

HANDBOEK

HAAL MEER UIT DE BEDRIJFSARTS

7 STAPPEN VOOR WERKGEVERS
NAAR BETERE ADVIEZEN EN
SUCCESVOLLE RE-INTEGRATIE



EEN GOED ADVIES
IS PAS WAARDEVOL
ALS U ER IETS
MEE KUNT.

SAMEN NAAR WERK

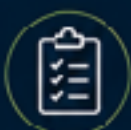


- ✓ DUIDELIJKHEID
- ✓ PASSENDE WERKZAAMHEDEN
- ✓ DUIDELIJKE AFSPRAKEN
- ✓ AAN DE SLAG



1.

Weet wat u
wilt bereiken



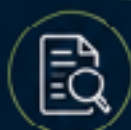
2.

Bereid ieder
bezoek voor



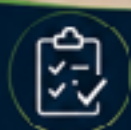
3.

Vraag om
bruikbare
antwoorden



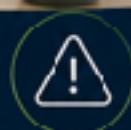
4.

Lees ieder
advies
kritisch



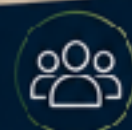
5.

Vertaal het
advies naar
actie



6.

Veelgemaakte
fouten



7.

Waarom loopt
een actieve
werkgever?

MEER DUIDELIJKHEID | BETERE BESLISSINGEN | SUCCESVOLLE RE-INTEGRATIE

1. Waarom is een bezoek aan de bedrijfsarts belangrijk?

Wanneer een medewerker langere tijd ziek is of het herstel anders verloopt dan verwacht, komt er vaak een bezoek aan de bedrijfsarts. Veel werkgevers zien dat als een verplicht onderdeel van het verzuimtraject. Er wordt een afspraak gemaakt, de medewerker gaat naar de bedrijfsarts en enkele dagen later volgt een terugkoppeling.

Daarmee laten veel werkgevers een belangrijke kans liggen.

Een bezoek aan de bedrijfsarts is niet alleen bedoeld om vast te stellen hoe het met de medewerker gaat. Het is vooral een moment waarop meer duidelijkheid kan ontstaan over de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan. Die duidelijkheid helpt u om betere beslissingen te nemen en het vervolg van het verzuimtraject vorm te geven.

Hoe beter u zich voorbereidt op een bezoek aan de bedrijfsarts, hoe groter de kans dat u antwoorden krijgt waar u in de praktijk daadwerkelijk iets mee kunt.

Zie ieder bezoek als een kans

Veel werkgevers wachten af wat de bedrijfsarts zal adviseren. Zij lezen het rapport en proberen vervolgens met die informatie verder te werken.

Een actievere houding levert vaak meer op.

Vraag uzelf vóór ieder bezoek af:

- Welke informatie heb ik nodig om verder te kunnen?
- Waarover bestaat op dit moment nog onduidelijkheid?
- Welke vragen wil ik graag beantwoord zien?
- Welke beslissingen moet ik na dit bezoek kunnen nemen?

Wanneer u deze vragen vooraf beantwoordt, kunt u veel gericht beoordelen of het bezoek u ook daadwerkelijk de informatie heeft opgeleverd die u nodig heeft.

Het advies bepaalt vaak de volgende stap

De terugkoppeling van de bedrijfsarts vormt vaak de basis voor belangrijke beslissingen. Denk aan de mogelijkheden voor passend werk, de opbouw van werkzaamheden, de frequentie van het contact of de vraag welke vervolgstappen verstandig zijn.

Juist daarom is het belangrijk dat het advies duidelijk, bruikbaar en voldoende concreet is. Een algemeen advies biedt weinig houvast. Hoe concreter de informatie, hoe beter u het vervolg kunt organiseren.

Een goed bezoek begint vóór de afspraak

De kwaliteit van een bezoek wordt niet alleen bepaald door de bedrijfsarts. Ook uw voorbereiding speelt een belangrijke rol.

