



Whitepaper

Vind de kortste route naar werk

Hoe een arbeidsdeskundig onderzoek
helpt bij de re-integratie van jouw
medewerkers

Is één van jouw medewerkers langdurig ziek? Vervelend voor je medewerker, maar ook voor jou als werkgever. Je moet niet alleen een oplossing zoeken voor het vervangend werk, je wilt het ook goed regelen voor jouw medewerker én vanzelfsprekend voldoen aan de wet. Het is dan ook niet vreemd dat er in deze periode veel op je af komt, en dat de verschillende termen uit de Wet verbetering poortwachter je om de oren vliegen.

In deze whitepaper schetsen we op hoofdlijnen wat er van jou als werkgever wordt verwacht én hoe een arbeidsdeskundig onderzoek kan helpen om samen met jouw medewerker de kortste route naar werk te vinden. Ook vind je in deze whitepaper een voorbeeldbrief die je kunt gebruiken om je medewerker te informeren over het arbeidsdeskundig onderzoek.

VerzuimPreventPlus

0184 49 68 04 | info@VerzuimPreventPlus.nl | www.VerzuimPreventPlus.nl
Stationspark 600, 3364 DA Sliedrecht | Tuindersweg 22, 2991 LR Barendrecht



Inhoudsopgave

1. Waarom is een arbeidsdeskundig onderzoek nodig?

1.1 Wet verbetering poortwachter

1.2 Waarom kiezen voor arbeidsdeskundig onderzoek?

2. Hoe gaat een arbeidsdeskundig onderzoek in zijn werk?

2.1 Stappenplan arbeidsdeskundig onderzoek

3. Hoe informeer ik mijn medewerkers?

3.1 Voorbeeldbrief



1. Waarom is een arbeidsdeskundig onderzoek nodig?

Als een medewerker langere tijd afwezig is door ziekte, wordt er veel van jou als werkgever verwacht. Vanzelfsprekend moet je zoeken naar een oplossing om het werk te continueren dat de zieke medewerker nu zelf niet kan uitvoeren, én je hebt verschillende verplichtingen richting de medewerker. Welke verplichtingen je als werkgever precies hebt, vind je terug in de Wet verbetering poortwachter. Hierin staat dat je bijvoorbeeld samen met de medewerker moet zoeken naar een oplossing zodat de medewerker naar vermogen kan blijven werken. Een arbeidsdeskundig onderzoek helpt hierbij.

1.1. Wet verbetering poortwachter

Is jouw medewerker langdurig ziek? Dan krijgen jullie vroeg of laat met de Wet verbetering poortwachter te maken. Deze wet regelt de processen rondom een zieke medewerker. De gedachte achter de wet is dat medewerkers weer sneller aan de slag kunnen als werkgevers samen met hun medewerker kijken welk werk er binnen het vermogen van de medewerker wel uitgevoerd kan worden. In de Wet verbetering poortwachter zijn een aantal verplichtingen voor jou en je medewerker die meteen gaan gelden in de eerste ziekteweek. Kortgezegd is de wet dus in het leven geroepen om het aantal langdurig zieken terug te dringen. Hieronder lichten we er een aantal uit, het volledige overzicht vind je op [het Arboportaal van de Rijksoverheid](#).

- Na zes weken ziekte maakt de bedrijfsarts of arbodienst een probleemanalyse. Hierin vind je als werkgever terug wat de reden is dat de medewerker niet meer kan werken, en wat de prognose is dat de medewerker weer aan de slag gaat.
- Binnen de eerste acht weken ziekte stel je als werkgever samen met de medewerker een plan van aanpak op. Hierin leggen jullie vast hoe beide partijen ervoor zorgen dat de medewerker weer zo snel mogelijk aan de slag kan.



- Het plan van aanpak en de probleemanalyse zijn onderdeel van het re-integratiedossier. Als werkgever ben je verplicht om dit dossier aan te maken als de verwachting is dat jouw medewerker langdurig ziek blijft. Dit dossier is belangrijk omdat hierin precies terug te vinden is, welke stappen jullie beiden zetten om te werken aan terugkeer van de medewerker.
- De bedrijfsarts heeft regelmatig contact met de medewerker en geeft medewerker en werkgever advies over de mogelijkheden van re-integratie. Als werkgever maak je op basis hiervan afspraken met je medewerker. Afhankelijk van het advies van de bedrijfsarts en het ziekteverloop stel je de afspraken bij, of maak je nieuwe afspraken.

