

The role of the employer in the return to work process of sicklisted workers in the Netherlands



Prof. dr. Sandra Brouwer
Community and Occupational Medicine
University Medical Center Groningen,
Groningen, The Netherlands

Outline

Deeper understanding of the role of the employer in the RTW process:

- Dutch return to work system
- Different types of support
- Characteristics of employer support
- Take home message

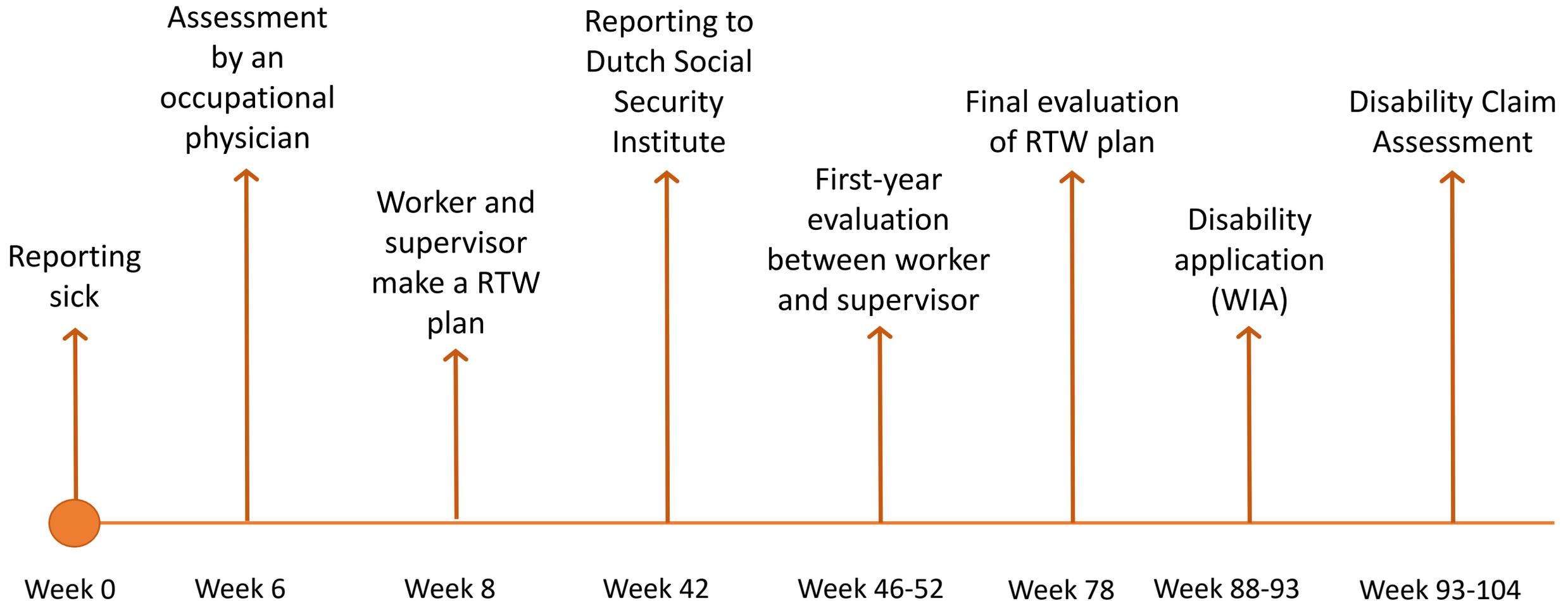
Return to Work system in the Netherlands

The Dutch Return to work system

The Gatekeeper Improvement Act (In Dutch: “Wet Verbetering Poortwachter”, 2002)

- RTW process takes two years
- shared responsibility to put effort into RTW process:
 - employers obliged to continue wage payment of workers
 - scheme of actions which has to be taken by the worker and employer
 - guided by occupational health care organisation
- sanction when insufficient efforts have been made

The Gatekeeper activities in a nutshell



Impact of Gatekeeper Improvement Act

- the number of workers on long-term sick leave claiming work disability dramatically reduced enormously (100.000 p/y => 60.000 p/y)
- (financial) motivation for the employer to make sure that the employee does everything possible to get back to work
- large differences between employers were found

