

Arbo Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Arbo Rendement

Arbo Rendement is hét nieuwsvakblad over arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratie. De insteek is: hoe kan ik als in- of externe arboprofessional een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers en hoe zorg ik dus voor een beter rendement van onze organisatie.

Arbo Rendement onderscheidt zich door:

- Veel vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- Heel veel kort nieuws;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met het allerlaatste nieuws.

Meer informatie op: www.rendement.nl/arboblade

© 2016 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

WACHT NIET MET ARBEIDSDESKUNDIG ADVIES TOT DE EERSTEJAARSEVALUATIE

Help medewerkers sneller aan de slag

Veel werkgevers zetten pas arbeidsdeskundig advies in als een werknemer bijna een jaar ziek is, op het moment dat de verplichte eerstejaarsevaluatie in zicht is. Wilt u uw zieke medewerker echt helpen om weer (meer) te gaan werken, dan kunt u beter op een eerder moment in het eerste ziektejaar arbeidsdeskundig advies inwinnen. Dit heeft in veel gevallen een positief effect op het arbeidsongeschiktheidspercentage van de zieke werknemer.

Als een werknemer langer dan zes weken ziek is, krijgt hij een consult bij de bedrijfsarts. Deze beoordeelt de belastbaarheid van de werknemer en geeft u op basis hiervan het bekende re-integratieadvies. U krijgt dan bijvoorbeeld een overzicht van hoe lang de werknemer kan staan, hoeveel hij mag tillen of hoe lang achter elkaar hij beeldschermwerk kan doen. Dan stelt u samen met de werknemer het plan van aanpak voor

re-integratie op. Dus wat voegt arbeidsdeskundig onderzoek hier nog aan toe, zou u denken. Arbeidsdeskundig advies heeft echter zeker een meerwaarde.

Vertaling

Zo blijft de informatie van de bedrijfsarts vrij abstract. Welke reële werkzaamheden of welk werk de werknemer kan doen, staat niet in het re-integratieadvies. En

juist dat is voor u belangrijke informatie. Een arbeidsdeskundige kan hier nuttig zijn. Een arbeidsdeskundige is er namelijk in getraind om de vertaling te maken naar het werk, naar de concrete werkzaamheden die de werknemer nog kan doen. Hij gaat na:

- of het eigen werk passend is;
- welke aanpassingen nodig zijn om het eigen werk passend te maken;
- of er ander passend werk is binnen de eigen organisatie;
- welk passend werk er binnen andere organisaties beschikbaar is.

Terwijl de bedrijfsarts de beperkingen van de werknemer in kaart brengt, brengt de arbeidsdeskundige de mogelijkheden op het werk met die belastbaarheid in kaart. De arbeidsdeskundige kijkt heel specifiek naar het werk dat de werknemer kan doen in úw organisatie en welke aanpassingen daar eventueel voor nodig zijn. Arbeidsdeskundigen vertalen het naar praktische werkzaamheden. Ze kijken niet zozeer naar de gezondheidsklachten, maar richten zich op wat een werknemer nog wel kan doen. In plaats van de klachten staat het werk centraal.

Aandoening

In principe hebben arbeidsdeskundigen zicht op alle soorten werk en werkaanpassingen. Omdat een arbeidsdeskundige veel werkzaamheden binnen een bepaalde branche of sector ziet, maakt dit hem de geschikte persoon om mee te kijken naar en te denken in oplossingen binnen werkzaamheden (in de branche) met bepaalde beperkte medische belastbaar-

Andere voordelen van arbeidsdeskundig onderzoek

Inzet van een arbeidsdeskundige kan voor uw organisatie diverse andere voordelen opleveren:

- U kunt arbeidsdeskundig onderzoek preventief inzetten, om uitval te voorkomen. Dit kan voor een individuele werknemer zijn, maar bedrijfsbreed preventief advies is ook mogelijk. Zo'n organisatiebreed advies kan zinnig zijn als steeds meer werknemers uitvallen met dezelfde klachten.
- De meeste organisaties hebben niet veel ervaring met langdurige arbeidsongeschiktheid, waardoor er zaken kunnen misgaan. De arbeidsdeskundige heeft juist wel ervaring met dit soort langdurige trajecten.
- Als de re-integratie van een zieke werknemer stopt, kunt u altijd arbeidsdeskundig advies inwinnen, zonder dat er een compleet arbeidsdeskundig onderzoek aan vast zit.



heid. Ook spelen arbeidsdeskundigen niet zelden een coachende rol. Als een re-integratieproces stopt, gaat het vaak mis in de communicatie tussen werkgever en werknemer. Een arbeidsdeskundige kan bijdragen aan het verhelpen van dit probleem. Is er echter sprake van een arbeidsconflict, dan ligt het meer voor de hand een mediator in te schakelen. Doorgaans laten werkgevers een arbeidsdeskundig onderzoek verrichten bij de wettelijk verplichte eerstejaarsevaluatie, dus als de werknemer een jaar ziek is. Dan bekijkt de arbeidsdeskundige welk werk de werknemer nog kan doen bij de eigen werkgever en of eventueel re-integratie tweede spoor moet worden ingezet. Op basis van dit arbeidsdeskundig advies moet het plan van aanpak voor re-integra-

Arbidsdeskundig onderzoek is geen WVP-verplichting

tie vaak worden bijgesteld. Hoewel de eerstejaarsevaluatie een verplicht onderdeel is van de Wet verbetering poortwachter (WVP), is inzet van een arbeidsdeskundige dat strikt genomen niet. Nergens in de wetgeving staat dat u een arbeidsdeskundig onderzoek moet laten doen.