Bovenstaande stappen vinden allemaal plaats in het eerste jaar van ziekte. Als de medewerker het tweede ziektejaar ingaat, komen er nog nieuwe verplichtingen bij.

- Aan het eind van het eerste ziektejaar is er een evaluatie tussen jou als werkgever en de medewerker. In het verslag leg je vast hoe het eerste jaar is verlopen, en hoe jullie in het tweede ziektejaar gaan proberen om de medewerker weer aan het werk te krijgen.
- Na twintig maanden ziekte stel je samen met de medewerker een re-integratieverslag op ten behoeve van de WIA-aanvraag. In dit verslag zitten alle documenten die betrekking hebben op de re-integratie. Denk aan afspraken, resultaten en gespreksverslagen en een evalueatie. Overigens moet je dit verslag ook opstellen als de medewerker deels alweer aan het werk is, bijvoorbeeld als de medewerker 18 uur werkt in de functie die hij/zij eerst voor 36 uur uitoefende.
- Is het niet realistisch dat de medewerker binnen twee jaar ziekte weer volledig de eigen functie kan uitoefenen? Dan vult de medewerker in week 87 een WIA-aanvraagformulier in. Als aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan, ontvangt de medewerker een WIA-uitkering.



1.2. Waarom kiezen voor arbeidsdeskundig onderzoek?

Het voldoen aan de Wet verbetering Poortwachter is voor veel werkgevers best ingewikkeld. Ook hangt er veel vanaf. Je moet namelijk bij het UWV kunnen aantonen dat je alles hebt gedaan wat binnen je macht ligt om de medewerker te laten terugkeren in de eigen functie. Als blijkt dat je je niet voldoende hebt ingespannen, kan er een boete volgen. Door samen te werken met een [arbodienst als VerzuimPreventPlus](#) kun je erop vertrouwen dat je tijdig wordt gewezen op alle plichten die je hebt.

Bij de Wet verbetering poortwachter ben je als werkgever verplicht om samen met je medewerker te onderzoeken hoe de medewerker naar vermogen kan blijven werken. Met een arbeidsdeskundig onderzoek krijg je hiervoor het benodigde inzicht. De arbeidsdeskundige brengt namelijk precies in kaart wat er nodig is om de medewerker weer terug te laten keren in de eigen functie. Blijkt uit het onderzoek dat deze mogelijkheid er niet op korte termijn is? Dan kan er samen gekeken worden naar een passende functie elders binnen de organisatie, of [bij een andere organisatie](#). In alle drie de gevallen voldoe jij als werkgever aan je re-integratieplicht.

In de regel wordt een arbeidsdeskundig onderzoek uitgevoerd aan het einde van het eerste ziektejaar. Dit hoeft niet altijd, in bepaalde gevallen kan het juist handig zijn om al na enkele maanden een arbeidsdeskundige in te schakelen. Bijvoorbeeld om samen met je medewerker te onderzoeken welk vervangend werk hij/zij kan doen, of welke aanpassingen aan de werkplek nodig zijn om te zorgen dat de functie toch kan worden uitgeoefend.

VEELGESTELDE VRAGEN

1. Ben ik vanuit de Wet verbetering poortwachter verplicht om een arbeidsdeskundig onderzoek uit te laten voeren?

Het is niet verplicht om te kiezen voor een arbeidsdeskundig onderzoek. In het eerste ziektejaar is het wel verplicht om rondom het 1e jaar van ziekte de re-integratiemogelijkheden goed in kaart te brengen. Het arbeidsdeskundig onderzoek is een gebruikelijke en goede manier om snel inzicht te krijgen in het werk dat jouw medewerker nog kan doen. Zo krijg je bijvoorbeeld direct antwoord op de vraag of de medewerker de eigen functie nog kan uitoefenen en of er aanpassingen nodig zijn om het werk te kunnen uitvoeren. Ook kijkt de arbeidsdeskundige mee of er voor de medewerker eventueel ander passend werk is binnen de organisatie, of dat de oplossing gezocht moet worden in re-integratie in het tweede spoor. Dan gaat jouw medewerker (tijdelijk) bij een andere organisatie aan de slag.