Employer support return-to-work process

Literature study

Interview study
with employers

Survey study

Interview study
with workers



Joke Jansen,
PhD student

Types of employer support in RTW process

Types of employer support

Instrumental support	Emotional support	Informational support
<ul style="list-style-type: none">○ Formal work accommodations○ Informal support system	<ul style="list-style-type: none">○ Encouragement○ Empathy○ Understanding	<ul style="list-style-type: none">○ Laws and regulations○ Availability of interventions

1. Instrumental - formal support

Provision of work accommodations:

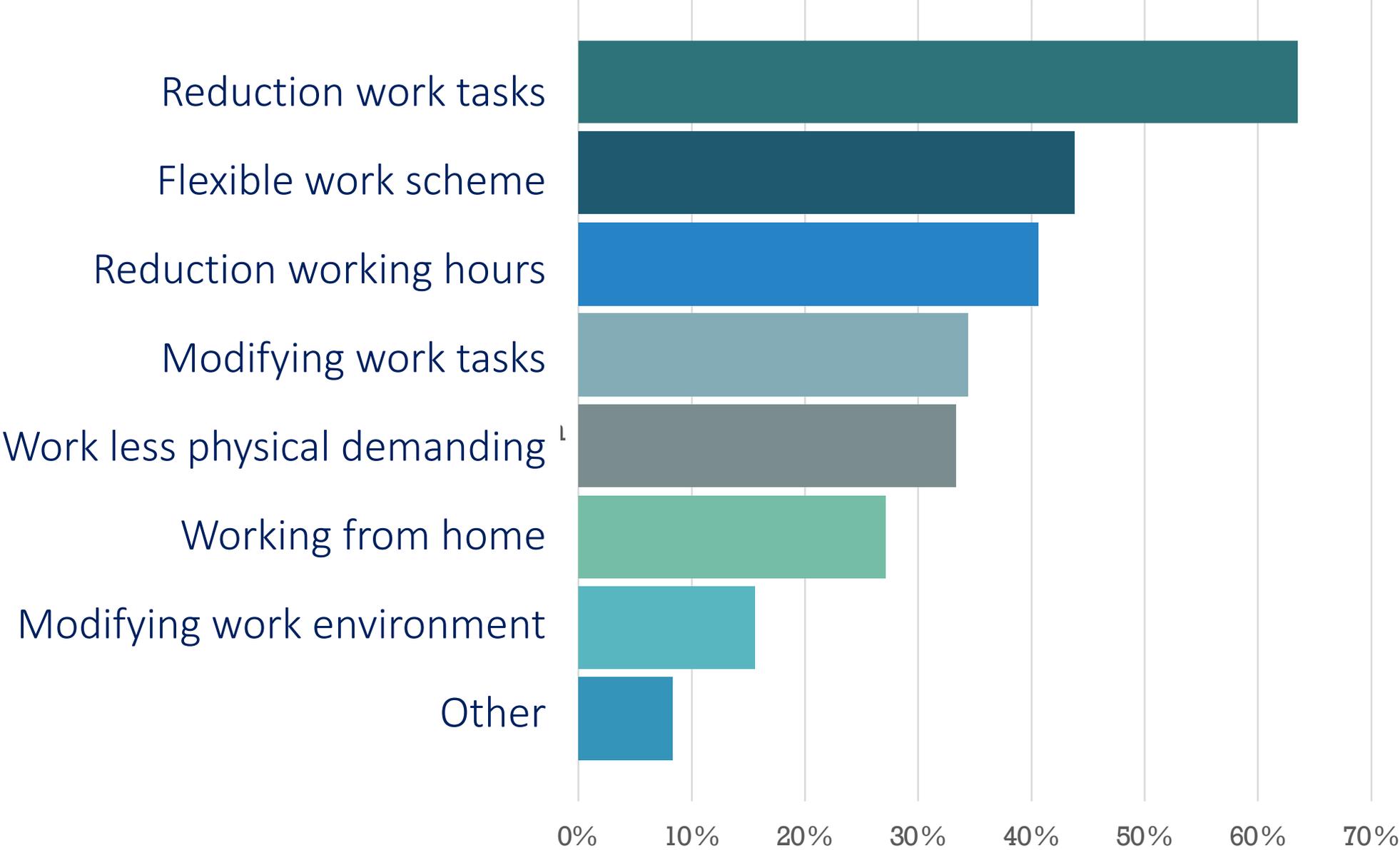
- Reduction working hours
- Changing work tasks
- Ergonomic equipment
- Working from home
- Flexible workscheme
- Modified work tasks
- Adaptation work environment

