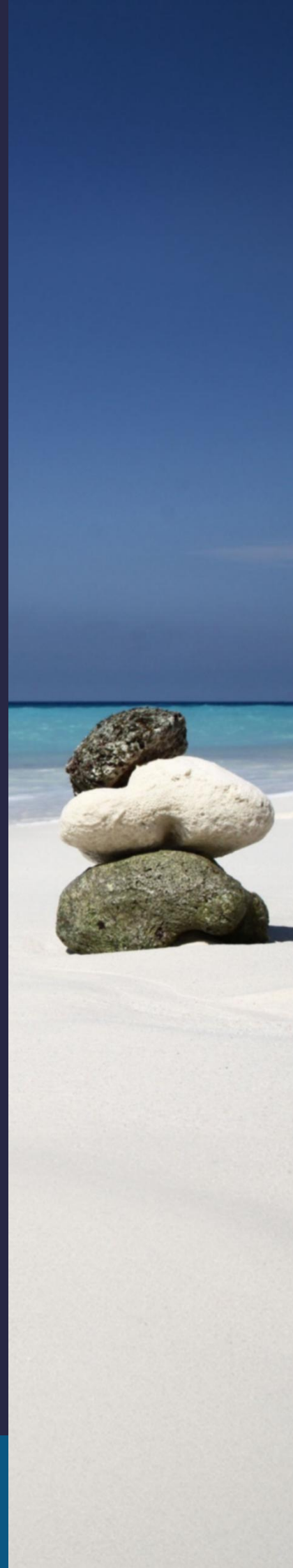


Anneke de Klerk

Alles over arbeidsdeskundig onderzoek online of face to face

E-book voor werkgevers
en HR-adviseurs

donderdag 3 april 2025





Arbeidsdeskundig onderzoek, sleutel tot perspectief

[Maak een afspraak](#)

Arbeidsdeskundig onderzoek

Bij (dreigend) langdurig ziekteverzuim is het belangrijk om zo snel mogelijk te handelen.

Waarom een arbeidsdeskundig onderzoek?

Een arbeidsdeskundig onderzoek is een cruciaal instrument binnen het verzuim- en re-integratiebeleid van organisaties. Het biedt werkgevers en HR-adviseurs inzicht in de arbeidsmogelijkheden van een zieke medewerker en geeft concrete richtlijnen voor een effectieve terugkeer naar werk.

Dit e-boek is een gids voor arbeidsdeskundig onderzoek: wanneer is het nodig, wat zijn de wettelijke kaders en hoe zet je het succesvol in binnen jouw organisatie.

Wanneer is een arbeidsdeskundig onderzoek nodig?

Een arbeidsdeskundig onderzoek is noodzakelijk als er twijfel bestaat over de re-integratie van een zieke werknemer. Dit onderzoek helpt bepalen of en hoe de medewerker kan terugkeren in het eigen werk, aangepast werk, of een andere functie binnen of buiten de organisatie.

Arbeid in beeld, met de mens centraal

Wanneer is een arbeidsdeskundig onderzoek nodig?

Wettelijk kader en meer

- **Bij langdurige ziekte:** Wanneer een werknemer langdurig ziek is en er onzekerheid is over de werkhervattingsmogelijkheden. Volgens de Wet Verbetering Poortwachter wordt een arbeidsdeskundig onderzoek vaak rond de 42e week van ziekte geadviseerd.
- **Bij verschil van mening bij re-integratie:** Als er onenigheid is tussen werkgever en werknemer over de mogelijkheden voor werkhervatting.

De arbeidsdeskundige werkt samen met de bedrijfsarts en neemt als uitgangspunt de visie van de bedrijfsarts op mogelijkheden en beperkingen van de werknemer.

Inzicht in belastbaarheid, een brug naar mogelijkheden.

Hoe verloopt een arbeidsdeskundig onderzoek?

Altijd in gesprek met werknemer en werkgever

Zorgvuldig en deskundig

Kennismaking en inventarisatie

Beoordeling van de eigen functie

**Mogelijkheden binnen de organisatie
(Spoor 1)**

Onderzoek naar ander werk (Spoor 2)

Rapportage en advies

Inzicht in belastbaarheid, een brug naar mogelijkheden.