Wanneer u vooraf weet welke informatie u nodig heeft, kunt u achteraf beter beoordelen of uw vragen daadwerkelijk zijn beantwoord. Ontbreekt belangrijke informatie? Dan kunt u daarover vervolgvragen stellen of om verduidelijking vragen.

Zo haalt u meer uit ieder bezoek.

Wat levert dit op?

Werkgevers die een bezoek aan de bedrijfsarts zien als een hulpmiddel in plaats van een verplichting, krijgen vaak sneller de informatie die nodig is om goede beslissingen te nemen. Door vooraf na te denken over de vragen die beantwoord moeten worden en achteraf kritisch te beoordelen of het advies voldoende duidelijk is, haalt u meer uit ieder bezoek. Dat leidt tot betere beslissingen, een gerichter vervolg van het verzuimtraject en uiteindelijk een grotere kans op een succesvolle terugkeer naar het werk.

2. Bereid ieder bezoek voor

Een bezoek aan de bedrijfsarts begint niet op het moment dat de medewerker de spreekkamer binnenloopt. Het begint al veel eerder. Namelijk met de voorbereiding van de werkgever.

Veel werkgevers wachten af wat de bedrijfsarts zal adviseren. Zij hopen dat het bezoek vanzelf antwoord geeft op de vragen die zij hebben. In de praktijk gebeurt dat lang niet altijd.

De bedrijfsarts kan alleen antwoord geven op vragen die worden gesteld of op onderwerpen die tijdens het bezoek aan bod komen. Wanneer vooraf niet duidelijk is welke informatie u nodig heeft, bestaat de kans dat u na afloop nog steeds met dezelfde vragen zit.

Een goede voorbereiding vergroot daarom de kans dat het bezoek daadwerkelijk richting geeft aan het vervolg.

Bepaal vooraf welke vragen u beantwoord wilt hebben

Voordat de medewerker naar de bedrijfsarts gaat, is het verstandig om voor uzelf op een rij te zetten welke informatie u nodig heeft om verder te kunnen.

Vraag uzelf bijvoorbeeld af:

- Welke beslissingen moet ik de komende periode nemen?
- Welke informatie heb ik daarvoor nodig?
- Welke vragen zijn tot nu toe nog onbeantwoord gebleven?
- Welke onduidelijkheden wil ik graag opgelost zien?

Door deze vragen vooraf te beantwoorden, krijgt u beter inzicht in het doel van het bezoek.

Breng ontbrekende informatie in kaart

Tijdens een ziekteverzuim ontstaat vaak geleidelijk een beeld van de situatie. Toch blijven er regelmatig vragen openstaan.

Denk bijvoorbeeld aan:

- Is duidelijk welke werkzaamheden nog mogelijk zijn?
- Is bekend welke beperkingen van invloed zijn op het werk?
- Is er voldoende duidelijkheid over de verwachte ontwikkeling?
- Zijn er nog onderwerpen waarover werkgever en medewerker verschillend denken?

Juist deze openstaande vragen kunnen aanleiding zijn om de bedrijfsarts om een concreter advies te vragen.

Denk na over het werk

De bedrijfsarts beoordeelt niet alleen de belastbaarheid van de medewerker. Die informatie moet uiteindelijk worden vertaald naar de praktijk.

Bereid daarom vooraf voor welke werkzaamheden u wilt laten beoordelen.

Bijvoorbeeld:

- Zijn bepaalde werkzaamheden misschien nog wel mogelijk?
- Zijn er taken die tijdelijk aangepast kunnen worden?
- Kan het aantal uren geleidelijk worden opgebouwd?
- Zijn er praktische aanpassingen denkbaar waardoor werkhervatting eerder mogelijk wordt?

Hoe concreter u hierover vooraf nadenkt, hoe groter de kans dat het advies u daadwerkelijk verder helpt.