Winst

In de praktijk gebeurt dit vaak wel. U moet immers ook alles wat redelijk is ondernemen om de werknemer weer aan het werk te helpen. Een arbeidsdeskundige kan u over die werkhervatting heel concreet adviseren. Dit advies helpt u dus om aan uw wettelijke verplichtingen te voldoen. Bovendien heeft arbeidsdeskundig advies vaak een positief effect op de werkhervatting, zo heeft Elabo onderzocht. Bij meer dan de helft (55,6%) van de zieke werknemers bij wie een arbeidsdeskundig onderzoek heeft plaatsgevonden, daalt het arbeidsongeschiktheidspercentage snel. Gemiddeld is deze daling meer dan 55% (van 84,3% naar 26,1%) d

Doet u mij ook zo'n arbeidsdeskundige!

Arbidsdeskundige is geen beschermd beroep, maar er is wel een certificeringssysteem, dat onder toezicht staat van de Nederlandse Vereniging van Arbidsdeskundigen (NVvA). Sinds 1 juli 2015 toetst de NVvA alle aanvragen voor certificering als arbeidsdeskundige. De certificering wordt afgegeven door Hobéon. Vraag

dus na of de arbeidsdeskundige of het arbeidsdeskundig adviesbureau dat u wilt inschakelen, gecertificeerd is. Ook kunt u nakijken of de arbeidsdeskundige van uw keuze is opgenomen in het register voor arbeidsdeskundigen, dat u kunt raadplegen via register-arbidsdeskundigen.nl.

na het advies. Dat is al een flinke winst. Er valt echter nog meer winst te behalen als u een arbeidsdeskundige eerder in het re-integratieproces inzet. Bij een deel van de arbeidsongeschikte werknemers daalt het arbeidsongeschiktheidspercentage niet in de periode dat ze tussen de vier en negen maanden ziek zijn. De inzetbaarheid van werknemers neemt in deze periode niet of nauwelijks toe.

Vlot

Met negen maanden is een werknemer vaak nog net zo arbeidsongeschikt als hij met vier maanden was. Wordt in deze periode echter arbeidsdeskundig advies ingezet, dan daalt het arbeidsongeschiktheidspercentage wel. De werknemer kan dan weer eerder gedeeltelijk aan de slag. Werknemer en werkgever zijn met onafhankelijk arbeidsdeskundig advies beter in staat het re-integratieproces vlot

te trekken en (gedeeltelijke) werkhervatting te realiseren. Dit is beter voor de werknemer zelf en natuurlijk ook voor de werkgever, die altijd kosten bespaart als een werknemer meer kan werken. Deze besparing kan al snel oplopen tot enkele

Verzekeraar vergoedt arbeidsdeskundig advies tot 100%

duizenden euro's. Daar komt nog bij dat uw (verzuim)verzekeraar vaak bereid is arbeidsdeskundig advies te vergoeden, soms wel tot 100%. Vraag dit na bij uw verzekeraar of bij het bureau waar u arbeidsdeskundig advies inwint – ook zij kunnen u op dit gebied verder helpen. Een vroege arbeidsdeskundige interventie is dus beter, maar het heeft wel een grens. Binnen vier maanden na de ziekmelding arbeidsdeskundig onderzoek inzetten, blijkt minder vruchten af te werpen. Er kan dan nog veel veranderen in het ziektebeeld. Pas als de situatie van de werknemer enigszins gestabiliseerd is, kan de arbeidsdeskundige aan de slag. De samenwerking tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundige is essentieel voor een duurzame werkhervatting. De juiste informatie met elkaar delen levert voor werknemer en werkgever het snelste, beste en meest duurzame resultaat op.

Kim Brinkman en Jan Hulleman, directeurs van Elabo BV, tel. 085 - 040 72 00, e-mail: info@elabo.nl, www.elabo.nl

Nieuw informatiesysteem beschikbaar per 2017

In januari 2017 moet er een informatiesysteem voor werkgevers online staan. Dit systeem moet werkgevers handvaten geven om een deel van het werk dat een arbeidsdeskundige doet, al zelf te doen. Zij kunnen de mogelijkheden voor werkhervatting gedeeltelijk zelf onderzoeken en online arbeidsdeskundig advies krijgen. Het informatiesysteem krijgt een eigen website. Meer informatie hierover kunt u vinden op de website elabo.nl/functielab.