

HANDBOEK VOOR WERKGEVERS

ARBODIENSTVERLENING

SLIM SAMENWERKEN MET UW ARBODIENST EN BEDRIJFSARTS

Praktische handvatten voor grip op
verzuim, preventie en re-integratie.



DESKUNDIG

Toegang tot de juiste
deskundigen



SAMENWERKING

Samen werken aan duurzame
inzetbaarheid



GRIP EN ZEKERHEID

Voldoen aan wet- en regelgeving
met vertrouwen



PREVENTIE & RESULTAAT

Voorkomen van verzuim,
meer resultaat



- ✓ Preventie
- ✓ Verzuimbegleiding
- ✓ Re-integratie
- ✓ Duurzame inzetbaarheid
- ✓ Gezonde organisatie

PRAKTISCH.
OVERZICHTELIJK.
TOEPASBAAR.



GRIP OP
HET PROCES



VERANTWOORDELIJKHEID
BLIJFT BIJ U



SAMENWERKEN
AAN RESULTAAT



MINDER VERZUIM
MEER RESULTAAT

Handboek voor werkgevers

Arbodienstverlening

Slim samenwerken met uw arbodienst en bedrijfsarts

Praktische handvatten voor grip op verzuim, preventie en re-integratie.

Hoofdstuk 1 – Wat doet een arbodienst eigenlijk?

Iedere werkgever krijgt vroeg of laat te maken met ziekteverzuim. Op dat moment wilt u niet alleen weten wat er met uw medewerker aan de hand is, maar vooral welke stappen u moet zetten om aan uw wettelijke verplichtingen te voldoen en de medewerker zo goed mogelijk te begeleiden naar een terugkeer naar werk.

Daarom bestaat de arbodienst.

Een arbodienst ondersteunt werkgevers bij het voorkomen en begeleiden van verzuim. De arbodienst beschikt over deskundigen die adviseren over de gezondheid, veiligheid en inzetbaarheid van medewerkers. Daarbij gaat het niet alleen om langdurig ziekteverzuim, maar ook om preventie, arbeidsomstandigheden en het beperken van gezondheidsrisico's binnen uw organisatie.

De bekendste deskundige binnen de arbodienst is de **bedrijfsarts**. De bedrijfsarts beoordeelt de belastbaarheid van een zieke medewerker en adviseert over de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan. Daarnaast kunnen ook andere deskundigen betrokken zijn, zoals een casemanager, arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige. Welke deskundigheid wordt ingezet, hangt af van de situatie binnen uw organisatie.

Welke wettelijke taken heeft een arbodienst?

De Arbowet verplicht werkgevers zich te laten ondersteunen bij een aantal wettelijke taken. Eén daarvan is de begeleiding van zieke werknemers door een bedrijfsarts of een andere gecertificeerde arbodienst. Daarnaast adviseert de arbodienst over preventie, arbeidsomstandigheden en het voorkomen van gezondheidsproblemen op de werkvloer.

De arbodienst helpt u onder meer bij:

- de begeleiding van zieke medewerkers;
- het inzetten van de bedrijfsarts;
- het naleven van de Wet verbetering poortwachter;
- het adviseren over preventie en duurzame inzetbaarheid;
- het beperken van gezondheids- en verzuimrisico's.

De arbodienst adviseert. De werkgever neemt de beslissingen.

Wanneer bent u verplicht een arbodienst in te schakelen?

Vrijwel iedere werkgever is verplicht om de deskundige ondersteuning van een bedrijfsarts te organiseren. Dat kan via een gecertificeerde arbodienst of, onder voorwaarden, via een zelfstandig werkende bedrijfsarts. Welke vorm u kiest, is aan u, zolang u voldoet aan de wettelijke eisen.

Ook wanneer u maar één werknemer in dienst heeft, gelden deze verplichtingen. U hoeft dus niet te wachten tot er daadwerkelijk iemand ziek wordt. De afspraken met een arbodienst of bedrijfsarts horen vooraf geregeld te zijn, zodat u direct kunt handelen wanneer dat nodig is.

Een arbodienst is echter meer dan een wettelijke verplichting. Een goede arbodienst helpt u om problemen vroegtijdig te signaleren, langdurig verzuim te voorkomen en medewerkers op een verantwoorde manier weer aan het werk te krijgen.

Kort samengevat

- Een arbodienst ondersteunt werkgevers bij verzuim, preventie en arbeidsomstandigheden.
- De bedrijfsarts is meestal de bekendste deskundige binnen de arbodienst.
- De arbodienst adviseert; de werkgever blijft verantwoordelijk voor de uitvoering.
- Vrijwel iedere werkgever moet deskundige ondersteuning van een bedrijfsarts organiseren.
- Een goede samenwerking met uw arbodienst helpt niet alleen bij ziekte, maar ook bij het voorkomen van verzuim.