Schrijf uw twijfels op

Twijfel is niet verkeerd. Het wordt pas een probleem wanneer u er niets mee doet.

Vraag uzelf daarom vóór ieder bezoek af:

- Waar twijfel ik eigenlijk over?
- Welke vragen blijven steeds terugkomen?
- Waar heb ik nog onvoldoende duidelijkheid over?

Door uw twijfels vooraf op papier te zetten, voorkomt u dat belangrijke onderwerpen onbesproken blijven.

Een goede voorbereiding voorkomt gemiste kansen

Een bezoek aan de bedrijfsarts duurt meestal niet lang. Juist daarom is het belangrijk om de beschikbare tijd zo goed mogelijk te benutten.

Werkgevers die zich voorbereiden, weten beter welke informatie zij nodig hebben en kunnen achteraf eenvoudiger beoordelen of het advies voldoende antwoord geeft op hun vragen.

Wat levert dit op?

Een goede voorbereiding zorgt ervoor dat een bezoek aan de bedrijfsarts meer wordt dan een verplicht onderdeel van het verzuimtraject. U krijgt gericht antwoord op de vragen die voor uw organisatie belangrijk zijn, kunt het advies beter vertalen naar de praktijk en voorkomt dat u na

afloop opnieuw met dezelfde onzekerheden blijft zitten. Zo haalt u meer uit ieder bezoek en kunt u het vervolg van het verzuimproces beter sturen.

3. Vraag om bruikbare antwoorden

Een bezoek aan de bedrijfsarts levert alleen iets op wanneer u daarna verder kunt. Toch zijn veel adviezen zo algemeen geformuleerd dat werkgevers niet goed weten wat zij ermee moeten doen.

Dat is niet altijd de schuld van de bedrijfsarts. Vaak worden simpelweg niet de juiste vragen gesteld.

Veel werkgevers beperken zich tot vragen als:

"Kan mijn medewerker weer werken?"

Of:

"Wanneer is hij weer volledig hersteld?"

Dat lijken logische vragen, maar ze helpen u in de praktijk vaak niet verder. De antwoorden zijn meestal algemeen en geven weinig richting aan de volgende stap.

Veel waardevoller zijn vragen die aansluiten bij uw rol als werkgever. Niet de ziekte staat centraal, maar de mogelijkheden om verantwoord terug te keren naar het werk.

Stel vragen waar u verder mee kunt

Een goed antwoord helpt u om een beslissing te nemen. Vraag daarom niet alleen óf iemand kan werken, maar vooral **onder welke voorwaarden** en **welke mogelijkheden er zijn**.

Denk bijvoorbeeld aan vragen als:

- Welke werkzaamheden kan de medewerker op dit moment verantwoord uitvoeren?
- Welke werkzaamheden moeten voorlopig nog worden vermeden?
- Zijn de beperkingen naar verwachting tijdelijk of langdurig?
- Is een geleidelijke opbouw van werkzaamheden mogelijk?
- Welke voorwaarden zijn nodig om werkhervatting verantwoord te laten verlopen?
- Wanneer verwacht u dat de belastbaarheid opnieuw moet worden beoordeeld?

Met dit soort antwoorden kunt u daadwerkelijk aan de slag.

Vertaal het advies naar de werkvloer

Een advies is pas waardevol wanneer u het kunt toepassen binnen uw organisatie.

Vraag uzelf daarom na ieder bezoek af:

- Kan ik op basis van dit advies bepalen welke werkzaamheden passend zijn?
- Weet ik wat ik morgen anders moet doen?
- Kan ik hierover duidelijke afspraken maken met mijn medewerker?
- Is voor mij duidelijk welke volgende stap logisch is?

Is het antwoord op één van deze vragen **nee**, dan is het advies waarschijnlijk nog niet concreet genoeg.

Durf om verduidelijking te vragen

Een terugkoppeling van de bedrijfsarts hoeft niet het eindpunt van het gesprek te zijn.

