

# IN GESPREK MET...

## KARIN PIËST

### **Wat doet een arbeidsdeskundige eigenlijk precies?**

Een bedrijfsarts geeft aan wat de medische beperkingen van een zieke werknemer zijn. Ik vertaal deze medische diagnose naar concrete mogelijkheden, liefst binnen de huidige functie van de werknemer. Ik geef expliciete, heldere adviezen over belasting en belastbaarheid. Ik bekijk wat iemand nog kan, of daarvoor aanpassingen nodig zijn en ik beoordeel of iemand binnen of buiten de organisatie aan de slag kan. Ik fungeer vaak als een soort tolk tussen Human Resources en de bedrijfsarts.

Soms word ik ingeschakeld voor een second opinion. Bijvoorbeeld wanneer sprake is van een herkeuring, omdat de werkgever of werknemer van mening is dat een WIA keuring niet correct is uitgevoerd.

En soms zijn situaties net even anders dan normaal en zit de werkgever met lastige vragen. Bijvoorbeeld: "Niet mijn medewerker is ziek, maar zijn/haar partner. Hoe stel ik me op, wat mag ik vragen en wat moet ik doen?"

Ook krijg ik regelmatig vragen als: "Ik krijg van mijn bedrijfsarts te horen dat ik voorlopig met deze werknemer niets kan, maar zelf heb ik daar twijfels over. Wat moet ik nu doen? Hoe stel ik me op naar de bedrijfsarts? En hoe naar mijn werknemer? Wat mag ik vragen en wat niet? Hoe voorkom ik dat het UWV oordeelt dat ik verwijtbaar handel?"

### **Hoe ziet jouw gemiddelde werkdag eruit?**

Dat verschilt nogal. Het ligt eraan welke pet ik die dag op heb. Wanneer ik op pad ga voor een arbeidsdeskundig onderzoek bereid ik me gedegen voor. Dat begint op de dag voor het onderzoek; dan bestudeer ik het dossier. Wat is er aan de hand, wat zijn de beperkingen, welke adviezen zijn tot nu toe gegeven? Wanneer ik het onderzoek uitvoer bij een nieuwe klant, verdiep ik me ook in de organisatie en de functies die zij hebben. Ik begin meestal rond tien uur bij mijn klant. Daar bespreek ik de casus eerst met de betrokken leidinggevende en een HR-functionaris. Aansluitend ga ik in gesprek met de zieke werknemer, om zijn/haar kant van het verhaal te horen. En daarna ga ik terug naar kantoor om mijn adviesrapport te schrijven. Dat neemt meestal zo'n vier tot zes uur in beslag.

### **En wat doe je nog meer?**

Daarnaast werk ik als lid van de Certificatiecommissie van de Hobeon SKO, het certificeringssysteem voor arbeidsdeskundigen.

Ik verifieer of collega's in het land aan alle eisen voor (her)certificatie voldoen. Hebben ze genoeg scholingspunten en organiseren ze structureel onderlinge toetsing? Zijn ze minimaal 15-16 uur per week als Arbeidsdeskundige werkzaam? Ook kent de SKO accreditatiepunten toe aan opleidingen. Ik volg scholingen regelmatig zelf, om te beoordelen hoeveel accreditatiepunten ze "waard" zijn.

Verder voer ik natuurlijk regelmatig acquisitiegesprekken bij potentiële nieuwe klanten en werk ik als geregistreerd mediator en coach. Regelmatig begeleid ik in die hoedanigheid korte trajecten. En tot slot geef ik trainingen over de wetgeving rondom re-integratie en de rol van de arbeidsdeskundige



“Mijn advies levert helderheid op.  
Er is ineens een duidelijke markering:  
hier staan we nu, dit kan en dit kan niet.”

Karin Piëst

ZELFSTANDIG GEVESTIGD ARBEIDSDESKUNDIGE, MEDIATOR / COACH

Klanten: o.a. Zakelijke dienstverleners, Kinderopvang, UWV en Politie.

#### Kun je een voorbeeld geven van veel voorkomende casuïstiek?

Vaak hoor ik dat een werkgever zich in het nauw gedreven voelt en machteloosheid ervaart, vooral wanneer de betrokkene “niet te belasten” is. Dan is voor de werkgever onduidelijk wat zijn rol op dat moment is. In die situaties word ik ingeschakeld. Ik communiceer op een andere manier met de bedrijfsarts dan de werkgever. Ik schets een zo helder mogelijk beeld van de situatie door de juiste vragen te stellen. Ik ben thuis in termen die op elkaar lijken, maar een groot verschil kunnen uitmaken. Denk aan formuleringen als: ‘geen belasting’ of ‘geringe belasting.’

Er is zelden sprake van ‘geen benutbare mogelijkheden.’ Je moet als bedrijfsarts echt stevige gronden hebben om die uitspraak te doen. Dat is namelijk alleen het geval wanneer iemand opgenomen of bedlegerig is. De gemiddelde leidinggevende weet dat niet. Daarnaast is het goed je te realiseren dat een bedrijfsarts in principe geen uitspraak doet over mogelijkheden ten aanzien van ander werk, maar zich voornamelijk richt op de mogelijkheden in het eigen werk. Soms zijn de adviezen niet volledig helder. Dan staat er bijvoorbeeld in de terugkoppelingsbrief zoiets als: “Betrokkene mag licht administratief werk verrichten”. De werkgever weet dan nog steeds niet wat er precies wel mag. Want wat valt er precies onder ‘licht administratief werk’?