Barriers to provide formal work accommodations

- Time and effort (financial costs, reduced productivity)
- Availability of job functions within organisation
- Type of work tasks whether it is possible to create new function

“...whereas in an office you can still easily just work 3.5 hours. In a production line we work in blocks until breaktime. I can easily call in an agency worker for half a day, for example, but I can't call in an agency worker for just 1.5 hours a day.”

Implementing work accommodation after COVID-19



Provision of work accommodations

Higher educated

Physical problems



Mental problems



Lower educated

Physical problems



Mental problems



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Possibilities: None Minimal Moderate To a high degree

Employer characteristics – organisational level

More opportunities to provide work accommodations:

- large organisations
- public sector
- % higher-educated workers

Potential:

- availability of job functions within organisation
- type of work tasks whether it is possible to create new function
- financial investments

Informal support

= forms of helpfulness and assistance people freely give to each other (i.e. support from colleagues, line-managers, supervisors)

Quote: “Look, if more people are doing the same job, then you can arrange with colleagues to take over for each other when one is sick. And if that doesn’t give any problems, then you get very nice cases.” [case-manager, health care].

Quote: “in itself that’s not bad for a while, but if that continues, then in my experience you end up in a negative spiral. Because then you’re going to overburden the healthy people, and they’ll drop out.” [supervisor, industry].”

2. Emotional support

= encouragement of workers in the RTW process, by showing empathy and understanding and taking the other seriously

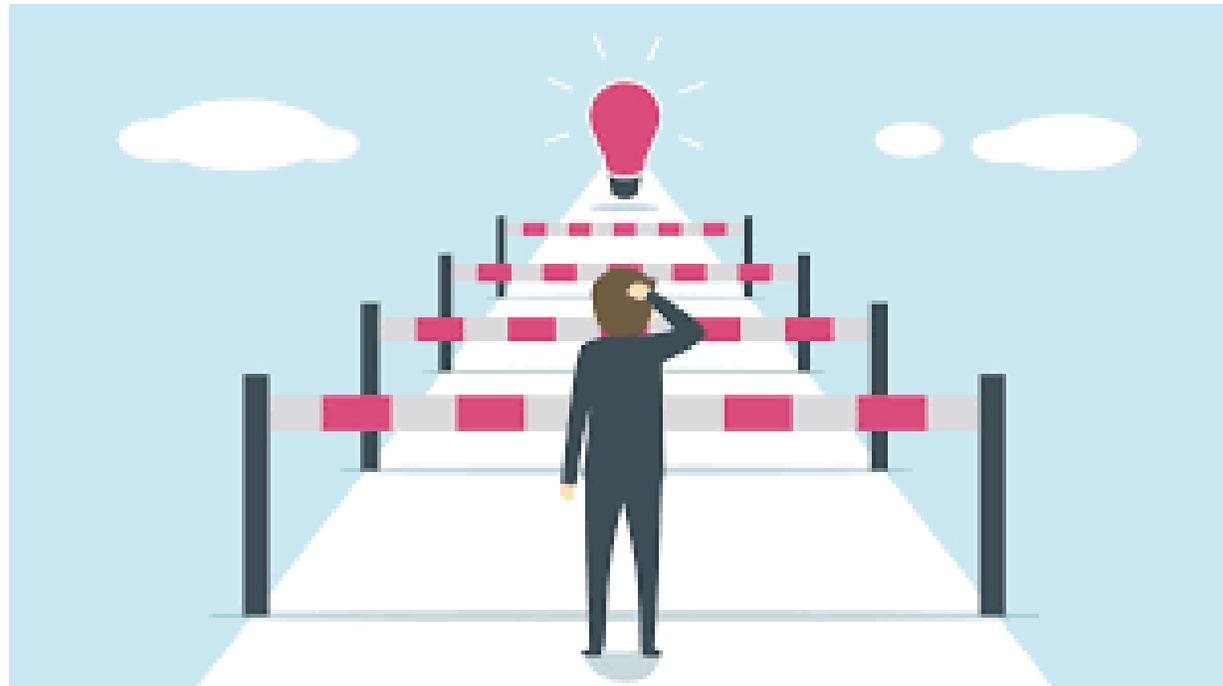
- Help to adapt better to their new situation.
- Change the focus from the pressure of RTW to the recovery that is needed
- Being protective, setting boundaries

HR manager: “thinking with them and being much more encouraging and positive, works better than putting them on the spot and being critical.”

