



Health Day

Regain employee productivity by investing in health & wellbeing



Terug productief na arbeidsongeschiktheid? Het is géén utopie!

Een recordaantal werknemers is langdurig arbeidsongeschikt. Vaak worden zij snel afgeschreven, voornamelijk als de oorzaak psychisch is. Toch is een duurzame terugkeer naar een productief professioneel leven in veel gevallen mogelijk. Prof. dr. Elke Van Hoof (Huis Voor Veerkracht) en dr. Pia Cox (AG Employee Benefits) legden op Health Day uit hoe de vork in de steel zit.

Focus op stressgerelateerde aandoeningen

Als grootste verzekeraar voor het gewaarborgd inkomen ziet AG Employee Benefits een steeds sterkere stijging in het aantal langdurige afwezigen. In 2017 besloten we dat het tijd was voor actie, en lanceerden we het [Return To Work aanbod](#).

Onze focus? **Stressgerelateerde klachten**. Onderstaande grafiek van het RIZIV toont de harde feiten: het aantal psychische aandoeningen blijft stijgen. Meer nog, ze zijn **een van de belangrijkste oorzaken van de spectaculaire toename van het aantal langdurig afwezigen**. Ook is het een werk van lange adem. Want na 2 jaar zien we dat de helft van de afwezigen nog steeds niet terug aan het werk is.

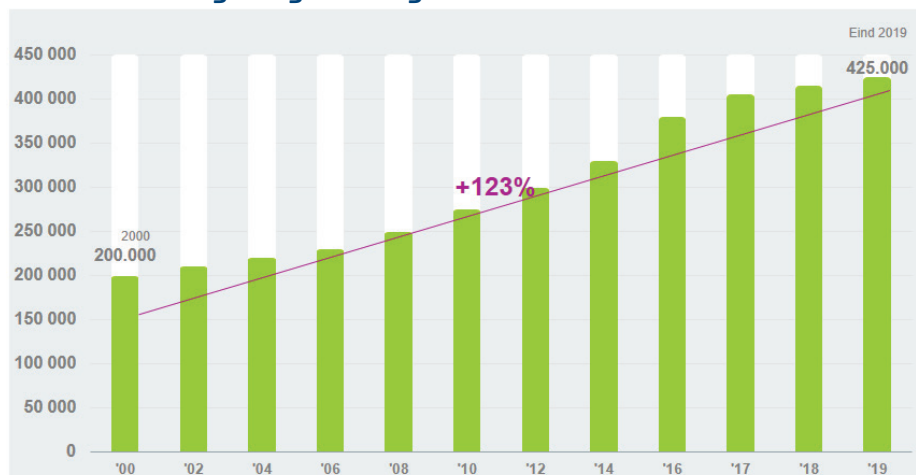


Prof. Dr. Elke Van Hoof
Huis Voor Veerkracht



Dr. Pia Cox
AG Employee Benefits

Het aantal langdurig afwezigen



Belang van onafhankelijke en gespecialiseerde zorg

Het Return To Work traject werd samengesteld volgens de noden van werknemers. Die kunnen het volgen op vrijwillige basis, zonder wachttijd en **onder begeleiding van gespecialiseerde zorgverleners**. Dat leest u goed, bij AG Employee Benefits werken we samen met andere partijen. Daarvoor hebben we zeer goede redenen: als verzekeraar hebben we niet de nodige expertise en onafhankelijkheid. Ook wilden we het **aanbod samenstellen op maat van werkgevers**. De integratie in de bedrijfscultuur en in de HR-aanpak is namelijk essentieel. Om die reden werken we ook met meerdere partners, elk met hun specifieke methodologie. Zij richten zich zowel op het herstel als hervалpreventie.

Ook is het **zorgtraject complementair aan de re-integratiewet**. Hoewel die laatste zeker een goed initiatief is, wordt ze dikwijls pas veel later benut. Bovendien moet ze door een van de betrokken partijen worden aangevraagd. Doorgaans is de persoon in kwestie tegen dan al meer vastgeroest in de situatie. Daarom speelt het Return To Work traject in op **de nood aan een gefocuste en snelle behandeling**.

Eerste resultaten zijn een feit

Omdat we dit programma al een aantal jaar geleden lanceerden, kunnen we intussen ook als eersten in de markt een voorlopige balans opmaken. Eén ding is zeker: **onze Return To Work aanpak maakt wel degelijk een verschil**. Na een traject van gemiddeld een kleine 6 maanden zien we dat 72% van de deelnemers terug aan de slag is.

Toch blijven de absenteïsmecijfers in de hele samenleving hoog, en de coronacrisis maakt weinig bedrijven optimistisch. Een zoveelste argument om werk te maken van return-to-work interventies!

Conclusie?

1. Psychische, stressgerelateerde aandoeningen zijn een belangrijke oorzaak van de toename van langdurig afwezig.
2. Er is nood aan een zorgtraject zoals Return To Work dat de re-integratiewet aanvult.
3. Deze zorgtrajecten werpen duidelijk hun vruchten af.