Wanneer belangrijke vragen onbeantwoord blijven of een advies voor meerdere uitleg vatbaar is, is het verstandig om om verduidelijking te vragen. Dat is geen kritiek op de bedrijfsarts, maar een manier om ervoor te zorgen dat het advies in de praktijk goed kan worden uitgevoerd.

Hoe duidelijker het advies, hoe kleiner de kans op misverstanden tussen werkgever en werknemer.

Een goed antwoord leidt tot een goede beslissing

Het doel van een bezoek aan de bedrijfsarts is niet om een rapport te ontvangen. Het doel is om voldoende informatie te krijgen om verantwoorde beslissingen te nemen.

Dat vraagt om de juiste vragen.

Niet de vraag:

"Kan mijn medewerker werken?"

Maar:

"Wat is er nodig om mijn medewerker weer verantwoord aan het werk te krijgen?"

Dat is het verschil tussen een algemeen advies en een advies waar u als werkgever daadwerkelijk verder mee kunt.

Wat levert dit op?

Werkgevers die gericht vragen naar de mogelijkheden in plaats van alleen naar de beperkingen, krijgen adviezen die beter bruikbaar zijn in de dagelijkse praktijk. Daardoor kunnen zij sneller passende werkzaamheden aanbieden, duidelijkere afspraken maken en richter sturen op werkhervatting. Een goed geformuleerde vraag leidt vaak tot een beter bruikbaar antwoord, en een beter antwoord leidt tot betere beslissingen.

4. Lees ieder advies kritisch

Na een bezoek aan de bedrijfsarts ontvangt u meestal een terugkoppeling of advies. Veel werkgevers lezen dit door en gaan ervan uit dat zij daarmee verder kunnen.

Toch is het verstandig om ieder advies kritisch te bekijken.

Kritisch betekent niet dat u aan de deskundigheid van de bedrijfsarts twijfelt. Het betekent dat u nagaat of het advies u voldoende informatie geeft om goede beslissingen te nemen.

Uiteindelijk bent u degene die het advies moet vertalen naar de dagelijkse praktijk. Dan is het belangrijk dat duidelijk is wat u wel en niet kunt doen.

Stel uzelf een aantal vragen

Lees ieder advies alsof u er morgen mee aan het werk moet.

Vraag uzelf af:

- Is het advies voldoende concreet?
- Is duidelijk welke werkzaamheden wel en niet mogelijk zijn?
- Is het advies uitvoerbaar binnen mijn organisatie?
- Zijn de afspraken duidelijk geformuleerd?
- Geeft het advies voldoende richting voor de volgende stap?

Wanneer u op één of meer van deze vragen geen duidelijk antwoord kunt geven, is het verstandig om verdere toelichting te vragen.

Een algemeen advies helpt vaak onvoldoende

Een advies als:

"Werkhervatting wordt nog niet geadviseerd."

of

"Opbouw is mogelijk."

roept vaak nieuwe vragen op.

Bijvoorbeeld:

- Vanaf wanneer?
- Welke werkzaamheden zijn passend?
- Hoeveel uren zijn verantwoord?
- Hoe snel kan worden opgebouwd?
- Wanneer vindt een nieuwe beoordeling plaats?

Hoe concreter het advies, hoe kleiner de kans op verschillende interpretaties.

Voorkom misverstanden

Onduidelijke adviezen kunnen leiden tot verschillende verwachtingen. De werkgever denkt het advies op de ene manier uit te voeren, terwijl de werknemer of bedrijfsarts iets anders bedoelt.

Dat kan onnodige discussies veroorzaken en het re-integratieproces vertragen.

Door tijdig om verduidelijking te vragen, voorkomt u dat onduidelijkheden later uitgroeien tot problemen.

U mag om verduidelijking vragen

Een advies hoeft niet direct volledig of perfect te zijn.

