

## Het deskundigenoordeel '(On)geschikt voor het eigen werk'

Welke werknemers krijgen een conflict over verzuim en vragen dit deskundigenoordeel aan?



**Welke kenmerken van werknemers hebben een relatie tot zowel het ontstaan van een conflict met de werkgever over het verzuim als met de aanvraag van een deskundigenoordeel?**

Jaarlijks vragen duizenden werknemers het deskundigenoordeel '(On)geschikt voor het eigen werk' aan, omdat zij een conflict hebben met hun werkgever over ziekteverzuim. De oorzaken van dit conflict en de aanvraag van een deskundigenoordeel zijn nog vrijwel onbekend. Het gaat niet alleen over een botsing van individuen; psychologische verklaringen zijn niet toereikend. In dit onderzoek wordt dit fenomeen daarom vanuit een sociologisch standpunt onderzocht.

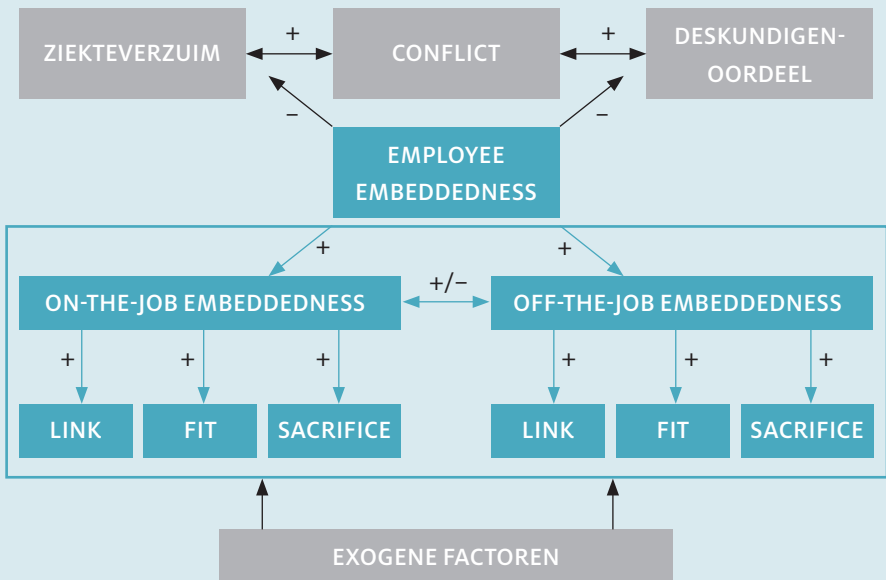
## AANPAK

Er is een vragenlijstonderzoek uitgevoerd onder 892 personen, waarvan een gedeelte wel een deskundigenoordeel heeft aangevraagd en een gedeelte niet. De vragenlijst ging onder meer over in welke mate de deelnemers ingebed zijn in zowel hun werkomgeving als buiten hun werk. Vervolgens zijn er interviews gehouden met 24 personen die een deskundigenoordeel hebben aangevraagd. We hebben de geïnterviewden daarin gevraagd naar hun ervaringen met het gehele proces.



## Employee Embeddedness

In het onderzoek is een nieuw model ontwikkeld: *Employee Embeddedness* (EE). Hiermee kunnen we meten in welke mate werknemers ingebed zijn in drie domeinen: hun werkomgeving, hun thuissituatie en de sociaal-maatschappelijke omgeving. Het model is gebruikt om inzicht te krijgen in het proces van het aanvragen van een deskundigenoordeel en de daarmee samenhangende kenmerken van de werknemer.



