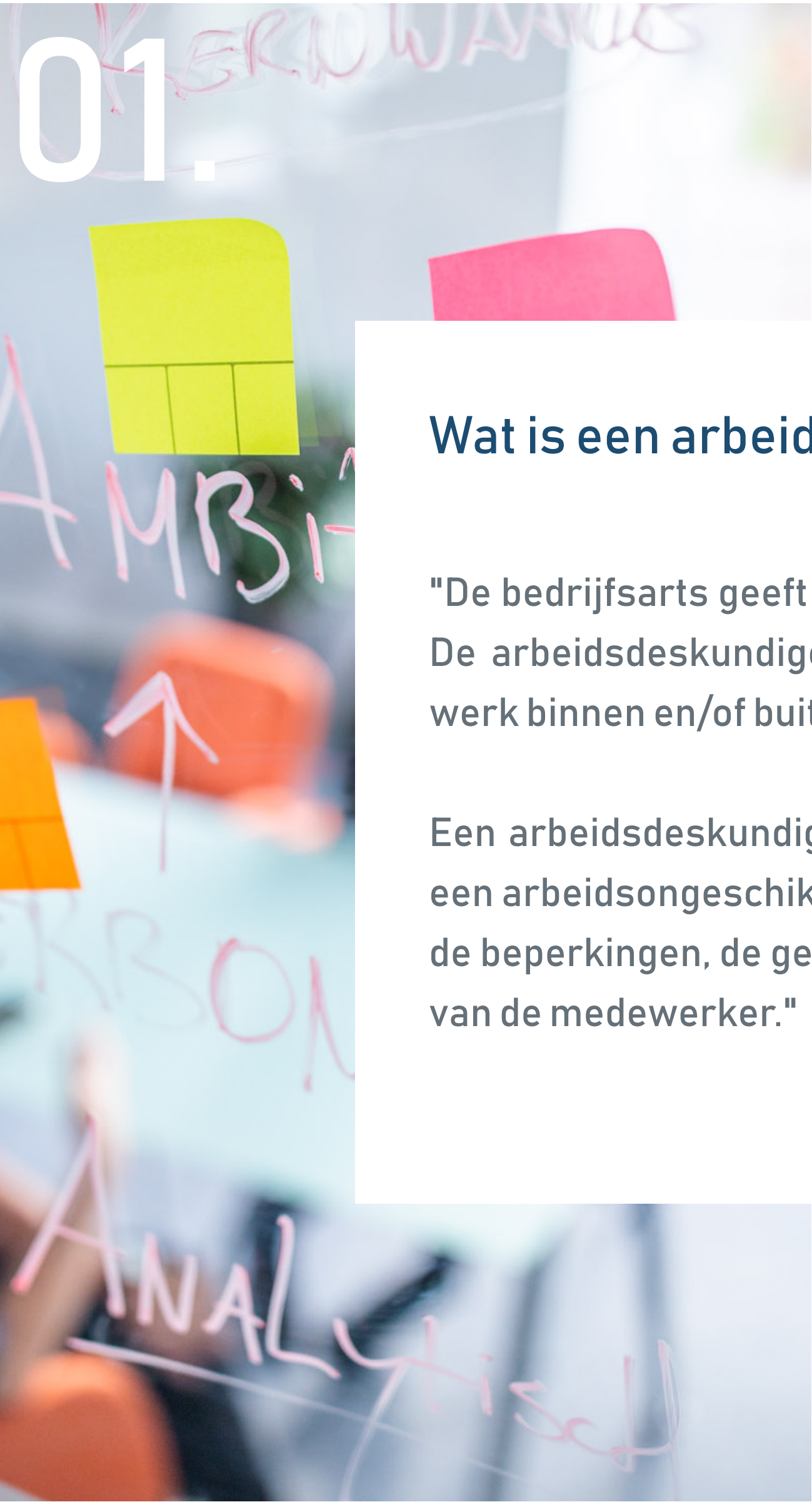


Arbeidsdeskundig onderzoek

We leggen de focus op wat wél kan

The background of the slide is a blurred image of a whiteboard. It features several colorful sticky notes (yellow, pink, orange) and handwritten text in pink marker. Visible words include '01.', 'KERN WANKEN', 'MRB', 'RBSO', and 'ANALYtisch'.

