

‘VROEGE INZET arbeidsdeskundige echt VAN WAARDE’

Uit onderzoek van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) komt naar voren dat vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen in het eerste ziektejaar toegevoegde waarde heeft. De studie bewijst ook het belang van samenwerking: arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen kunnen elkaar versterken, wat leidt tot een beter re-integratieproces.

TEKST | Diederik Wieman, Bas Sorgdrager

Het zijn dynamische tijden in het sociaal medisch domein. De BAR is volop in ontwikkeling; het wetenschappelijk onderbouwde, gezamenlijk begrippenkader en gemeenschappelijke taal, waardoor bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen elkaar beter moeten gaan begrijpen. Tegelijkertijd zijn – mede door het tekort aan bedrijfsartsen – taakdelegatie, het inschakelen van andere disciplines en vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige hot topics. Arbeidsdeskundigen zien in elk geval kansen. Zij zouden graag eerder bij het verzuimproces betrokken worden en uit AKC-onderzoek blijkt dat vroegtijdige inzet ook iets toevoegt aan de re-integratie.

Het AKC-onderzoek toont aan dat vroegtijdige inzet van

de arbeidsdeskundige bijdraagt aan de reductie van de verzuimduur en verzuimkosten. Daarnaast zou vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen kunnen helpen bij het reduceren van de werkbelasting van de bedrijfsartsen. Verder wordt verondersteld dat vervroegde inzet bijdraagt aan een duurzame inzetbaarheid en betere balans tussen belasting en belastbaarheid van de medewerker. Uit het onderzoek komt ook naar voren dat er goede taak- en rolafspraken tussen de bedrijfsartsen en de arbeidsdeskundigen moeten zijn om tot de positieve effecten van vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen te komen. Maar de beperkte samenwerking tussen deze professionals vormt momenteel nog een struikelblok voor vroegtijdige interventie bij langdurig verzuim. Zowel bedrijfsartsen als arbeidsdeskundigen zijn van mening dat vroegtijdige inzet mogelijk is en kan bijdragen aan het verkorten van de verzuimduur. Om dit mogelijk te maken zou vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige expliciet opgenomen kunnen worden in de ziekteverzuimprotocollen die het Poortwachterproces stroomlijnen. Ook moet de samenwerking tussen bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen beter uitgekristalliseerd worden, zodat er meer begrip ontstaat voor elkaars expertise en de taal bij verzuimbegeleiding wordt vergroot. Hoe kijkt de praktijk



tegen al deze ontwikkelingen aan? AD Visie zette arbeidsdeskundige Han Kempers en bedrijfsarts Erwin Gorissen bij elkaar aan tafel.

Wat vinden jullie van de vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen?

Erwin Gorissen: 'Ik doe het nu alleen op indicatie. Want ik merk wel dat het vroeg inzetten van een arbeidsdeskundige een lading heeft voor de werknemer. Mensen zien het als een bedreiging omdat de arbeidsdeskundige geassocieerd wordt met praten over ander werk dan het eigen werk, of over baanverlies. Mensen zijn optimistisch en verwachten, zeker vroeg in het proces, dat het nog wel beter zal gaan. Ze moeten zich echter realiseren dat de arbeidsdeskundige ook gaat over het goed laten aansluiten van het eigen werk bij de mogelijkheden die iemand heeft. Dat kan zeker toegevoegde waarde hebben.'

Han Kempers: 'Ik denk dat vroeger inzet echt wel winst met zich mee kan brengen, maar het beste is natuurlijk om het van geval tot geval te bekijken. Ieder mens is anders, iedere baan is anders en ook ziektes of aandoeningen pakken bij ieder mens weer anders uit. Daarom vind ik het heel lastig om daar een heel vast proces van vroeger inzet aan vast te plakken. Het AKC heeft er onderzoek naar gedaan. Maar dat vond ik vrij smal. Dus ik vind het lastig om op basis daarvan te zeggen dat we in de derde of vierde maand moeten instappen. Een ander punt is simpelweg de beschikbaarheid en de volle agenda's die er nu al zijn. Mensen die nu bellen moeten al weken wachten tot ze aan de beurt zijn. Als we dan ook nog vroeger in het proces moeten gaan instappen...'

En helpt het om binnen zes weken een schifting te maken tussen medische en niet-medische problemen?

Erwin Gorissen: 'Dat is wat in taakdelegatie gebeurt. De arbeidsdeskundige kan vanaf week zes de begeleiding op zich nemen. Maar ik ben dan altijd wel getriggerd door het feit dat iets wat niet-medisch is toch medisch kan worden. En andersom. Klachten kunnen verergeren en het is ongelooflijk belangrijk dat de arbeidsdeskundigen of casemanager tijdig doorschakelt naar de bedrijfsarts.'