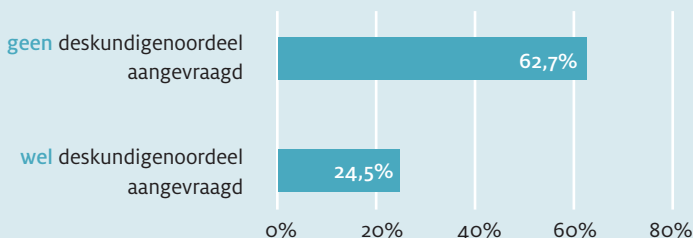
- Werknemers die een deskundigenoordeel hebben aangevraagd scoren lager op EE dan werknemers die geen deskundigenoordeel hebben aangevraagd.
- Een lagere mate van EE hangt samen met een grotere kans op een conflict over het ziekteverzuim en hangt ook samen met het aanvragen van een deskundigenoordeel.
- De kwaliteit van het contact dat de werkgever heeft met de werknemer heeft een positieve relatie met EE. Het is van belang dat de werkgever hierin het initiatief neemt tijdens het verzuim.
- EE heeft een positieve relatie met de terugkeer naar werk.

## Het deskundigenoordeel '(On)geschikt voor het eigen werk'

- De ontwikkeling van het conflict en de aanvraag van een deskundigenoordeel verloopt in werkelijkheid anders dan waar het werkproces van UWV van uitgaat. Respondenten uit de casegroep lopen gemiddeld langer door met klachten voordat zij zich ziekmelden (presenteïsme).

a Het tijdpad volgens UWV	b De verlate ziekmelding	c De acute ziekmelding
1 Ziekmelding	1 Presenteïsme	1 Presenteïsme
2 Conflict	2 Arbeidsconflict	2 Ziekmelding
3 Aanvraag DO	3 Ziekmelding	3 Herstel
4 Uitspraak UWV	4 Conflict	4 Re-integratie
5 Resultaat na DO	5 Aanvraag DO	5 Terugval/nieuwe ziekmelding
	6 Uitspraak UWV	6 Conflict
	7 Resultaat na DO	7 Aanvraag DO
		8 Uitspraak UWV
		9 Resultaat na DO

- Het deskundigenoordeel werkt niet zoals het bedoeld is. Van de werknemers die het deskundigenoordeel hebben aangevraagd is na afloop van de uitspraak van UWV minder dan 25 procent nog aan het werk. Bij werknemers die geen deskundigenoordeel hebben aangevraagd is dat meer dan 62 procent.



- In het gelijk gesteld worden door de verzekeringsarts hangt niet samen met de kans op aan het werk zijn. De uitspraak van de verzekeringsarts wordt veelal niet gevolgd, in tegenstelling tot wat de Tweede Kamer is voorgehouden bij de behandeling van de wetgeving rond dit onderwerp.



**Er moet meer focus komen op de relatie tussen werkgever en werknemer.** De kans dat een werknemer na het deskundigenoordeel nog aan het werk is, hangt samen met het initiatief tot contact vanuit de werkgever tijdens het ziekteverzuim. Dit geldt met name als de mate van Embeddedness van de werknemer laag is.

**Het is van belang om alert te zijn op presenteïsme, omdat dit in een later stadium de re-integratie kan belemmeren.** Het vroegtijdig herkennen van werknemers die lang doorwerken met klachten kan leiden tot minder conflicten over het ziekteverzuim.

**Er moet meer bewustzijn komen omtrent de invloed van een conflict op het verzuim en duurzame werkherleving.** Arbodiensten zouden de werkgever daarop kunnen attenderen met voorlichting en een passend aanbod in hun dienstverlening.

**Regel in dat een advies van een AD ten grondslag ligt aan de aanvraag van een DO.** Dat advies bestaat uit een toets op de geleverde inspanningen van werkgever en werknemer tot aan het ontstaan van het conflict. Als hieruit blijkt dat de partijen zich onvoldoende hebben ingezet, moeten zij zich eerst verder inzetten. Is er daarna nog steeds sprake van een conflict over het ziekteverzuim, dan wordt de aanvraag in behandeling genomen.



## MEER INFORMATIE

Meer informatie is te vinden in:

**Rapport: Het deskundigenoordeel '(On)geschikt voor het eigen werk'**

Heeft u vragen? Neem dan contact op met het AKC:

[akc@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:akc@arbeidsdeskundigen.nl)