Een arbodienst neemt uw verantwoordelijkheid niet over. Een goede arbodienst helpt u om die verantwoordelijkheid beter uit te voeren.

Hoofdstuk 2 – Welke deskundigen kunnen betrokken zijn?

Een arbodienst bestaat uit meer dan alleen een bedrijfsarts. Afhankelijk van de situatie kunnen verschillende deskundigen worden ingezet. Iedere deskundige heeft zijn eigen expertise en verantwoordelijkheid. Door te begrijpen wie welke rol heeft, weet u beter bij wie u terecht kunt met uw vragen en voorkomt u dat verwachtingen door elkaar gaan lopen.

De bedrijfsarts

De bedrijfsarts is de medisch specialist op het gebied van arbeid en gezondheid. Hij beoordeelt welke werkzaamheden een zieke medewerker nog kan uitvoeren en adviseert over de mogelijkheden voor werkhervatting. De bedrijfsarts deelt geen medische diagnoses met de werkgever, maar geeft wel aan wat een medewerker nog wél en niet kan.

De casemanager

De casemanager bewaakt het re-integratieproces. Hij of zij zorgt ervoor dat afspraken worden vastgelegd, wettelijke termijnen worden bewaakt en alle betrokkenen goed samenwerken. De casemanager ondersteunt het proces, maar neemt de verantwoordelijkheid van de werkgever niet over.

De arbeidshygiënist

Wanneer gezondheidsklachten mogelijk worden veroorzaakt door de werkomstandigheden, kan een arbeidshygiënist worden ingeschakeld. Deze deskundige onderzoekt bijvoorbeeld de invloed van gevaarlijke stoffen, geluid, stof, trillingen of andere belastende factoren op de gezondheid van medewerkers en adviseert hoe risico's kunnen worden beperkt.

De veiligheidskundige

De veiligheidskundige richt zich op het voorkomen van arbeidsongevallen en onveilige werksituaties. Hij beoordeelt risico's binnen het bedrijf en adviseert over maatregelen om een veilige werkomgeving te creëren. Zijn kennis wordt vaak ingezet bij de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

De arbeids- en organisatiedeskundige

Soms ligt de oorzaak van verzuim niet alleen bij de gezondheid van een medewerker, maar ook bij de manier waarop het werk is georganiseerd. De arbeids- en organisatiedeskundige kijkt naar onderwerpen zoals werkdruk, taakverdeling, samenwerking, organisatieveranderingen en duurzame inzetbaarheid. Het doel is om knelpunten binnen de organisatie te signaleren en praktische oplossingen aan te dragen.

De juiste deskundige op het juiste moment

Niet iedere situatie vraagt om alle deskundigen. Vaak is de bedrijfsarts de eerste die wordt betrokken. Afhankelijk van de aard van het probleem kan aanvullende expertise worden ingezet. Een goede arbodienst kijkt welke deskundigheid nodig is en schakelt deze op het juiste moment in.

Als werkgever hoeft u niet van iedere specialist alle inhoudelijke kennis te hebben. Wel is het belangrijk dat u weet welke rol iedere deskundige vervult. Dat maakt de samenwerking efficiënter en helpt u om sneller de juiste ondersteuning te krijgen.

Kort samengevat

- Een arbodienst bestaat uit verschillende deskundigen.
- Iedere deskundige heeft een eigen rol en eigen expertise.
- De bedrijfsarts adviseert over de belastbaarheid van de werknemer.
- De casemanager bewaakt het re-integratieproces.
- Andere deskundigen worden ingezet wanneer hun specifieke kennis nodig is.
- Hoe beter u weet wie waarvoor verantwoordelijk is, hoe effectiever de samenwerking verloopt.

Een goede arbodienst is geen verzameling losse specialisten, maar een team van deskundigen dat samenwerkt om werkgevers en werknemers zo goed mogelijk te ondersteunen.

Hoofdstuk 3 – Hoe haalt u meer uit uw arbodienst?

Veel werkgevers hebben een contract met een arbodienst, maar maken slechts gebruik van een klein deel van de mogelijkheden. Vaak wordt de arbodienst pas ingeschakeld wanneer een medewerker zich ziek meldt. Daarmee blijft veel kennis en ondersteuning onbenut.