#### Dat is complexe materie. Heb je algemene tips voor werkgevers?

Vraag bij de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige altijd door totdat volkomen helder is wat iemand precies wel en niet mag doen. En controleer of het advies goed onderbouwd is en in heldere taal geschreven staat.

#### Zie je bepaalde trends?

Werkgevers hebben meer kennis van re-integratietrajecten dan pakweg 5 jaar geleden. Toch word ik juist daarom eerder ingeschakeld. Vroeger werd ik gebeld wanneer het 2<sup>e</sup> spoor in zicht kwam, dat zijn de re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Nu wordt mijn advies al gevraagd zodra blijkt dat een traject stagneert. Door hun grotere kennis stellen werkgevers specifiekere vragen en hebben ze sneller in de gaten wanneer een traject niet goed loopt. Een andere tendens is het feit dat het UVW strenger controleert en makkelijker overgaat tot een sanctie. Als je als

werkgever iets niet helemaal goed doet of vergeet, ben je al gauw de klos. Werkgevers schakelen ook daardoor sneller een arbeidsdeskundige in om zeker te zijn van een gedegen plan dat aan alle eisen voldoet en volledig onderbouwd is. Dat is veel goedkoper dan een sanctie in de vorm van een loondoorbetaling.

### **Je werkt vooral met mensen die langdurig ziek zijn. Is dat eigenlijk wel leuk?**

Jazeker! Het is een fantastisch vak. Ik doe dit werk al 16 jaar en ik vind het nog steeds ontzettend leuk.

Je kunt echt iets betekenen voor mensen. Ik breng altijd een verandering teweeg in hun proces. En dat ervaren mensen als zeer waardevol wanneer ze het gevoel hebben al maanden of zelfs langer, "vast te zitten". Mijn advies levert helderheid op. Er is ineens een duidelijke markering: hier staan we nu, dit kan en dit kan niet.

Al zijn mensen natuurlijk niet altijd onverdeeld blij met die duidelijkheid. Stel je voor: ik stel vast dat je niet terug kunt keren bij je eigen werkgever. Dat nieuws wil bijna niemand horen. Toch weten mensen in de meeste gevallen allang dat het niet uitspreken van dit feit slechts uitstel van executie is. Dan blijkt helderheid over hun situatie ook ineens nieuwe inzichten met zich mee te brengen. En let wel, mijn advies is er altijd op gericht om mensen vooruit te helpen vanaf het punt waar ze nu staan. Ik geef tips en adviezen, ik verwijz zo nodig door naar een (loopbaan)coach of therapeut. Ik doe mijn uiterste best mensen weer perspectief te geven.

### **Dat klinkt wel erg mooi. Kom je nooit boze zieke medewerkers tegen die het niet eens zijn met jouw beoordeling?**

Ik heb eigenlijk nooit met boze mensen te maken. Echt niet.

Dat komt volgens mij omdat ik zowel de werknemer als de werkgever altijd helemaal meeneem in mijn beredenering, analyse en advies. Ik informeer beide partijen zo volledig mogelijk over hun rechten en plichten. Mensen komen dan in beweging en trekken zelf een conclusie. Die laat ik hen ook zoveel mogelijk zelf formuleren. Daardoor komen we bij een oplossingsrichting uit die de werknemer en werkgever acceptabel vinden. Ik probeer mensen die zich slachtoffer voelen uit die rol te halen.

Ik heb wel een keer meegemaakt dat een hoofd Human Resources boos was omdat ik niet het advies gaf dat zij wilde horen. Ze wilde het advies 'ontslag', maar daar waren absoluut geen gronden voor. De validiteit van mijn beoordeling staat of valt met objectiviteit en een deugdelijke onderbouwing. Wanneer je daarmee probeert te sjoemelen word je als werkgever door het UWV onherroepelijk op je vingers getikt.

### **Hoe zorg jij er zelf voor dat je gezond werkt?**

Ik neem op tijd een time-out. Dan werk ik een paar dagen niet. Ik heb er zeer bewust voor gekozen om me zelfstandig te vestigen. Ik voer sowieso niet vijf dagen per week arbeidsdeskundig onderzoek uit. Voor arbeidsdeskundig advies heb je een hoge mate van creativiteit nodig en een scherp analytisch vermogen. Om fris te blijven neem ik niet meer dan twee onderzoeken per week aan. Het is fijn om dat af te wisselen met workshops, mediation en coaching.

Ik ga trouwens altijd op zoek naar opdrachten waar ik energie van krijg. Ik vind het fantastisch om mensen verder te helpen. Op welke wijze dan ook. Ik probeer om in elke situatie de mogelijkheden zien.

### **En als je even wilt ontspannen?**

Dan pak ik een boek. Over ziektebeelden, behandelmethodes of voorlichtingsmethodieken. Ik besteed veel tijd aan vakliteratuur. Daar ontspan ik mee. Ik ben nu eenmaal gefascineerd door de manier waarop mensen omgaan met hun eigen gezondheid.