

Arbeidsdeskundig onderzoek

Niemand vindt het prettig om (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt te zijn. Voor zowel de werknemer als de werkgever is het daarom belangrijk te weten wat dan wél de mogelijkheden zijn voor werkhervatting in de eigen organisatie of daarbuiten. Een arbeidsdeskundige brengt deze opties in een arbeidsdeskundig onderzoek in kaart. Het onderzoek richt zich op de drie belangrijkste vragen: Wat kan de medewerker aan? Wat zijn reële verwachtingen? Hoe zit het met wet- en regelgeving?

Wanneer arbeidsdeskundig onderzoek

Arbeidsdeskundig onderzoek kan u helpen in bijvoorbeeld de volgende situaties:

- als uw medewerker (langdurig) ziek is en aangeeft het werk niet meer te kunnen doen;
- als het niet duidelijk is of uw zieke medewerker in de toekomst het werk weer kan doen;
- als het niet duidelijk is wat de arbeidsmogelijkheden van uw medewerker zijn na, of tijdens ziekteverlof;
- als de re-integratie moeizaam verloopt en de reden daarvoor niet helemaal duidelijk is;
- als het (eind)doel van de re-integratie is onduidelijk is.

Doel van het onderzoek

Het onderzoek is er op gericht de werknemer en werkgever verder te helpen. Als duidelijk is wat de medewerker aankan en wat verwacht mag worden, worden oplossingen geformuleerd. De arbeidsdeskundige adviseert over mogelijkheden om het werk te hervatten, een eventuele re-integratie en mogelijkheden binnen of buiten de organisatie.

Stappen arbeidsdeskundig onderzoek

Ieder arbeidsonderzoek is uniek, maar in grote lijnen worden de volgende stappen gezet:

- Inventarisatie, gericht op formuleren van vraagstelling. Gesprekken met bedrijfsarts, gesprekken met werkgever over de functie, de organisatie, andere functies, verloop, functioneren van de medewerker, feiten en indrukken, visie op mogelijkheden en oplossingen.
- Gesprekken met de medewerker over zijn functie, de knelpunten, wat er tot op heden is gebeurd, werk en opleiding, eigen visie op mogelijkheden en oplossingen.
- Bedrijfsonderzoek: inventarisatie van mogelijkheden binnen de eigen organisatie.
- Analyse en rapport: terugkoppeling naar betrokkenen en maken van afspraken voor het vervolg.
- Indien nodig: overleg met UWV, arbodienst en voorlichting over premies en subsidies.

Rol van de arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige brengt de beginsituatie in kaart en heeft de rol van adviseur. Hij let daarbij op de belasting (wat moet de medewerker kunnen), de belastbaarheid (wat kan de medewerker) en de wet- en regelgeving (WVP, WIA, sociale wetgeving). In het vervolgtraject, bijvoorbeeld in het starten van een re-integratie, vervult de arbeidsdeskundige desgewenst de rol van regisseur.

Informatie

Voor meer informatie kunt u geheel vrijblijvend contact met ons opnemen.

Vestigingen in:

Emmen Leeuwarden Eindhoven
Groningen Roden

Postadres

1^e Energieweg 14c
9301 LK Roden

T 050-8200281

info@arbeidsherstel.nl
www.arbeidsherstel.nl