Een arbeidsdeskundig onderzoek wordt uitgevoerd door een arbeidsdeskundige en verloopt in verschillende fasen

Mensenwerk, óók digitaal

Soorten arbeidsdeskundig onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek kan op verschillende manieren worden uitgevoerd

Online onderzoek: via videobellen en digitale tools.

Face tot face onderzoek: op locatie met directe werkplekanalyse.

Wanneer kies je welke vorm?

Online onderzoek: bij cases zonder fysieke werkplekanalyse

Face to face onderzoek: bij complexe medische situaties of noodzakelijke werkplekaanpassing

Zicht op werk, ook online

Kwaliteitscriteria voor een online arbeidsdeskundig onderzoek

Een online arbeidsdeskundig onderzoek kan effectief zijn mits aan kwaliteitscriteria wordt voldaan

1. **Deskundigheid en registratie:** De arbeidsdeskundige is liefst geregistreerd SRA en lid van NVvA.
2. **Digitale infrastructuur:** Gebruik van beveiligde videoplatforms en digitale documentuitwisseling.
3. **Structuur en aanpak:** Voorbereiding, gestructureerde interviews, rapportage en follow-up.
4. **Betrokkenheid van de medewerker:** Een veilige en vertrouwelijke omgeving is essentieel.

Zoek een arbeidsdeskundige die gewend is om online inhoudelijk goede gesprekken te voeren en nabijheid en vertrouwen kan creëren in een online omgeving.

De Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) draagt al meer dan 30 jaar bij aan de kwaliteitsbevordering van het vak van arbeidsdeskundige. Dit doet de SRA met specifieke aandacht voor houding en gedrag van deze professional. Want het zijn de arbeidsdeskundigen die in de relatie mens, werk en inkomen een schakelfunctie vervullen. Dit zowel in de private als in de publieke sector. Hun houding en gedrag kunnen het verschil maken in de levens van mensen en in de praktijk van ondernemingen.

Niet alles is meetbaar –
maar wel zichtbaar.

Hoe kies je de juiste
arbeidsdeskundige?

Belangrijke selectiecriteria:

Ervaring en specialisatie: Heeft de arbeidsdeskundige ervaring met vergelijkbare casussen?

Certificering: Is de arbeidsdeskundige aangesloten bij NVvA of SRA?

Objectiviteit: Geen belangenconflict met werkgever of werknemer.

Digitale vaardigheden: Ervaring met online onderzoeksmethoden.

Zicht op werk, ook online

Praktische stappen voor HR-adviseurs

Vorbereiding op een arbeidsdeskundig onderzoek

- ✓ Verzamel relevante medische en functionele informatie.
- ✓ Informeer werkgever en werknemer over het proces.
- ✓ Test digitale tools vooraf.
- ✓ Zorg voor duidelijke instructies voor medewerkers.
- ✓ Waarborg vertrouwelijkheid en privacy.

Duurzame inzetbaarheid begint met écht luisteren

Wat gebeurt er na het onderzoek?

Opstellen re-integratieplan

- ✓ Re-integratie in de huidige functie
- ✓ Aanpassingen binnen de huidige functie
- ✓ Oriëntatie op een andere functie binnen de organisatie (Spoor 1)
- ✓ Opstarten van een Spoor 2-traject met een re-integratiebureau

Let op:

Na 1 jaar ziekte en geen volledige re-integratie in het eigen werk: Spoor 1 starten.

Na 1 jaar en 3 maanden ziekte zonder volledige re-integratie: Spoor 1 en Spoor 2 inzetten.

Duurzame inzetbaarheid begint met écht luisteren

Werknemer en werkgever met elkaar in gesprek



Online onderzoek

Een online arbeidsdeskundig onderzoek is een volwaardig alternatief voor een fysiek onderzoek, mits de juiste kwaliteitsstandaarden worden gehanteerd. Door te investeren in deskundigheid, digitale infrastructuur en een gestructureerde aanpak, kunnen HR-adviseurs en werkgevers bijdragen aan een effectieve en objectieve re-integratie.

[Maak een afspraak](#)

Anneke de Klerk

E-book voor werkgevers
en HR-adviseurs

www.annekedeklerk.com