Worker: “Yes, he had regular talks with me, of course, about how it was going. He often also said that you mustn’t go beyond your limits, because then you won’t be able to do anything any more” => protective role

Informational support

= to inform workers of the rules and legislations related to the RTW process



Social Insurance Literacy



Christian Ståhl,
professor of sociology

“Social insurance literacy is the extent to which individuals can **obtain, understand** and **act on** information in a social insurance system, related to the **comprehensibility of the** information provided by the **system**”

Dutch survey study

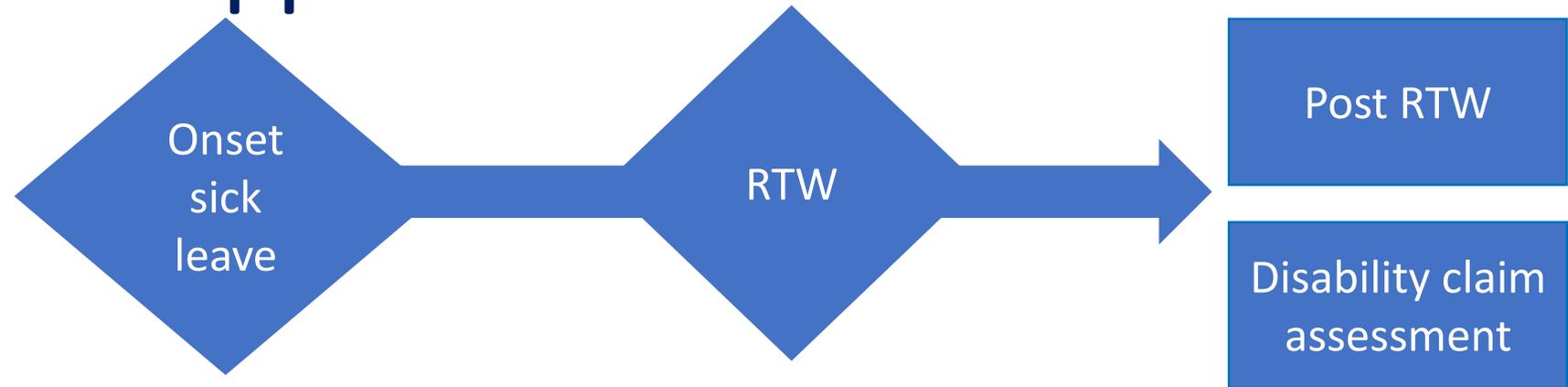
- 35% with limited social insurance literacy
- Lacking abilities to obtain, understand and act upon information.

Recommendations

- simplify written information and use more visual strategies
- Train supervisors and others involved in strategies that are effective, such as providing easy information, checking understanding and including the social network .

Characteristics of employer support

1. Timing of support



Instrumental support

formal: *in all phases*; informal: *in first phase*

Emotional support:

In all phases, change of focus: getting grip on situation -> understanding needs -> staying engaged

Informational support:

during (post)RTW phase, change of focus: RTW activities to be undertaken -> information about claim assessment

2. Interaction worker - employer

Supervisor characteristics

accessible
empathy and understanding
protective
creative in finding solutions

Good collaboration:

(in)formal contact
open communication
trusting relationships
mutual responsibilities

Worker characteristics

self control
flexibility

Organisational characteristics

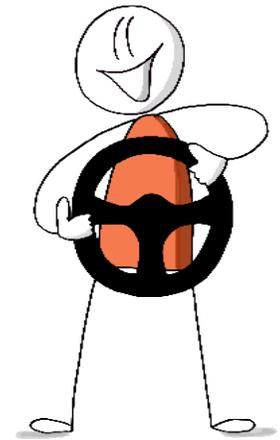
supportive culture
flexibility: tailormade approaches
(in)formal networks