2. Wat zijn de gevolgen als ik me niet houd aan de Wet verbetering poortwachter?

Iedere werkgever in Nederland is verplicht om te voldoen aan de Wet verbetering poortwachter. Heb je om wat voor reden dan ook niet voldaan aan de wet? Dan kan dit serieuze consequenties hebben. Zo kan het UWV besluiten dat je als werkgever de medewerker nog een extra jaar loon moet doorbetalen.

3. De prognose is dat mijn medewerker niet meer terug kan keren, moet ik dan wel alle stappen doorlopen?

In sommige gevallen is de situatie van de medewerker zo ernstig, bijvoorbeeld bij een ongeneeslijke ziekte, dat direct duidelijk is dat hij/zij helaas nooit meer kan werken. Dan wil je als werkgever je medewerker zo min mogelijk belasten met administratieve rompslomp en re-integratieverplichtingen. Voor deze specifieke situaties is het mogelijk om vervroegd een Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) aan te vragen. [Download op onze website een whitepaper met meer informatie.](#)



2. Hoe gaat een arbeidsdeskundig onderzoek in zijn werk?

Is dit de eerste keer dat een medewerker binnen jouw organisatie langdurig ziek is? Dan kunnen we ons goed voorstellen dat je niet precies weet wat er bij een arbeidsdeskundig onderzoek komt kijken. Natuurlijk verschilt een arbeidsdeskundig onderzoek per verzuimcasus, maar op hoofdlijnen zet de arbeidsdeskundige van VerzuimPreventPlus dezelfde stappen. We laten je dit graag zien aan de hand van ons stappenplan.

2.1. Stappenplan arbeidsdeskundig onderzoek

1. Contact leggen werkgever

Als VerzuimPreventPlus bewaken wij het verloop van het verzuim en nemen het initiatief om met jou als werkgever contact op te nemen over het inschakelen van de arbeidsdeskundige. De redenen of het moment kan per casus verschillen, maar vaak zien we dat dit uit het advies van de bedrijfsarts naar voren is gekomen. Jij beslist natuurlijk of je wel of niet instemt met het onderzoek

2. Gesprek met medewerker

Vaak vinden medewerkers het erg spannend dat er een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsvindt. Bij langdurige ziekte is er veel onzekerheid, en het is voor medewerkers niet altijd duidelijk waar het arbeidsdeskundig onderzoek voor is. Onze arbeidsdeskundige neemt daarom altijd de tijd voor het gesprek en legt duidelijk uit waarom er bepaalde vragen worden gesteld. Het gesprek is opgedeeld in verschillende onderdelen:



a. Kennismaking

Het gesprek begint met een kennismaking waarin de medewerker vertelt hoe het gaat, en hoe de huidige functie eruitziet. Hierbij gaat het om de werkomstandigheden, maar bijvoorbeeld ook over functie-eisen. Ook is er aandacht voor de achtergrond van de medewerker: welke opleidingen en eerdere banen heeft de medewerker gehad voor hij/zij bij jouw organisatie aan de slag is gegaan?

b. Doornemen functionele mogelijkheden lijst (FML)

Vervolgens neemt de arbeidsdeskundige de functionele mogelijkheden lijst (FML) door. Een FML is opgesteld door de bedrijfsarts en bevat de beoordeling van de bedrijfsarts over de fysieke en/of mentale beperkingen van de medewerker. Naast het doornemen van de FML is het gesprek vooral bedoeld om inzicht te krijgen in de mogelijkheden die een medewerker heeft. Bij een fysieke beperking is dit vaak snel duidelijk, maar bij psychisch-sociale klachten is dit lang niet altijd direct duidelijk.