Wanneer u belangrijke informatie mist of een advies niet goed kunt vertalen naar de praktijk, is het normaal om hierover vragen te stellen. Dat is geen teken van wantrouwen, maar een manier om ervoor te zorgen dat u het advies op de juiste manier kunt uitvoeren.

Een goed advies is niet alleen medisch verantwoord, maar ook praktisch toepasbaar.

Gebruik het advies als hulpmiddel

Zie een advies van de bedrijfsarts niet als het eindpunt van een bezoek, maar als een hulpmiddel om het vervolg van de re-integratie vorm te geven.

Hoe beter u begrijpt wat het advies betekent, hoe gemakkelijker u passende werkzaamheden kunt organiseren, duidelijke afspraken kunt maken en het herstelproces kunt ondersteunen.

Wat levert dit op?

Werkgevers die adviezen kritisch beoordelen, krijgen sneller duidelijkheid over wat de bedrijfsarts precies bedoelt. Daardoor ontstaan minder misverstanden, kunnen passende werkzaamheden beter worden georganiseerd en worden beslissingen gebaseerd op informatie die duidelijk, uitvoerbaar en bruikbaar is. Een kritisch gelezen advies vormt een stevigere basis voor een succesvolle re-integratie dan een advies dat zonder verdere vragen wordt overgenomen.

Checklist: vier vragen die u altijd voor een advies kunt stellen

Voordat u een advies van de bedrijfsarts vertaalt naar de praktijk, is het verstandig om uzelf vier eenvoudige vragen te stellen.

1. Is het advies concreet?

Kunt u precies aangeven welke werkzaamheden uw medewerker wel en niet kan uitvoeren? Of blijft het advies te algemeen?

2. Is het advies duidelijk?

Is voor u helder wat de bedrijfsarts bedoelt, of zijn er meerdere uitleggen mogelijk? Onduidelijke adviezen leiden gemakkelijk tot misverstanden.

3. Is het advies uitvoerbaar?

Kunt u het advies daadwerkelijk toepassen binnen uw organisatie? Zijn de voorgestelde werkzaamheden, uren of aanpassingen in de praktijk haalbaar?

4. Is het advies volledig?

Beantwoordt het advies alle vragen die u vooraf had? Of ontbreekt er nog informatie die nodig is om verantwoorde beslissingen te nemen?

Kunt u één of meer van deze vragen niet met 'ja' beantwoorden? Dan is het verstandig om om verduidelijking te vragen. Een aanvullende vraag voorkomt vaak onduidelijkheid, vertraging en onnodige discussies tijdens de re-integratie.⁵ Vertaal het advies naar actie

Na een bezoek aan de bedrijfsarts is het verleidelijk om het advies op te bergen en te wachten tot het volgende contactmoment. Toch levert een advies pas iets op wanneer u het vertaalt naar concrete acties.

Vraag uzelf daarom niet alleen af "*Wat staat er in het advies?*", maar vooral "*Wat betekent dit voor de praktijk?*"

Een goed advies geeft richting. Het is vervolgens aan u om die richting om te zetten in duidelijke afspraken en een plan voor de komende periode.

Wat betekent dit voor het werk?

Begin met de vraag wat het advies betekent voor de dagelijkse werkzaamheden.

Denk bijvoorbeeld aan:

- Welke werkzaamheden kan de medewerker nu uitvoeren?
- Welke werkzaamheden zijn voorlopig nog niet mogelijk?
- Moeten bepaalde taken tijdelijk worden aangepast?
- Is een uitbreiding van uren of werkzaamheden verantwoord?

Door het advies te vertalen naar concrete werkzaamheden ontstaat duidelijkheid voor zowel u als uw medewerker.

Maak duidelijke afspraken

Een advies van de bedrijfsarts vervangt geen afspraken tussen werkgever en werknemer. Die zult u samen moeten maken.