01.

Wat is een arbeidsdeskundig onderzoek?

"De bedrijfsarts geeft aan welke arbeidsmogelijkheden een werknemer heeft. De arbeidsdeskundige kan deze medische mogelijkheden vertalen naar het werk binnen en/of buiten de eigen organisatie.

Een arbeidsdeskundig onderzoek is een onderzoek naar de werksituatie van een arbeidsongeschikte werknemer. U krijgt hierbij zicht op de mogelijkheden, de beperkingen, de geschiktheid van de werkplek en de rest-verdiencapaciteit van de medewerker."

Welke informatie levert het op?

Tijdens het onderzoek worden vier vragen beantwoord:

- Is de werknemer geschikt of ongeschikt voor zijn/haar eigen werk?
- Indien ongeschikt, kan het werk dan worden aangepast?
- Indien het werk niet kan worden aangepast, kan de werknemer binnen het bedrijf ander passend werk verrichten?
- Zo niet, zijn er dan mogelijkheden richting ander passend werk buiten de organisatie met bij- of omscholing?

De arbeidsdeskundige geeft antwoord op deze vragen en legt dit in een rapportage vast voor werkgever en werknemer.

02.



“ Er wordt gekeken naar wat wél kan, bij de eigen werkgever, maar ook bij andere organisaties indien dat tot meer kansen leidt. ”

Schakel de arbeidsdeskundige vroegtijdig in ter preventie

Meestal wordt de arbeidsdeskundige pas na de 1ste jaarsbeoordeling ingeschakeld. Er zijn echter goede redenen om de AD'er eerder in te schakelen ter preventie. Uit onderzoek door Erasmus Universiteit (Preventieve en vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen, 2020) blijkt dat er een aantal positieve korte- en langer termijn effecten zijn bij vroegtijdige inzet:

- Inzet van de arbeidsdeskundige zorgt voor veranderingen in de manier waarop werkzaamheden, werkplekken en processen bij de werkgever worden ingericht en begeleid.
- Werkgevers worden oplossingsgerichter in begeleiding re-integratie, met eerdere inzet van passende werktaken en/of omstandigheden.
- Vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige bespaart kosten voor de werkgever door minder verzuim en vervangingskosten.
- Werknemers worden meer bewust van hun eigen inzetbaarheid en hun verantwoordelijkheid daarin.

04.

Onze werkwijze

Het advies van de arbeidsdeskundige voldoet altijd aan de Wet verbetering poortwachter. Dat is belangrijk om het risico op bijvoorbeeld loonsancties te minimaliseren. Onze werkwijze verloopt als volgt:



Vooronderzoek

Er vindt een globale geautomatiseerde voorselectie van beroepen plaats aan de hand van ingebrachte gegevens.



Selectie

Daarna vindt een professionele eindselectie plaats door de functie-eisen en de functiebelasting handmatig te vergelijken met de persoonlijke- en de functionele mogelijkheden van de medewerker.



Toetsing

De geselecteerde functies worden vervolgens getoetst op haalbaarheid en aanwezigheid op de arbeidsmarkt.



Conclusie

Mocht de conclusie zijn dat er (bijna) geen bemiddelingsmogelijkheden zijn, dan volgt vaak het advies om de re-integratie inspanningen te laten toetsen door een deskundigenoordeel van het UWV.

Arbeidsdeskundigen van Equilar

De voordelen van onze arbeidsdeskundigen:

- Oplossings- en mensgericht
- Zeer goed op de hoogte van de UWV wet- en regelgeving
- Aanpak sluit naadloos aan bij de aanpak van 2e spoor
- Bekend met vroegtijdig inzet ter preventie
- Ook in te zetten voor haalbaarheidsonderzoeken

Mocht u interesse hebben, dan voeren we graag een vrijblijvend intakegesprek. Wilt u meer informatie? Neem dan contact op met onze accountmanagers:



Jeroen Roeleveld

jeroen.roeleveld@equilar.nl
06-15124698



Linda Gabriëls

linda.gabriels@equilar.nl
06-30640427



Marco Verdonk

marco.verdonk@equilar.nl
06-21965843