



# Een arbeidsdeskundig onderzoek helpt stagnatie te doorbreken

Wat een arbeidsdeskundige doet, is voor veel mensen onduidelijk. Dat is jammer, want een arbeidsdeskundige kan veel doen om de re-integratie van een zieke werknemer te bevorderen en een bedrijf zo veel geld besparen.

Arbeidsdeskundigen zijn werkzaam in verschillende werkvelden en voor zeer uiteenlopende opdrachtgevers als UWV, letselschadebedrijven, private verzekeraars etc. In dit artikel richt ik mij vooral op het arbeidskundig onderzoek in opdracht van werkgevers.

## Wanneer zet u een arbeidsdeskundige in?

Een arbeidsdeskundige kan in de volgende situaties helpen:

- als een medewerker (langdurig) ziek is en aangeeft het werk niet meer te kunnen doen;
- als het niet duidelijk is of een zieke medewerker in de toekomst het werk weer zal kunnen doen;
- als het niet duidelijk is wat de arbeidsmogelijkheden van een medewerker zijn na of tijdens de ziekteperiode;
- als de re-integratie moeizaam verloopt en de reden daarvoor niet helemaal duidelijk is;
- als het (eind)doel van de re-integratie onduidelijk is.

Arbeidsdeskundigen denken in mogelijkheden: waar liggen re-integratiekansen, wat is er nodig om deze kansen te benutten? Is dit mogelijk binnen het eigen werk of ander werk in de eigen organisatie, al dan niet met aanpassingen? Of is het beter om breder te kijken, lees: buiten de eigen organisatie? De centrale doelstelling is de stagnatie doorbreken en re-integratie bevorderen door beweging te creëren.

## Wat doet een arbeidsdeskundige?

Om antwoord te krijgen op de vraag of en hoe de werknemer gere-integreerd kan worden, doet de arbeidsdeskundige onderzoek. Hij of zij praat met werkgever en werknemer, eventueel bedrijfsarts en andere betrokkenen. Hij onderzoekt het bedrijf en het bedrijfsproces; die zijn immers zeer bepalend voor de re-integratiemogelijkheden. Wat zijn de hieruit voortvloeiende, voor de vraagstelling relevante, functies en re-integratiemogelijkheden? De arbeidsdeskundige heeft hierbij oog voor mogelijke aanpassingen en de consequenties daarvan. Hij evalueert met werkgever en werknemer en legt zijn bevindingen vast in een arbeidsdeskundig rapport.

## Wat doet een arbeidsdeskundige niet?

De arbeidsdeskundige is geen dokter en speelt ook geen doktertje, hij richt zich op arbeidsmogelijkheden en gebruikt daarbij de bevindingen van de bedrijfsarts. De arbeidsdeskundige richt zich niet op de vraag wat iemand nog kan in fysiek en mentaal opzicht (de functionele mogelijkheden). Dit is voorbehouden aan de bedrijfsarts en zijn bevindingen vormen een belangrijk basisgegeven voor de arbeidsdeskundige.



## Welke 4 vragen beantwoordt een arbeidsdeskundige?

1. Kan de medewerker terug naar de eigen functie?
2. Kan de medewerker terug naar de functie met aanpassingen aan de werkplek?
3. Kan de medewerker ander werk verrichten bij de eigen werkgever?
4. Kan de medewerker bij een andere werkgever werken (2e spoor)?

### Hoe deelt de arbeidsdeskundige zijn bevindingen?

Normaliter deelt de arbeidsdeskundige zijn bevindingen al tijdens het onderzoek met werkgever en werknemer. Als afsluiting van het onderzoek schrijft hij een rapport, met daarin verwerkt de meningen van werkgever en werknemer over de (on-) mogelijkheden. Deze schriftelijke verslaglegging van het onderzoek is belangrijk. In de eerste plaats moeten werkgever en werknemer verder kunnen met de bevindingen van het onderzoek. Het rapport moet daarom helder zijn: met een logische opbouw van vraagstelling via onderzoeksbevindingen naar overwegingen en conclusies. Het is de bedoeling werkgever en werknemer te helpen, zodat de stagnatie oplost en zij al dan niet gezamenlijk verder kunnen.

Maar, het rapport is in veel gevallen ook noodzakelijk voor het re-integratiedossier. Zeker in die gevallen waarbij de conclusie is dat werkgever en werknemer niet samen verder kunnen of de inzetbaarheid zeer gering is. De argumentatie moet dan onderbouwing leveren voor de eventuele verantwoording aan het UWV (poortwachertoets).

### Hoe ziet een goede rapportage eruit?

Een goed arbeidsdeskundig rapport is helder en geeft in klare taal concreet antwoord op de gestelde vragen middels een logische en consistente beschrijving. Het bestaat uit de volgende onderdelen:

#### Aanleiding en vraagstelling

De rapportage begint met de vraagstelling van de opdrachtgever: wat is de vraag of zijn de vragen waarop het rapport antwoord geeft?

#### Onderzoek

In dit deel geeft de arbeidsdeskundige aan wat hij heeft gedaan voor het onderzoek, welke activiteiten hij heeft ondernomen. Ook schetst hij een beeld van de werknemer (opleiding en arbeidsverleden) en de werksituatie (de organisatie en het bedrijfsproces). Om de mogelijkheden voor werkhervatting te onderzoeken, wordt eerst de huidige functie beschreven. Per taak wordt ook aangegeven wat de relevante belasting is (in FML-termen) en wat daarbij de knelpunten zijn. Vervolgens geeft de arbeidsdeskundige zo goed mogelijk weer wat er besproken is met werknemer en werkgever. Hoe beleven zij de situatie en wat is hun visie op de re-integratiemogelijkheden? De rapportage is tot zover met name feitelijk en beschrijvend.

#### Beschouwing/re-integratievisie

In dit onderdeel geeft de arbeidsdeskundige zijn visie op de situatie: waar ziet hij re-integratiekansen na weging van de door de bedrijfsarts aangereikte functionele mogelijkheden met de arbeidsmogelijkheden binnen de organisatie? Wat is er nodig om dit te realiseren en is dit realistisch? Hij weegt zijn bevindingen op basis van de juridische context (arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht) en de financiële consequenties voor werkgever en werknemer aan de hand van mogelijke scenario's.

#### Conclusie en planning

Op basis van alle feiten en overwegingen komt de arbeidsdeskundige tot zijn conclusie. Het laatste onderdeel van het rapport betreft de planning van de vervolgstappen: wat is nodig om het beoogde re-integratieresultaat te bewerkstelligen en daarmee de stagnatie te doorbreken. ■