

Arbeidsdeskundig Werk



De arbeidsdeskundige houdt de zaak in beweging

Een geregistreerd arbeidsdeskundige kan werkgevers en werknemers met in samenwerking met de bedrijfsarts op meerdere gebieden ondersteunen. Met name in een periode van (langdurig) ziekteverzuim is de inzet van een arbeidsdeskundige effectief.

Inzet van een arbeidsdeskundige is zelfs volgens de richtlijnen van de Wet Verbetering Poortwachter noodzakelijk wanneer het verzuim langer dan 1 jaar duurt. Er dient dan een arbeidsdeskundig onderzoek te worden uitgevoerd om een advies te kunnen geven over de richting van de re-integratie.



Arbeidsdeskundig onderzoek

Een AD-onderzoek dient te worden uitgevoerd wanneer:

- De bedrijfsarts vermoedt dat terugkeer van de werknemer in het eigen werk niet meer mogelijk is.
- De werknemer 1 jaar na de eerste ziekte dag nog niet volledig en duurzaam in het eigen werk gere-integreerd is en er geen uitzicht is op volledige werkhervatting op korte termijn.

Tijdens het arbeidsdeskundig onderzoek worden de volgende aspecten onderzocht en worden de uitkomsten ervan vastgelegd in een rapportage en advies:

- 01** Is de eigen functie nog passend voor werknemer (spoor 1)?
- 02** Is de eigen functie passend te maken door middel van aanpassingen of door het inzetten van een voorziening (spoor 1)?
- 03** Zijn er andere passende functies bij werkgever (spoor 1)?
- 04** Is inzet van een re-integratiebedrijf om medewerker te begeleiden naar passend werk bij een andere werkgever aan de orde (spoor 2)?



AD-check

Wanneer het de werkgever niet duidelijk is of een arbeidsdeskundig onderzoek al aan de orde is en de werkgever het op prijs stelt dat de arbeidsdeskundige al in een vroegtijdig stadium betrokken wordt bij het dossier kan ervoor worden gekozen om een arbeidsdeskundige check (AD-check) in te zetten.

Een AD-check wordt ingezet als werkgever zich afvraagt:

- Zijn we met de re-integratie op de goede weg?
- Hoe nu verder in het re-integratieproces?
- Is een uitgebreid AD-onderzoek aan de orde?

Bij de AD-check vindt dossierstudie en eventueel telefonisch contact met de werkgever plaats. De AD-check vervangt nooit een arbeidsdeskundig onderzoek. Mocht tijdens de dossierstudie blijken dat een AD-onderzoek moet worden ingezet dan worden de kosten van de AD-check in mindering gebracht op de kosten van het AD-onderzoek.

Naast het uitvoeren van een arbeidsdeskundig onderzoek of een AD-check kan de arbeidsdeskundige worden ingezet voor:

- Het geven van advies in complexe verzuimproblematiek
- Het geven van informatie over regelingen in de sociale wetgeving en het adviseren met betrekking tot de aanvraag ervan
- Het bepalen van loonwaarde bij inzetbaarheid
- Het opstellen van beleidsstukken en protocollen
- Het verzorgen van trainingen en workshops over wetstechnische en arbeidsdeskundige thema's in uw organisatie
- Het bepalen van loonwaarde/percentage arbeidsongeschiktheid

DI-Team

Preventieve inzet van de arbeidsdeskundige

Binnen De Bedrijfspoli werken wij met het Duurzaam Inzetbaarheids Team (DI-Team), bestaande uit een arbeidsdeskundige en een senior verzekerings- of bedrijfsarts. Dit team kan worden ingezet bij complex verzuim ('hoofdpijndossiers'), stagnatie van re-integratie tijdens het eerste jaar of in het kader van de eerstejaarsevaluatie.

Het DI-Team voert hierbij een onderzoek uit, wat kan variëren van dossierstudie tot een algeheel (fysiek) onderzoek. Doelstelling hiervan is het scheppen van duidelijkheid en vooral beweging (mobiliteit) bij vastgelopen casuïstiek. Dit is vergelijkbaar met een deskundigenoordeel, waarbij wij niet alleen terug in de tijd kijken of aan alle (wettelijke) eisen is voldaan, maar vooral in de toekomst kijken hoe we mobiliteit en beweging kunnen bevorderen en een WIA kunnen voorkomen. Dit is immers in het belang van zowel werkgever als werknemer!



Vitaal Mobiliteitsplan

Bevorderen van inzetbaarheid en mobiliteit

Wanneer de werkgever inzicht wil krijgen in mogelijkheden om passende werkzaamheden aan te bieden aan re-integrerende medewerkers is het van belang om alle functies binnen de organisatie goed in kaart te hebben.

Met een Vitaal Mobiliteitsplan kunt u samen met de arbeidsdeskundige per afdeling of bedrijfsonderdeel de belasting van de aanwezige functies analyseren. Hiermee wordt inzichtelijk gemaakt over welke fysieke en mentale mogelijkheden een werknemer dient te beschikken om een functie uit te kunnen voeren.

Voor wat betreft het aanbieden van (tijdelijke) passende werkzaamheden, kan de werkgever hierbij zelf de regie over het re-integratieproces in handen nemen. Het direct kunnen aanbieden van passend werk zorgt zo voor een directe en optimale benutting van de mogelijkheden en inzetbaarheid van een werknemer. Bewezen is dat hiermee onnodig ziekteverzuim wordt voorkomen (of geminimaliseerd). Bij een ziekmelding is een telefoontje naar het uitzendbureau dan soms niet meer nodig, maar volstaat een telefoontje naar de mobiliteitsmedewerker.

Uiteraard kan de arbeidsdeskundige ondersteunen bij het opstellen van een 'Mobiliteitsbeleid' en kan deze verschillende trainingen binnen dit kader verzorgen.