Bespreek daarom na ieder bezoek onder andere:

- Welke werkzaamheden worden uitgevoerd?
- Op welke dagen en tijden?
- Welke ondersteuning is nodig?
- Welke verwachtingen hebben we over en weer?

Hoe duidelijker de afspraken, hoe kleiner de kans op misverstanden.

Maak een planning

Re-integratie verloopt zelden in één stap. Meestal bestaat het uit meerdere fasen.

Leg daarom vast:

- Wanneer starten de nieuwe afspraken?
- Wanneer worden werkzaamheden uitgebreid of aangepast?
- Welke mijlpalen willen we bereiken?
- Wanneer bekijken we opnieuw of de afspraken nog passend zijn?

Een duidelijke planning geeft structuur en voorkomt dat het proces stilvalt.

Spreek een evaluatiemoment af

Een situatie kan veranderen. Daarom is het belangrijk om regelmatig samen te beoordelen of de gemaakte afspraken nog aansluiten bij de werkelijkheid.

Vraag uzelf af:

- Werkt de huidige aanpak?
- Zijn de werkzaamheden nog passend?
- Is bijstelling nodig?
- Zijn er nieuwe ontwikkelingen die invloed hebben op de re-integratie?

Door vaste evaluatiemomenten af te spreken, blijft het traject in beweging en kunnen knelpunten tijdig worden opgelost.

Laat een advies niet in een dossier verdwijnen

Een rapport van de bedrijfsarts heeft pas waarde wanneer het leidt tot concrete acties. Wanneer u na ieder bezoek bewust nadenkt over de gevolgen voor de werkzaamheden, de afspraken en de planning, haalt u veel meer uit het advies.

Zo blijft re-integratie geen papieren proces, maar een traject waarin stap voor stap wordt gewerkt aan een verantwoorde terugkeer naar het werk.

Praktische checklist: van advies naar actie

Na ieder bezoek aan de bedrijfsarts kunt u uzelf de volgende vragen stellen:

- Wat betekent dit advies voor de werkzaamheden?
- Welke afspraken moet ik nu maken?
- Welke acties moeten direct worden uitgevoerd?
- Welke planning spreken we af?
- Wanneer evalueren we of deze aanpak nog werkt?

Kunt u deze vragen beantwoorden, dan heeft u het advies succesvol vertaald naar de praktijk.

Wat levert dit op?

Werkgevers die een advies direct omzetten in concrete acties, houden de regie over het re-integratieproces. Duidelijke werkzaamheden, heldere afspraken, een realistische planning en vaste evaluatiemomenten zorgen ervoor dat alle betrokkenen weten waar zij aan toe zijn. Dat voorkomt stilstand, verkleint de kans op misverstanden en vergroot de kans op een succesvolle terugkeer naar het werk.⁶ Veelgemaakte fouten

De meeste werkgevers willen hun rol tijdens een ziekteverzuim zo goed mogelijk invullen. Toch gaan er in de praktijk regelmatig dingen mis. Vaak niet uit onwil, maar omdat werkgevers ervan uitgaan dat het bezoek aan de bedrijfsarts zijn werk vanzelf doet.

Juist daardoor blijven kansen liggen.

Door onderstaande fouten te herkennen en te voorkomen, haalt u meer uit ieder bezoek aan de bedrijfsarts en voorkomt u onnodige vertraging in het re-integratieproces.

Fout 1: Blanco het bezoek ingaan

Sommige werkgevers laten een bezoek aan de bedrijfsarts volledig op zijn beloop. Er is geen duidelijk doel en er wordt vooraf niet nagedacht over de informatie die nodig is.

Daardoor is de kans groot dat na afloop belangrijke vragen onbeantwoord blijven.

Beter: bepaal vooraf wat u na het bezoek wilt weten om verder te kunnen.

Fout 2: Geen vragen voorbereiden

Wie geen vragen voorbereidt, is afhankelijk van de onderwerpen die tijdens het bezoek toevallig aan bod komen.