Ideal worksetting



Workers' self control in RTW

- limited knowledge on RTW legislation and own responsibilities
- struggling to prepare and have conversations with professionals
- inability to see own possibilities
- limited support from home and work environment

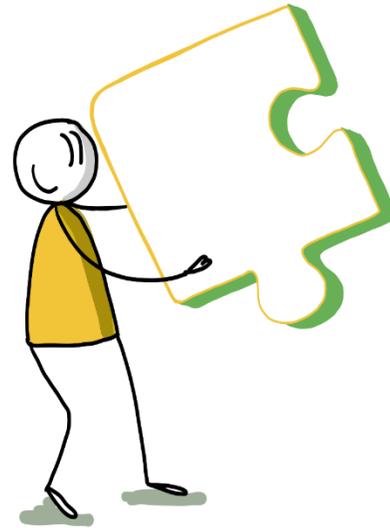
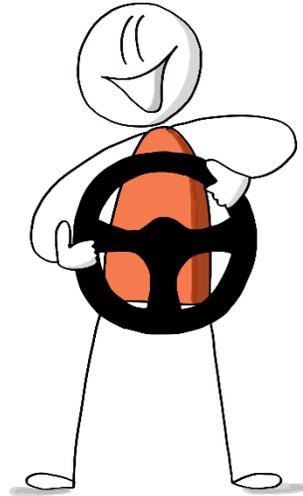




Supervisors' supportive role in RTW

- Not aware about their responsibilities in RTW process
- Limited knowledge on RTW legislation
- Supervisors see limited possibilities for work accommodations
- Ineffective conversations with sick-listed worker

Strengthening workers' self-direction and supervisors' support in the return-to-work process: *integrated approach*



Bibi de Mul
PhD student

Strengthening workers' self-direction

- Two additional consultations with professional
- Access to toolkit and movies

SAMEN OMGAAN MET UITVAL VOOR WERK

Wanneer iemand uitgevallen is uit werk, heeft dit vaak ook invloed op naasten zoals een partner, familieleden of vrienden. Jullie kunnen verschillende ideeën en verwachtingen hebben over herstel en de mogelijkheid om te werken. Door hier samen over te praten weten jullie beter wat jullie aan elkaar hebben en hoe jullie elkaar kunnen helpen.

Hiernaast staan voorbeelden van onderwerpen en vragen waar jullie het samen over kunnen hebben. Op de achterkant worden situaties beschreven die jullie misschien herkennen. Ook worden hier enkele gesprekstips gegeven.



Onderwerpen om samen te bespreken

Reden van ziekte

- Wat is volgens jullie de reden van de uitval voor werk?

Gesprek met de bedrijfsarts:

- Is jullie goed duidelijk waarvoor het gesprek met de bedrijfsarts is?
 - Zo niet, bekijk dan samen [dit filmpje](#). Let op: Dit filmpje is ook van toepassing wanneer je geen COVID19 hebt.
- Hoe gaan jullie het gesprek met de bedrijfsarts voorbereiden?
- Welke vragen hebben jullie voor de bedrijfsarts?
- Hoe denken jullie over de mogelijkheid om te werken?

Gesprek met de leidinggevende

- Is jullie goed duidelijk waarvoor je samen met de leidinggevende een plan van aanpak maakt?
- Hoe gaan jullie het gesprek met de leidinggevende voorbereiden?
- Welke vragen hebben jullie voor de leidinggevende?
- Wat moet er volgens jullie gebeuren om aan het werk te kunnen blijven of weer aan het werk te gaan?
- Welke taken denken jullie dat mogelijk zijn?

Omgaan met klachten

- Wat kunnen jullie samen doen om beter met de klachten om te gaan?

