Wie zijn de lesgevers?

- Bundeling van wetenschappelijke expertise en praktijkervaring
- Inschrijver: KU Leuven, Centrum Omgeving en Gezondheid
- Partners in onderaanneming:
 - Universiteiten: KU Leuven/HIVA, UGent, ULB, ULg, VUB
 - Externe Diensten Preventie en Bescherming op het werk : IDEWE, Mensura
 - ACT-Desiron, Arbeid Consulting Team



- Heterogeen:
 - Discipline;
 - Werksetting;
 - Voorkennis;
 - verwachtingen;
 - mate van implementatie: wanneer is het DM?
- Evaluatie: voor – tijdens - na

Enkele toekomstperspectieven



- Opleiding
- Certificatie - Vrijstellingen
- Wie wordt CRTWC/CDMP?
- Hoe verhoudt DM zich tot andere concepten/methodologieën?
- Implementatie
- “Spread the word”



saskia.decuman@riziv.fgov.be