

Informacje o badaniu zawodowym zgodnie z ustawą o poprawie procesu powrotu do pracy

Nikt nie lubi być (częściowo) niezdolny do pracy. Zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy ważne jest, aby wiedzieć, jakie są możliwości powrotu do pracy we własnej organizacji lub poza nią. Ekspert ds. zatrudnienia określa te opcje w badaniu zawodowym.

Badanie koncentruje się na trzech najważniejszych pytaniach:

- Co pracownik może robić?
- Jakie są realistyczne oczekiwania?
- Jak wyglądają przepisy prawne?

Kiedy należy przeprowadzić badanie zawodowe?

Badanie zawodowe może być pomocne w następujących sytuacjach:

- Gdy pracownik jest (długotrwale) chory i twierdzi, że nie może wykonywać swojej pracy.
- Gdy nie jest jasne, czy chory pracownik w przyszłości będzie mógł wykonywać swoją pracę.
- Gdy nie jest jasne, jakie są możliwości zatrudnienia pracownika po lub podczas urlopu chorobowego.
- Gdy proces powrotu do pracy przebiega opornie i przyczyna tego nie jest do końca jasna.
- Gdy cel procesu powrotu do pracy jest niejasny.

Wystarczające działania na rzecz powrotu do pracy

Przed oceną WIA (ustawowej oceny niezdolności do pracy) pracownika Urząd Ubezpieczeń Społecznych (UWV) ocenia działania zarówno pracodawcy, jak i pracownika w zakresie powrotu do pracy. Kryteria koncentrują się na aspektach medycznych i zawodowych.

Działania pracodawcy i pracownika w zakresie powrotu do pracy są oceniane przez UWV m.in. pod kątem terminowego badania możliwości i szans na powrót pracownika do procesu pracy. Dotyczy to zarówno możliwości u obecnego pracodawcy (ścieżka 1), jak i terminowego poszukiwania trwałego odpowiedniego zatrudnienia u innego pracodawcy, jeśli nie jest to możliwe lub wystarczające u obecnego pracodawcy (ścieżka 2). Ustalenie, czy trwałe odpowiednie zatrudnienie jest możliwe u obecnego pracodawcy, powinno być przeprowadzone przez eksperta. Ogólnie rzecz biorąc, UWV wymaga tutaj pomocy eksperta ds. zatrudnienia.

Badanie zawodowe

Ekspert ds. zatrudnienia potrzebuje aktualnego profilu możliwości zawodowych (IZP), sporządzonego przez lekarza medycyny pracy. Profil możliwości zawodowych bywa w różnych usługach medycyny pracy określany także jako Lista Możliwości Powrotu do Pracy (RML) lub Lista Funkcjonalnych Możliwości (FML). Lista ta zawiera również prognozę dotyczącą ewentualnych zmian w możliwościach pracownika. Ekspert ds. zatrudnienia nie jest medykiem i dlatego nie może wypowiadać się ani doradzać w kwestiach medycznych. Porównuje jednak profil możliwości zawodowych sporządzony przez lekarza medycyny pracy z wymaganiami funkcji i możliwościami pracownika, aby osiągnąć jak najbardziej efektywny powrót do procesu pracy.

Przeprowadzenie badania zawodowego obejmuje:

- Rozmowy z pracodawcą na temat funkcji, organizacji, innych funkcji, przebiegu pracy, funkcjonowania pracownika, faktów, wrażeń oraz wizji możliwości i rozwiązań.
- Rozmowę z pracownikiem na temat jego funkcji, trudności, co wydarzyło się do tej pory, pracy i wykształcenia oraz własnej wizji możliwości i rozwiązań.
- Badanie miejsca pracy (jeśli ma zastosowanie).
- Badanie możliwości powrotu do pracy na podstawie profilu możliwości zawodowych pracownika, oceniając następujące sytuacje:
- Możliwości powrotu do pracy w obecnej funkcji, z uwzględnieniem zmian w warunkach i zakresie obowiązków.
- Możliwości powrotu do pracy w innych funkcjach u tego samego pracodawcy, gdy brak możliwości w obecnej funkcji.
- Możliwości powrotu do pracy u innego pracodawcy.

Jeśli to konieczne, konsultacje z lekarzem medycyny pracy, który sporządził profil możliwości zawodowych, w celu omówienia ograniczeń i prognoz w kontekście możliwości powrotu do pracy.