Stevn

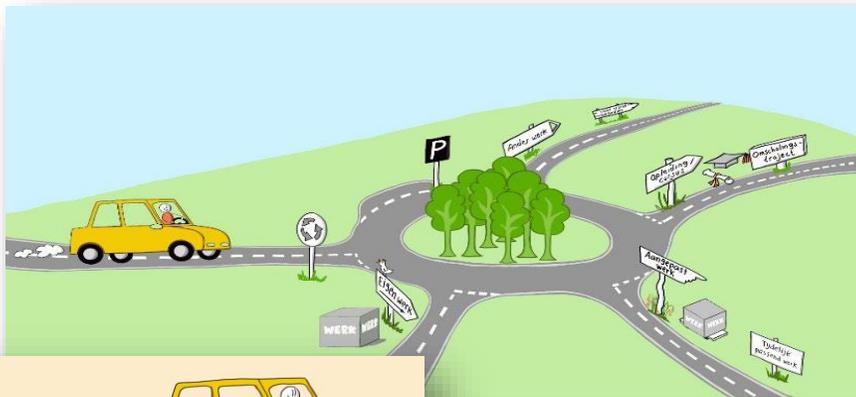
- Hoe kan je naaste je helpen weer aan het werk te gaan?
- Wat voor steun of hulp zou je van de je naaste(n) willen?
- Waar heb je wel en geen hulp bij nodig?

Soms willen naasten liever niet dat iemand weer aan het werk gaat. Bijvoorbeeld omdat ze bang zijn dat degenen hierdoor weer meer klachten zal krijgen. Dit soort gedachten van naasten kunnen invloed hebben op terugkeer naar werk.



Besprek de volgende vragen wanneer jullie een situatie herkennet:

- Wat zouden jullie in deze situatie anders kunnen doen?
- Wat zou je willen dat de andere in deze situatie doet?



GESPREKSTIPS

1. Praat over welke hulp jullie het liefste van elkaar willen.
2. Bespreek niet alleen wat je graag anders zou willen. Geef elkaar ook complimenten over wat er goed gaat.
3. Kies een goed moment voor een gesprek over jullie wensen en hoe jullie samen met de situatie om kunnen gaan. Doe dit liever niet wanneer iemand erg moe is of bijvoorbeeld meer klachten heeft dan gemiddeld. Zo voorkom je dat emoties te veel de overhand krijgen. Plan eventueel samen een moment om dit gesprek te voeren.
4. Spreek met elkaar af of jullie samen het gesprek met de bedrijfsarts gaan voeren.
5. Zijn jullie het niet met elkaar eens over de mogelijkheid om te werken, geef dit dan ook aan bij de bedrijfsarts.

Deze gesprekskaart is ontwikkeld door onderzoekers van de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCg.



ZIEK... EN DAN? De stappen die je zet binnen Wet Verbetering Poortwachter: De eerste 4 maanden

De Wet Verbetering Poortwachter is voor werknemers die langdurig ziek worden. Het uitgangspunt van deze wet is dat er alles aan wordt gedaan om – als dit mogelijk is – je aan het werk te houden. Dit vraagt inzet van jou en je werkgever. Wat er op welk moment van jou wordt verwacht staat hieronder beschreven. Op de achterkant vind je ervaringsverhalen van andere werknemers over de eerste 4 maanden.



Dag 1: Ziekmelding

Je hebt je ziekemeld. Je werkgever geeft je een melding in de eerste week door aan de arbeidsant of waarmee je werkgever een contact heeft.

Wat wordt er van jou verwacht? Doe je best om aan je herstel te werken en blijf in contact met je werkgever.

Week 6: Probleemanalyse

De arbeidsant of de bedrijfsarts maakt een probleemanalyse en geeft een re-integratieadvies. Met de probleemanalyse brengt de bedrijfsarts in kaart welke beperkingen je hebt en wat dit betekent voor je mogelijkheden om te werken. Daarnaast geeft de bedrijfsarts in deze probleemanalyse een advies aan jou en je werkgever voor het Plan van Aanpak.

Wat wordt er van jou verwacht?

Bereid het gesprek met de bedrijfsarts voor. Probeer bij de bedrijfsarts zo goed mogelijk aan te geven wat het probleem is en waarom werken op dat moment niet of minder goed lukt, zodat er een goede analyse kan worden gemaakt. Als je dat fijn vindt, kan je ook iemand meenemen naar het gesprek.

Voor meer vittek kan je [dit](#) en [dit](#) online bekijken.