Han Kempers: 'Er zijn ook situaties waarvoor je heel goed bijvoorbeeld een ervaren casemanager kunt inzetten. Denk daarbij aan arbeidsongeschiktheidssituaties waarin medewerkers zijn uitgevallen met overspanningsklachten als gevolg van disfunctioneren, conflicten, belaste thuissituaties, verkeerde beroepskeuzes et cetera.'

Erwin Gorissen is bedrijfsarts, jurist, opleider en mede-eigenaar van Dignus Arbo. Hij is daarnaast bestuurslid van de NVAB en lid van de NVAB-commissie Wet- en Regelgeving. In dit interview spreekt Gorissen op eigen titel.



'Het contact met de ene arts loopt werkelijk geweldig en bij de ander heel moeizaam'

Erwin Gorissen: 'Je hebt de bedrijfsarts echt niet altijd nodig. Een ervaren leidinggevende kan met de werknemer vaak op eigen intuïtie ergens uitkomen. Zeker als de leidinggevende getraind is in eigen regie en hij zijn medewerkers goed kent. En natuurlijk vind ook ik dat de arbeidsdeskundige bij uitstek geschikt is om bij beperkingen voor werk te bepalen wat wel en niet meer kan. Maar een goede leidinggevende kan daar ook een eind mee komen. Zo was Poortwachter ook bedoeld: de bedrijfsarts gaf de beperkingen aan met als doel dat de werkgever die beperkingen kon koppelen aan werk. Als werkgever en werknemer het perfect zouden doen, is de bedrijfsarts bij individuele begeleiding alleen maar nodig als er iets superernstigs aan de hand is of bij langdurig verzuim. Maar dan is ook de arbeidsdeskundige niet per se nodig. In alle gevallen faciliteren wij gewoon en geven we advies op individueel en overkoepelend niveau.'

Wat schiet jullie als eerste te binnen als het gaat om samenwerking tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundigen?

Han Kempers: 'Vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen, de invoering van de BAR of welke methode of instrument dan ook, hebben in mijn optiek geen consequenties voor de samenwerking tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundige. Want als het goed is, is die samenwerking er al en hebben bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen waar nodig een goede onderlinge communicatie. Als processen iets anders, eerder of later verlopen, zou dat in de ideale situatie geen gevolgen voor de →

Han Kempers is arbeidsdeskundige en mediator bij Kempers Arbeidsdeskundig Advies dat gespecialiseerd is in arbeidsdeskundig onderzoek en mediation. Sinds dit jaar werkt hij onder de naam Arbeidsensemble nauw samen met arbeidsdeskundigen Diana de Boer en Natascha van 't Hoof.



communicatie moeten hebben. In de praktijk ervaar ik echter wel dat het contact met de ene arts werkelijk geweldig verloopt, terwijl het bij andere artsen heel moeizaam gaat.'

Erwin Gorissen: 'Dat herken ik. Als het goed is weet je elkaar te vinden wanneer dat nodig is. Ik werk veel voor grote organisaties en dan heb ik vaak te maken met een of soms twee vaste arbeidsdeskundigen. Je weet dan wat je aan elkaar hebt en je kunt op voorhand vaak al bedenken wat de beste aanpak is. Dan steek je de koppen bij elkaar en kijkt wat eruit komt. Als bedrijfsarts geef je een voorzet door zo goed mogelijk de beperkingen te omschrijven en je weet elkaar te vinden als daar vervolgens nog vragen over zijn. Niet zozeer over de beperkingen, maar bijvoorbeeld om te overleggen over mogelijke scenario's.'



Han Kempers: 'Dan ben je gewoon even met elkaar aan het sparren.'

Wat kun je in jullie optiek doen om de samenwerking te verbeteren?

Han Kempers: 'Het is altijd goed om meer onderling begrip te hebben. Bedrijfsartsen hebben hun ICT en arbeidsdeskundigen hun OT. Zou het niet heel zinvol zijn wanneer we daarnaast ook een of twee keer per jaar gemeenschappelijk iets doen? Bijvoorbeeld een gecombineerde ICT-OT? Natuurlijk spreek je dan niet iedere bedrijfsarts en niet iedere arbeidsdeskundige. Maar je gaat wel iets meer van elkaars vakgebied leren en meer wederzijds begrip krijgen. Ook kan je gewoon praktische dingen waar je in je dagelijkse werk mee te maken hebt, met elkaar bespreken.'

Is de BAR een middel om de samenwerking en communicatie tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundigen stimuleren?