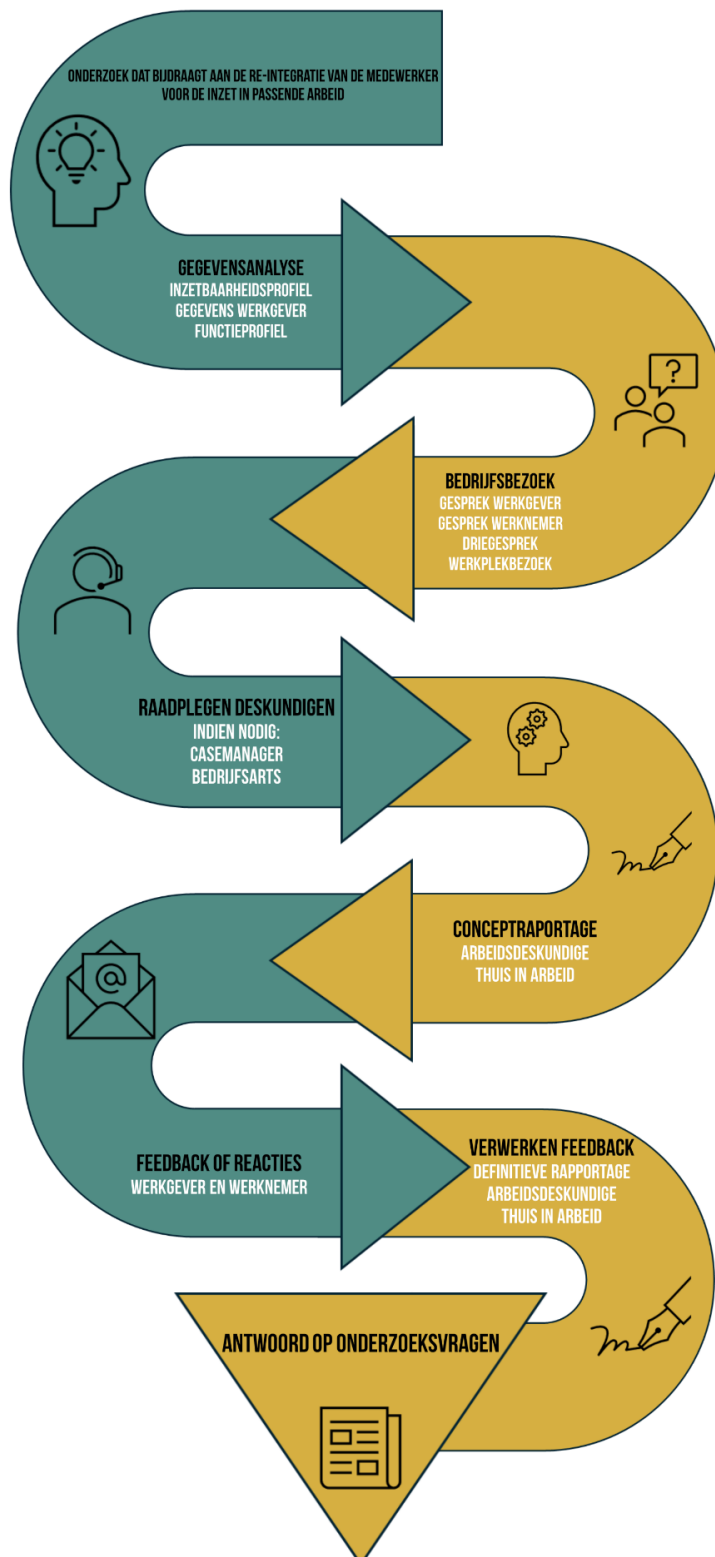
Sporządzenie raportu.

Ekspert ds. zatrudnienia doradza w zakresie możliwych dalszych kroków dla skutecznego procesu powrotu do pracy i wskazuje, tam gdzie to możliwe, na konsekwencje finansowe w celu uniknięcia daleko idących skutków w procedurze WIA.

Na kolejnej stronie tych informacji znajduje się infografika przedstawiająca cały proces dotyczący badania zawodowego.

Raport eksperta ds. zatrudnienia jest jednym z dokumentów w Twojej dokumentacji dotyczącej powrotu do pracy. W przypadku ewentualnego wniosku WIA (lub opinii eksperckiej) raport ten stanowi podstawę dla UWV w ocenie działań pracodawcy i pracownika na rzecz powrotu do pracy.

ARBEIDSDESKUNDIG ONDERZOEK



IS HET EIGEN WERK PASSEND / PASSEND TE MAKEN?

IS ANDER WERK BIJ DE EIGEN WERKGEVER PASSEND?

ZIJN ER MOGELIJKHEDEN VOOR RE-INTEGRATIE BIJ EEN ANDERE WERKGEVER?

WELKE ANDERE ACTIVITEITEN BEVORDEREN DE RE-INTEGRATIE EN RESPECTEREN ALLE BELANGEN?