

Multidisciplinaire samenwerking

Multidisciplinaire samenwerking vraagt om goede communicatie tussen professionals en kennis van elkaars expertise, waarbij duidelijk is hoe eenieder elkaar kan aanvullen en versterken. Zo kan multidisciplinaire samenwerking van arbeidsdeskundige en bedrijfsarts een completer beeld opleveren van medische en niet-medische factoren in het verzuim.

Voorbeelden vroegtijdige aanpak

In de praktijk zijn de nodige voorbeelden van vroegtijdige aanpak door arbeidsdeskundigen bekend. Bijvoorbeeld:

- ▶ Preventieve advisering over functiegroepen die vaker uitvallen binnen een organisatie.
- ▶ Advisering over aanpassing van functies binnen het functiehuis.
- ▶ Arbeidsdeskundig spreekuur.
- ▶ Dossiercheck.
- ▶ Screenen van het plan van aanpak in week 8 Wet verbetering poortwachter.
- ▶ Vroege Wvp-toets.
- ▶ Eerder arbeidsdeskundig onderzoek.
- ▶ Screening hoge functiebelasting.
- ▶ Begeleiding van complexe re-integratietrajecten.

WELKE ROL NEEM JIJ ALS ARBEIDSDSKUNDIGE?

Wat herken je van het voorgaande in je eigen uitvoeringspraktijk? Zie je aanknopingspunten om je toegevoegde waarde vroeg in het verzuimproces te vergroten? Wat betekent dit voor je huidige werkwijze? En wat heb je nodig? Het AKC is benieuwd naar je reactie op deze vragen. Mogelijk kun je hier collegiaal over van gedachten wisselen, bijvoorbeeld in je OT-groep. Je kunt je reactie op deze vragen mailen naar akc@arbeidsdeskundigen.nl



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

**Welke rol
neem je als
arbeidsdeskundige
vroeg in het
verzuimproces?**

Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft het Impact Centre Erasmus gevraagd om onderzoek te doen naar de vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige. Het onderzoek heeft diverse inzichten opgeleverd én bevestigd over de rol van de arbeidsdeskundige.

Unieke expertise

In het vakgebied van arbeid en gezondheid zijn meerdere professionals actief naast en in samenwerking met de arbeidsdeskundige. Sommige taken worden door verschillende professionals opgepakt. Voor andere taken is de unieke expertise van de arbeidsdeskundige van belang.

Arbeidsdeskundigen en stakeholders vinden dat arbeidsdeskundigen over de volgende unieke expertises beschikken:

- ▶ Kennis van belasting-belastbaarheid.
- ▶ Kennis en inzicht in werkplekken bij werkgevers en de mogelijkheden van aanpassing.
- ▶ Kennis van het vaststellen van loonwaarde.
- ▶ Kennis van het socialezekerheidsstelsel en de Wet verbetering poortwachter.
- ▶ Het bieden van praktische en concrete handvatten voor werkplekaanpassing.

Daarnaast beschikken arbeidsdeskundigen over specifieke expertise op basis van hun specialisatie.

Rol van de arbeidsdeskundige

Doordat arbeidsdeskundigen juist op de hiernaast genoemde expertisegebieden onderscheidend zijn, is voor de beroepsgroep met name een rol weggelegd in de volgende situaties:

- ▶ Complexe situaties.
- ▶ Bij ziektebeelden waar werkgevers afwachtend zijn, bijvoorbeeld kanker, niet-aangeboren hersenletsel (NAH) en burn-out.
- ▶ Bij progressieve ziekten, bijvoorbeeld MS en dementie.
- ▶ Als terugkeer naar eigen werk niet mogelijk is.
- ▶ Bij terugkeer naar werk bij langdurend verzuim.
- ▶ Bij onduidelijkheid over passende werkzaamheden.
- ▶ Bij niet-medische verzuimredenen.
- ▶ Bij frequent verzuim.
- ▶ Bij locomotor klachten.
- ▶ Bij re-integratie in veeleisende werkomgevingen.

Onbekend maakt onbemind

De toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige is nog niet altijd bekend bij werkgevers, bedrijfsartsen, arbodiensten en verzuimende werknemers. Onbekend maakt onbemind.

Daarom is het van belang dat de dienstverlening van de arbeidsdeskundige duidelijk is. Dit geldt ook voor de verantwoordelijkheden, de rol in relatie tot andere professionals en de kosten van de inzet van arbeidsdeskundigen.