Een goede samenwerking met uw arbodienst begint al voordat er sprake is van ziekte. Door duidelijke afspraken te maken over de dienstverlening, de communicatie en de verwachtingen, voorkomt u onduidelijkheid wanneer snel handelen noodzakelijk is.

Maak duidelijke afspraken

Bespreek vooraf hoe de samenwerking eruitziet. Denk bijvoorbeeld aan vragen als:

- Wie is uw vaste contactpersoon?
- Hoe snel kunt u een bedrijfsarts inschakelen?
- Hoe wordt u geïnformeerd over de voortgang?
- Welke ondersteuning biedt de arbodienst naast verzuimbegeleiding?
- Wanneer wordt aanvullende deskundigheid ingezet?

Hoe duidelijker deze afspraken zijn, hoe soepeler de samenwerking verloopt.

Houd zelf de regie

Een arbodienst ondersteunt u, maar neemt de verantwoordelijkheid niet over. Blijf daarom betrokken bij het proces. Vraag regelmatig naar de voortgang, bespreek knelpunten en zorg dat u weet welke vervolgstappen worden gezet.

Regie houden betekent niet dat u alle inhoudelijke kennis moet hebben. Het betekent dat u overzicht houdt, de juiste vragen stelt en tijdig beslissingen neemt.

Maak gebruik van de kennis van uw arbodienst

Veel arbodiensten kunnen u ook ondersteunen bij onderwerpen als preventie, duurzame inzetbaarheid, werkdruk, arbeidsomstandigheden en het voorkomen van langdurig verzuim. Door deze expertise vroegtijdig in te zetten, kunnen problemen vaak worden voorkomen in plaats van opgelost.

Vraag daarom niet alleen om hulp wanneer een medewerker ziek is, maar ook wanneer u signalen ziet die kunnen leiden tot uitval.

Werk samen, niet naast elkaar

De beste resultaten ontstaan wanneer werkgever, arbodienst en werknemer samenwerken aan hetzelfde doel. Dat vraagt om open communicatie, wederzijds vertrouwen en duidelijke verwachtingen.

Een arbodienst kan adviseren, signaleren en ondersteunen. U kent echter uw organisatie, uw medewerkers en de dagelijkse praktijk. Door deze kennis te combineren, ontstaat een aanpak die zowel praktisch als effectief is.

Kort samengevat

- Maak vooraf duidelijke afspraken over de samenwerking.
- Blijf als werkgever betrokken en houd de regie.
- Maak gebruik van de kennis en expertise van uw arbodienst.
- Zet de arbodienst niet alleen in bij ziekte, maar ook preventief.
- Goede samenwerking levert betere resultaten op voor zowel werkgever als werknemer.

Een arbodienst levert de meeste waarde op wanneer u haar ziet als samenwerkingspartner en niet alleen als een organisatie die u belt zodra iemand zich ziek meldt.

Hoofdstuk 4 – Waar gaat het in de praktijk mis?

De samenwerking met een arbodienst verloopt meestal goed. Toch ontstaan er in de praktijk regelmatig problemen. Vaak niet doordat iemand zijn werk niet goed doet, maar doordat verwachtingen niet duidelijk zijn, informatie niet wordt gedeeld of verantwoordelijkheden door elkaar lopen.

Door deze valkuilen te herkennen, kunt u veel onnodige vertraging en frustratie voorkomen.

Alleen contact opnemen als er iemand ziek is

Veel werkgevers zien de arbodienst vooral als een organisatie die wordt ingeschakeld zodra een medewerker zich ziek meldt. Daarmee blijft veel kennis onbenut.

Een arbodienst kan ook adviseren over preventie, duurzame inzetbaarheid, werkdruk en arbeidsomstandigheden. Juist door deze expertise vroegtijdig te benutten, kunnen veel verzuimproblemen worden voorkomen.

Onduidelijke communicatie

Een goede samenwerking staat of valt met heldere communicatie. Wanneer verwachtingen niet worden uitgesproken of informatie niet tijdig wordt gedeeld, ontstaan gemakkelijk misverstanden.

Bespreek daarom regelmatig de voortgang, stel vragen wanneer iets onduidelijk is en maak duidelijke afspraken over wie welke informatie ontvangt.

Afwachten in plaats van handelen

Soms wachten werkgevers te lang met het ondernemen van actie. Er wordt aangenomen dat het verzuim vanzelf zal verbeteren of dat de arbodienst vanzelf contact opneemt wanneer dat nodig is.

In werkelijkheid vraagt een goed re-integratieproces om actieve betrokkenheid van alle partijen. Door tijdig signalen op te pakken en problemen bespreekbaar te maken, voorkomt u dat kleine knelpunten uitgroeien tot langdurige trajecten.