Daardoor krijgt u mogelijk een goed medisch oordeel, maar onvoldoende informatie om het vervolg van de re-integratie vorm te geven.

Beter: maak vooraf een korte lijst met vragen waarop u graag een antwoord wilt hebben.

Fout 3: Het advies zonder nadenken overnemen

Een advies van de bedrijfsarts is bedoeld om u verder te helpen. Dat betekent niet dat u het zonder meer moet overnemen.

Lees altijd kritisch of het advies voldoende duidelijk, concreet en toepasbaar is binnen uw organisatie.

Beter: vraag uzelf af of u op basis van het advies daadwerkelijk weet welke vervolgstappen u moet zetten.

Fout 4: Onduidelijke rapportages accepteren

Een algemene of onduidelijke terugkoppeling kan leiden tot verschillende interpretaties. Dat vergroot de kans op misverstanden tussen werkgever en werknemer.

Wanneer belangrijke informatie ontbreekt, hoeft u daar geen genoegen mee te nemen.

Beter: vraag om verduidelijking wanneer het advies onvoldoende houvast biedt om goede beslissingen te nemen.

Fout 5: Geen vervolgvragen stellen

Een bezoek aan de bedrijfsarts hoeft niet alle antwoorden in één keer op te leveren.

Wanneer na afloop nog onduidelijkheden bestaan, is het verstandig om aanvullende vragen te stellen. Daarmee voorkomt u dat u beslissingen moet nemen op basis van aannames.

Beter: zorg ervoor dat u pas verder gaat wanneer duidelijk is wat het advies voor uw organisatie betekent.

Fout 6: Wachten tot het volgende bezoek

Sommige werkgevers leggen het advies in het dossier en wachten af tot de volgende afspraak met de bedrijfsarts.

Daardoor gaat kostbare tijd verloren en blijft onduidelijkheid bestaan.

Beter: vertaal het advies direct naar concrete werkzaamheden, afspraken en een planning. Blijf de voortgang volgen en stuur bij wanneer dat nodig is.

Voorkom dat kleine fouten grote gevolgen krijgen

Geen enkele werkgever zal alle fouten volledig voorkomen. Dat hoeft ook niet.

Het belangrijkste is dat u zich realiseert dat u invloed heeft op de kwaliteit van het re-integratieproces. Hoe beter u zich voorbereidt, de juiste vragen stelt, adviezen kritisch beoordeelt en deze vertaalt naar concrete acties, hoe groter de kans op een succesvolle terugkeer naar het werk.

Praktische checklist: voorkomt u deze fouten?

Controleer na ieder bezoek aan de bedrijfsarts of u de volgende vragen met '**ja**' kunt beantwoorden:

- Heb ik mij goed voorbereid op het bezoek?
- Zijn de belangrijkste vragen beantwoord?
- Is het advies duidelijk, concreet en uitvoerbaar?
- Weet ik welke acties ik nu moet ondernemen?
- Heb ik afspraken gemaakt over het vervolg?
- Is een evaluatiemoment gepland?

Kunt u één of meer vragen niet met '**ja**' beantwoorden? Dan is de kans groot dat er nog winst te behalen valt.

Wat levert dit op?

Door veelgemaakte fouten te herkennen en te voorkomen, benut u ieder bezoek aan de bedrijfsarts beter. U voorkomt onnodige vertraging, krijgt meer duidelijkheid over de mogelijkheden van uw medewerker en kunt sneller passende vervolgstappen zetten. Daarmee houdt u de regie over het re-integratieproces en vergroot u de kans op een succesvolle werkhervatting.

5. Waarom loont een actieve werkgever?

Een bezoek aan de bedrijfsarts is geen doel op zich. Het is een hulpmiddel om meer duidelijkheid te krijgen over de mogelijkheden van uw medewerker en de vervolgstappen in het re-integratieproces.