Erwin Gorissen: 'De BAR is een instrument dat zorgt voor een gezamenlijk begrippenkader en gemeenschappelijke taal, zodat bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen elkaar beter begrijpen. Belangrijk is dat de BAR wetenschappelijk onderbouwd is, in tegenstelling tot de huidige instrumenten. Het invullen daarvan, en dat geldt ook voor het IZP of de FML, blijft echter deels kwalitatief. Je moet elkaar kennen en elkaar weten te vinden om elkaar goed te begrijpen.'

Han Kempers: 'Ik sluit me daar helemaal bij aan. Of je nu een oude FML hebt, het oude FIS, een inzetbaarheidsprofiel of voor mijn part een bierviltje waar je het op schrijft. Het interesseert mij helemaal niets, zolang maar helder is waar rekening mee gehouden moet worden zodra er gere-integreerd kan gaan worden. En dat is wel even iets meer dan alleen opschrijven: 'Beperkt ten aanzien van tillen, energetisch beperkt of bij regulier verloopend herstel verbetert de belastbaarheid.' De bedrijfsarts moet wel proberen concreet te zijn. En als je dat lastig vindt, moet je je mailadres en 06-nummer eronder zetten zodat we kunnen overleggen. Er is een enorme grote groep bedrijfsartsen waarmee ik prima kan overleggen. Die hoef ik maar te bellen en ik spreek ze of ik word snel teruggebeld. Maar er is ook een groep waarmee dat op de een of andere manier niet lukt. Waar een mailadres of telefoonnummer zo veel mogelijk verstopt blijft en alles via bijvoorbeeld een secretariaat gaat. Dat werkt dus niet. Werkgevers lopen tegen hetzelfde probleem aan.'

Erwin Gorissen: 'Ik deel dat. Enerzijds is het fijn dat de BAR geen gedwongen format is, maar tegelijk is het juist daarom ontzettend belangrijk dat je als bedrijfsarts duidelijk en zo concreet mogelijk de belastbaarheid omschrijft.'

Sneller aan de slag

Han Kempers: 'Hoe beter je het omschrijft, hoe minder vragen je krijgt van arbeidsdeskundigen, maar ook van werknemers en werkgevers die niet met een kluitje het riet ingestuurd willen worden. Je kunt dan makkelijker en sneller aan de slag. Maar niet alles is met een schaarste te knippen, dus dan moet je ook de overlegvorm gaan kiezen. Dat blijft zo. Dat betekent dat de bedrijfsarts niet moet zeggen: Stuur je vraag maar naar het medisch secretariaat en dan kom ik erop terug.'

Erwin Gorissen: 'Het is wel de bedoeling dat alle gebruikers van de BAR getraind gaan worden in het gebruik ervan. Vanuit die training mag je dan verwachten dat

* Beide interviewkandidaten zijn voorgedragen door de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB).

iedereen het op dezelfde manier invult en dezelfde definities hanteert. We hebben wel van het verleden geleerd, toen we nog de FML gebruikten. UWV had daar heel specifieke instructies voor. Als je die volgde ging dat redelijk goed. Maar het inzetbaarheidsprofiel is daarna geïntroduceerd zonder training en zonder instructies. Dat is helemaal opengelaten.'

Is het een illusie om langs een methode tot hetzelfde te komen?

Han Kempers: 'Als er ergens centraal besloten wordt dat we met de BAR gaan werken, dan is dat prima, maar dan moet ook iedereen meedoen en inderdaad dezelfde definities hanteren. Ik hoop en verwacht van een goede professional dat je dat dan ook gewoon doet. Wat dat betreft ben ik best optimistisch dat het beter gaat worden dan nu. Honderd procent feilloos zal het nooit zijn. Maar met simpele ingrepen kan het wel een heel stuk beter gaan, dus het woord illusie zou ik niet gebruiken.'



The banner features a row of flags from the Netherlands, Poland, Turkey, Romania, Spain, United Kingdom, and France. The Flexoel logo, consisting of stylized human figures in blue and orange, is positioned to the right of the flags. Below the logo, the text 'Flexoel' is written in a large, bold, orange font, with 'Re-integratie' in a smaller orange font underneath. A blue circular badge on the right side of the banner contains the text 'Inzetbaar voor UWV, gemeenten en werkgevers'. The main headline 'We maken er werk van!' is written in a large, white, bold font. Below the headline, there are two columns of service lists, each starting with 'Dit zijn wij:' and 'Onze diensten:'. The lists are bulleted with orange star icons. At the bottom left, the text 'Flexoel BV' is followed by the address: 'Actief in: Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht, Gelderland, Noord-Brabant, Flevoland en Drenthe'. At the bottom right, the contact information is provided: '085-3038922 info@flexoel.nl' and '06-51315738 www.flexoel.nl'.