Niet weten wat u mag vragen

Werkgevers zijn soms bang om vragen te stellen uit angst de privacy van de werknemer te schenden. Daardoor blijven belangrijke onderwerpen onbesproken.

Hoewel u geen medische informatie mag vragen, mag u wél in gesprek gaan over zaken als de voortgang van de re-integratie, de mogelijkheden voor werkhervatting, passende werkzaamheden en de afspraken die nodig zijn om het proces goed te laten verlopen.

Verwachten dat de arbodienst alles oplost

Een arbodienst beschikt over veel kennis en ervaring, maar kan een succesvolle re-integratie niet alleen realiseren. Daarvoor is de inzet nodig van zowel de werkgever als de werknemer.

Wanneer iedereen zijn eigen verantwoordelijkheid neemt en goed samenwerkt, ontstaat de grootste kans op een succesvolle terugkeer naar werk.

Kort samengevat

- Gebruik de arbodienst niet alleen bij ziekte, maar ook preventief.
- Maak duidelijke afspraken en communiceer regelmatig.
- Wacht niet af wanneer actie nodig is.
- Weet welke vragen u wél en niet mag stellen.
- Zie de arbodienst als een samenwerkingspartner, niet als degene die alle problemen oplost.

De grootste problemen ontstaan meestal niet door een gebrek aan deskundigheid, maar door onduidelijke verwachtingen en te weinig samenwerking.

Hoofdstuk 5 – Samenwerken aan gezonde inzetbaarheid

Een goede arbodienst helpt niet alleen bij het begeleiden van zieke medewerkers. Minstens zo belangrijk is het voorkomen van verzuim. Gezonde en gemotiveerde medewerkers zijn immers beter inzetbaar, verzuimen minder vaak en kunnen langer duurzaam aan het werk blijven.

Duurzame inzetbaarheid is daarom een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Werkgever, werknemer en arbodienst hebben ieder een eigen rol. Door deze rollen goed op elkaar af te stemmen, ontstaat een werkomgeving waarin problemen eerder worden herkend en aangepakt.

Preventie begint vóór de eerste ziekmelding

Veel verzuim ontstaat niet van de ene op de andere dag. Werkdruk, lichamelijke belasting, spanningen op de werkvloer of een verkeerde inrichting van de werkplek kunnen zich langzaam ontwikkelen tot gezondheidsklachten.

Door deze signalen tijdig te herkennen en bespreekbaar te maken, kunnen veel problemen worden voorkomen. Uw arbodienst kan hierbij adviseren en ondersteunen.

Verzuim is meer dan een medische kwestie

Bij ziekte spelen vaak meerdere factoren een rol. Naast de gezondheid kunnen ook de werkomstandigheden, de privésituatie, de samenwerking met collega's of de inhoud van het werk van invloed zijn op de duur van het verzuim.

Een goede arbodienst kijkt daarom niet alleen naar de medische kant, maar ook naar de mogelijkheden om een medewerker op een verantwoorde manier weer aan het werk te laten gaan.

Werk samen aan oplossingen

Een succesvolle terugkeer naar werk vraagt om samenwerking. De werkgever kent de organisatie en de werkzaamheden. De werknemer weet wat hij ervaart. De bedrijfsarts beoordeelt de belastbaarheid en de arbodienst brengt de verschillende deskundigheden samen.

Door regelmatig met elkaar in gesprek te blijven, ontstaat een realistischer beeld van de mogelijkheden en kunnen passende oplossingen sneller worden gevonden.

Investeer in de lange termijn

Een arbodienst is niet alleen waardevol tijdens een verzuimtraject. Ook op de lange termijn kan zij bijdragen aan een gezonde organisatie. Denk aan advies over werkdruk, ergonomie, preventief medisch onderzoek, duurzame inzetbaarheid en het verbeteren van arbeidsomstandigheden.

Door hier aandacht aan te besteden, verkleint u niet alleen de kans op ziekteverzuim, maar vergroot u ook de betrokkenheid en inzetbaarheid van uw medewerkers.

Kort samengevat

- Gezonde inzetbaarheid begint met preventie.
- Verzuim heeft vaak meerdere oorzaken dan alleen gezondheid.
- Goede samenwerking leidt tot betere oplossingen.
- Investeer niet alleen in herstel, maar ook in het voorkomen van verzuim.
- Een arbodienst kan u ondersteunen bij zowel preventie als re-integratie.

De beste manier om ziekteverzuim te begeleiden, is ervoor zorgen dat het zo veel mogelijk wordt voorkomen. Een goede arbodienst helpt u daarbij.