Week 8: Plan van Aanpak

Als jij, je werkgever en de bedrijfsarts verwachten dat je weer aan het werk kunt, dan maak je samen met je werkgever (op papier of online) een plan van aanpak. Dit is een belangrijk en verplicht onderdeel. Met gebruik van de probleemanalyse en het advies van de bedrijfsarts, ga je in je werkgever nadere afspraken over hoe je weer aan het werk kunt. Bijvoorbeeld in je eigen werk met minder uren, andere taken of hulp van een collega. Waaraan je eigen werk geen optie is, kunnen jullie op zoek naar ander (tijdelijk) werk om je in het werk ritme te houden.

Wat wordt er van jou verwacht?

Jij weet hoe je je wilt en wat je kunt. Het is daarom belangrijk om mee te denken en wat te spreken wat jij wilt. Je hebt geen informatie over je ziekte te delen met je werkgever, maar dit kan wel helpen tijdens het gesprek met je werkgever. Maak samen met je werkgever afspraken om het plan van aanpak elke twee weken te bespreken.

Voor meer vittek kan je [dit](#) online bekijken.



Minimaal elke 6 weken: Evalueren plan van aanpak

Minstens één keer in de zes weken bespreken je met je werkgever en bedrijfsarts hoe het gaat. Zo nodig wordt het plan van aanpak aangepast.

Wat wordt er van jou verwacht?

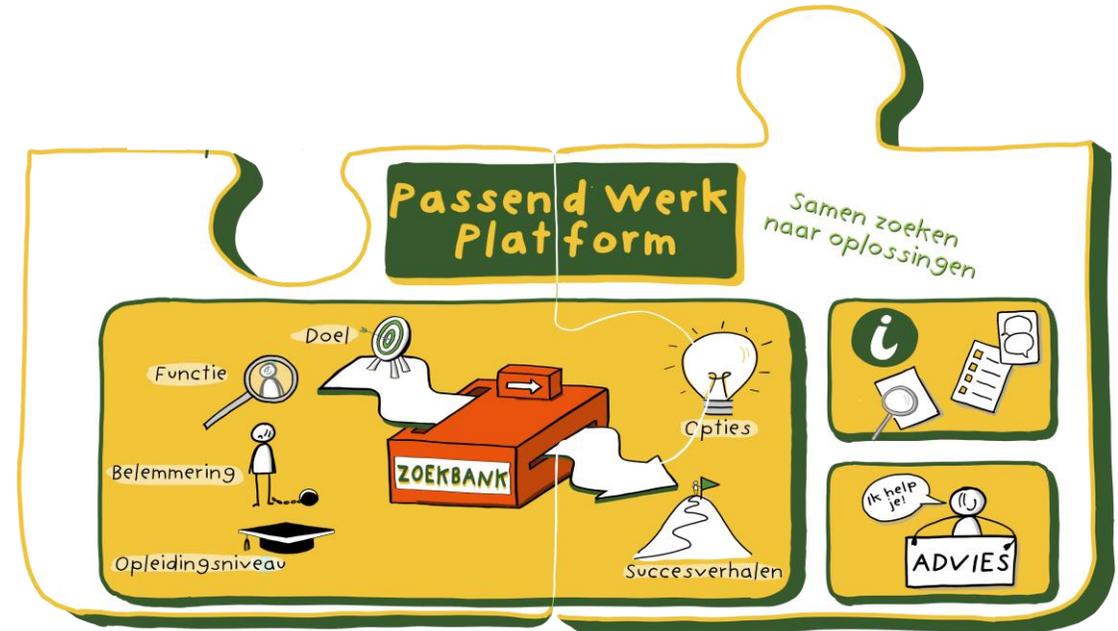
Het is belangrijk dat je je voldoende input tijdens je re-integratie. Ook goed contact met je werkgever en je collega's kan helpen tijdens je re-integratie.



Strengthening supervisors' support

- Web-based platform
 - Best practices on work accommodations
 - Examples of potential task modifications
 - Examples of potential other suitable work
 - Practical knowledge of the RTW process

- Consultation of trained RTW advisor



Take home message

- Three types of employer support: instrumental, emotional and informational
- Type and intensity of employer support may vary during the RTW phases
- Differences in supportive role associated with characteristics of *worker, supervisor and organisation*
- Optimizing RTW strategies is mutual responsibility and asks for integrated approach

Thank you for your attention

Takk fyrir athyglina

Dank voor uw aandacht