3. Adviesrapport

Na het voeren van het gesprek heeft de arbeidsdeskundige een goed beeld waar de mogelijke belasting van de medewerker zit. Onze arbeidsdeskundige kijkt hierbij vooral naar de kortste route naar werk. Dit kan een terugkeer in de eigen functie zijn, maar het advies kan ook zijn om te onderzoeken of er een passende andere functie is binnen de eigen of een andere organisatie. Het adviesrapport delen we met de medewerker en werkgever, en beide partijen hebben dan nog tijd om het rapport te reageren. Vervolgens is het aan de medewerker en werkgever om het advies in de praktijk te brengen, al is het rapport niet bindend. Het staat partijen dus in principe vrij om het advies naast zich neer te leggen. Al kun je je dan natuurlijk wel afvragen of dan wordt voldaan aan de eisen van de Wet verbetering poortwachter.



3. Hoe informeer ik mijn medewerkers?

Een arbeidsdeskundig onderzoek kan voor je medewerkers best even spannend zijn. Het is dan ook goed te begrijpen dat zij vragen hebben over het arbeidsdeskundig onderzoek als jij aankondigt dat een arbeidsdeskundige contact met hen gaat opnemen. Om je te helpen in de voorlichting naar je medewerkers heeft VerzuimPreventPlus een voorbeeldbrief opgesteld die je in dit hoofdstuk terugvindt.

3.1 Voorbeeldbrief

Arbeidsdeskundig onderzoek: wat kun je verwachten?

Onlangs heeft je leidinggevende je geïnformeerd dat er binnenkort een arbeidsdeskundige van VerzuimPreventPlus contact met je opneemt. Deze arbeidsdeskundige voert een onderzoek uit om samen met jou te kijken naar je mogelijkheden voor werk en op welke termijn je eventueel weer aan het werk kunt. Hiervoor plant de arbeidsdeskundige een gesprek met jou in en neemt eventueel een kijkje op je werkplek.

Vind je het spannend om met de arbeidsdeskundige te praten, bedenk dan dat er geen foute antwoorden zijn. Je hebt tot nu toe vooral contact gehad met de bedrijfsarts die kijkt naar hoe het met je gaat en wat jouw belastbaarheid is. De arbeidsdeskundige kijkt vervolgens samen met jou naar jouw functie, zodat hij op basis van jouw belastbaarheid een inschatting kan maken of en wanneer je weer aan de slag kunt gaan. Op basis van jouw antwoorden en eigen bevindingen stelt de arbeidsdeskundige een rapport op. In dit rapport beantwoordt hij de volgende vragen.

1. Kan jij nog je eigen functie uitoefenen?
2. Zijn er aanpassingen nodig om terug te kunnen keren in jouw functie?
3. Is er wellicht ander passend werk binnen onze organisatie?
4. Zijn er betere re-integratiekansen buiten de eigen organisatie?

Het rapport krijg je nog te zien, en je hebt dan ook nog de mogelijkheid om te reageren. Na het advies van de arbeidsdeskundige ga je in gesprek met je leidinggevende over de vervolgstappen.

Heb je naar aanleiding van deze brief nog vragen over het arbeidsdeskundig onderzoek?

VerzuimPreventPlus

0184 49 68 04 | info@VerzuimPreventPlus.nl | www.VerzuimPreventPlus.nl
Stationspark 600, 3364 DA Sliedrecht | Tuindersweg 22, 2991 LR Barendrecht

Conclusie

In deze whitepaper heb je meer kunnen lezen over de Wet verbetering poortwachter en het inzetten van een arbeidsdeskundig onderzoek. Bij een langdurig zieke medewerker heb jij als werkgever veel verantwoordelijkheden. Het kan dan ook prettig zijn om te kunnen sparren met een arbeidsdeskundige, casemanagers en andere specialisten die dagelijks met deze materie bezig zijn. VerzuimPreventPlus staat je dan ook graag bij én denkt met je mee. Neem gerust contact met ons op.



Meer weten?

VerzuimPreventPlus staat voor je klaar.

info@VerzuimPreventPlus.nl | www.VerzuimPreventPlus.nl

VerzuimPreventPlus Sliedrecht

Stationspark 600
3364 DA Sliedrecht
0184 49 68 04

VerzuimPreventPlus Barendrecht

Tuindersweg 22
2991 LR Barendrecht
0184 49 68 04

Publicatie
17-05-2023



**Verzuim
Prevent** 

Staat ervoor.