

# Factsheet

## Preventieve en vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen



Het onderzoek bouwt voor op verkennend onderzoek naar de effecten van preventieve en vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen voor werknemers en werkgevers. De resultaten van deze verkenning zijn samengevat in vier Theories of Change. Dit onderzoek wil achterhalen of inzet van arbeidsdeskundigen in de 13e week van het verzuim haalbaar is, en wat de effecten zijn voor werknemers en werkgevers. De onderzoeksvraag is: Wat levert de vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen in de praktijk op?

## AANPAK

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden zijn drie afzonderlijke onderzoeken uitgevoerd:

- **Longitudinaal onderzoek:** monitoring van de effecten en belemmeringen van vroege inzet van arbeidsdeskundigen bij langdurig verzuim bij twee landelijke organisaties in de periode 2020-2022.
- **Databaseonderzoek:** onderzoek binnen een bestaande verzuimdatabase met 3.824 verzuimmeldingen met sociaal-emotionele klachten. Dit onderzoek onderzocht het effect van vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundige op de uiteindelijke verzuimduur bij sociaal-emotionele klachten.
- **Vragenlijstonderzoek:** vragenlijst onder arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen naar de samenwerking tussen deze twee beroepsgroepen.



### Vroegtijdige inzet draagt bij aan lagere verzuimduur

Uit de verschillende onderzoeken blijkt dat vervroegde inzet van arbeidsdeskundigen bij sociaal-emotionele klachten zinvol is. De vroegtijdige inzet draagt bij aan afname van de verzuimduur en de verzuimkosten. Dat leidt tot een kostenbesparing bij de werkgever, minder loonsancties van UWV voor de werkgever en uiteindelijk lagere instroom in de WIA.

Ook wordt verondersteld dat vervroegde inzet bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid en betere belastbaarheid van de medewerker. Dat betekent dat iemand in de toekomst minder snel uitvalt met dezelfde verzuimklacht.

### Longitudinaal onderzoek – effecten en belemmeringen

- De functie en rol van de arbeidsdeskundige zijn onvoldoende bekend bij de medewerker.
- De samenwerking tussen arbeidsdeskundige en bedrijfsarts vormt soms een belemmerende factor voor vroegtijdige inzet.
- De leidinggevende heeft een belangrijke rol in het verzuimproces.
- De binding met de organisatie neemt af naarmate het verzuim langer duurt.
- Bij langdurig verzuim is er verhoogd risico op sociaal-emotionele klachten.
- De informatievoorziening richting verzuimende medewerker kan beter.

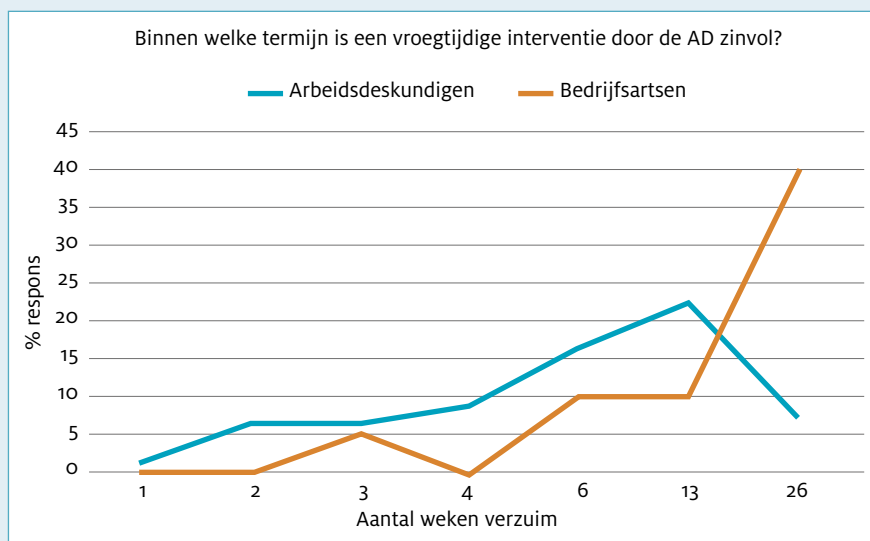
### Databaseonderzoek – effect op verzuimduur

- Binnen de categorie sociaal-emotioneel verzuim valt veel 'grijs' verzuim, waaronder verzuim door arbeidsconflicten. Door vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige kan dit op tijd worden geïdentificeerd.
- Ook langdurig verzuim wordt soms eerder geïdentificeerd door deze aanpak.
- Arbeidsdeskundigen sturen soms te snel door naar de bedrijfsarts, in plaats van een arbeidsdeskundige interventie uit te voeren.
- Een vervroegde interventie van de arbeidsdeskundige is zinvol bij sociaal-emotionele klachten. Dit vermindert de verzuimduur.

## Vragenlijstonderzoek – visies van de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts

- Goede taak- en rolafspraken tussen bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen zijn een voorwaarde voor de positieve effecten van vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen.
- Arbeidsdeskundigen willen vroegtijdige inzet in de 13<sup>e</sup> week, bedrijfsartsen in de 26<sup>e</sup> week.

Stellingen	Arbeidsdeskundigen	Bedrijfsartsen
Vroege interventie AD leidt tot verkorting van de verzuimduur	85% (helemaal) eens	43% (helemaal) eens
Vroege interventie AD draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van verzuimende medewerkers	89% (helemaal) eens	58% (helemaal) eens
Verzuimende medewerkers weten wat een AD voor hen kan betekenen	57% (helemaal) oneens	90% (helemaal) oneens
AD moet ook zonder tussenkomst bedrijfs- en/of verzekeringsarts kunnen worden ingezet	90% (helemaal) eens	28% (helemaal) eens 62% (helemaal) oneens





- Maak waar mogelijk samenwerkingsafspraken met de bedrijfsarts over jouw rol als arbeidsdeskundige eerder in het verzuimproces van de werknemer.
- Advies aan de NVvA en de arbeidsdeskundige werkzaam binnen de WVP is om helder uit te dragen wat de arbeidsdeskundige wel en niet zonder rapport van de bedrijfsarts kan doen. Zo is het wel mogelijk om als arbeidsdeskundige een adviesgesprek te voeren met een werknemer (vroeg) in verzuim, maar niet om een arbeidsdeskundig oordeel te geven.
- Draag actief uit naar werkgevers en werknemers wat de meerwaarde van arbeidsdeskundigen in het verzuimproces kan zijn en hoe de adviesfunctie ten aanzien van werkbelasting en duurzame inzetbaarheid kan bijdragen aan de re-integratie.



## MEER INFORMATIE

Meer informatie is te vinden in:

[Cahier 32: Preventieve en vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen](#)

[Folder Welke rol neem je als arbeidsdeskundige vroeg in het verzuimproces?](#)

[Uitgebreid onderzoeksrapport](#) van dit onderzoek

Heb je vragen? Neem dan contact op met het AKC:  
[akc@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:akc@arbeidsdeskundigen.nl)