Die duidelijkheid ontstaat echter niet vanzelf.

Werkgevers die afwachten wat er gebeurt, lopen het risico dat belangrijke vragen onbeantwoord blijven, adviezen te algemeen zijn en kansen op werkhervatting onbenut blijven.

Werkgevers die zich actief voorbereiden, gerichte vragen stellen en kritisch kijken naar de terugkoppeling, halen vaak veel meer uit ieder bezoek.

De bedrijfsarts bepaalt niet alleen het resultaat

De bedrijfsarts brengt een deskundig advies uit over de belastbaarheid en de mogelijkheden van de medewerker. Dat advies vormt een belangrijk onderdeel van het re-integratieproces.

Maar een advies is nog geen oplossing.

Het is aan de werkgever om het advies te vertalen naar passende werkzaamheden, duidelijke afspraken en een realistisch vervolg. Juist daar maakt u het verschil.

Een goed advies is pas waardevol als u er iets mee kunt

Een uitgebreid rapport heeft weinig waarde wanneer het niet duidelijk is wat u morgen anders moet doen.

Vraag uzelf daarom na ieder bezoek af:

- Weet ik welke werkzaamheden passend zijn?
- Weet ik welke afspraken ik nu moet maken?
- Weet ik welke vervolgstappen nodig zijn?
- Weet ik wanneer we de situatie opnieuw beoordelen?

Kunt u deze vragen beantwoorden, dan heeft het bezoek u daadwerkelijk verder geholpen.

U heeft meer invloed dan u denkt

U kunt de medische situatie van uw medewerker niet veranderen. Dat is ook niet uw rol.

U heeft wél invloed op de manier waarop het re-integratieproces verloopt.

Door u goed voor te bereiden, de juiste vragen te stellen, adviezen kritisch te beoordelen en deze om te zetten in concrete acties, vergroot u de kans op een succesvolle terugkeer naar het werk.

Een actieve werkgever wacht niet af, maar zorgt ervoor dat ieder bezoek aan de bedrijfsarts zoveel mogelijk duidelijkheid oplevert.

Maak van ieder bezoek een stap vooruit

Elk bezoek aan de bedrijfsarts zou antwoord moeten geven op één belangrijke vraag:

"Welke stap kunnen we nu verantwoord zetten?"

Wanneer ieder bezoek leidt tot meer duidelijkheid, concrete afspraken en een logisch vervolg, blijft het re-integratieproces in beweging. Dat is in het belang van zowel de werkgever als de medewerker.

Praktische checklist: haalt u alles uit ieder bezoek?

Na ieder bezoek aan de bedrijfsarts kunt u zichzelf deze vragen stellen:

- Heb ik vooraf bepaald welke informatie ik nodig had?
- Zijn mijn belangrijkste vragen beantwoord?
- Is het advies duidelijk en bruikbaar?
- Heb ik het advies vertaald naar concrete acties?
- Zijn er afspraken gemaakt over het vervolg?
- Weet ik wanneer we de voortgang opnieuw beoordelen?

Kunt u alle vragen met '**ja**' beantwoorden, dan heeft u waarschijnlijk alles uit het bezoek gehaald wat erin zat.

Wat levert dit op?

Werkgevers die een actieve rol nemen tijdens het re-integratieproces zijn beter in staat om richting te geven aan de terugkeer naar het werk. Zij krijgen meer bruikbare informatie, maken beter onderbouwde beslissingen en voorkomen dat onduidelijkheden onnodig blijven bestaan. Een bezoek aan de bedrijfsarts wordt daarmee geen verplicht onderdeel van het verzuimproces, maar een waardevol hulpmiddel om stap voor stap toe te werken naar een verantwoorde en duurzame werkhervatting.

Een bedrijfsarts geeft advies. Een werkgever geeft richting. Pas wanneer beide goed samenwerken, ontstaat een re-integratieproces dat echt verder helpt.