

Informatie arbeidsdeskundig onderzoek Wet Verbetering Poortwachter

Inleiding

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 binnen 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 laten doen?

Een arbeidsdeskundig onderzoek kan u helpen in bijvoorbeeld de volgende situaties:

- als de medewerker (langdurig) ziek is en aangeeft het eigen werk niet meer te kunnen doen;
- als het niet duidelijk is of de zieke medewerker in de toekomst het eigen werk weer kan doen;
- als het niet duidelijk is wat de arbeidsmogelijkheden van de 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 onduidelijk is.

Voldoende re-integratie inspanningen

Voorafgaand aan de WIA-beoordeling van de verzuimende werknemer toetst het UWV de re-integratie inspanningen van zowel de werkgever als de werknemer. De criteria liggen op het medische- en arbeidsdeskundige vlak. De re-integratie inspanningen van de werkgever en werknemer worden door het UWV o.a. getoetst op het tijdig onderzoeken van de mogelijkheden en kansen op terugkeer in het arbeidsproces van de arbeidsongeschikte werknemer. Zowel de mogelijkheden bij de eigen werkgever – spoor 1 -, als het tijdig zoeken naar duurzaam passende arbeid bij een andere werkgever, indien het niet of onvoldoende mogelijk is bij de eigen werkgever. Dit laatste noemen we spoor 2.

Het vaststellen of er al dan niet duurzaam passende arbeid bij de eigen werkgever is, dient door een deskundige te gebeuren. In het algemeen bedoelt het UWV hiermee de inzet van een arbeidsdeskundige.

Het arbeidsdeskundig onderzoek

De arbeidsdeskundige heeft voor het arbeidsdeskundig onderzoek een actueel inzetbaarheidsprofiel (IZP) nodig, dat is opgesteld door de bedrijfsarts. Een inzetbaarheidsprofiel wordt bij diverse Arbodiensten ook wel een Re-integratie Mogelijkheden Lijst (RML) of Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) genoemd. Deze lijst bevat tevens een prognose ten aanzien van eventuele toe- of afname van de benutbare mogelijkheden van de werknemer. De arbeidsdeskundige is geen medicus en kan daarom ook geen uitspraak doen of advies geven over de medische situatie. De arbeidsdeskundige vergelijkt wel het door de bedrijfsarts opgestelde inzetbaarheidsprofiel, met de belasting in de functie en de mogelijkheden die de werknemer heeft om te komen tot een zo succesvol mogelijke re-integratie in het arbeidsproces.

Het uitgevoerde arbeidsdeskundig onderzoek bestaat uit:

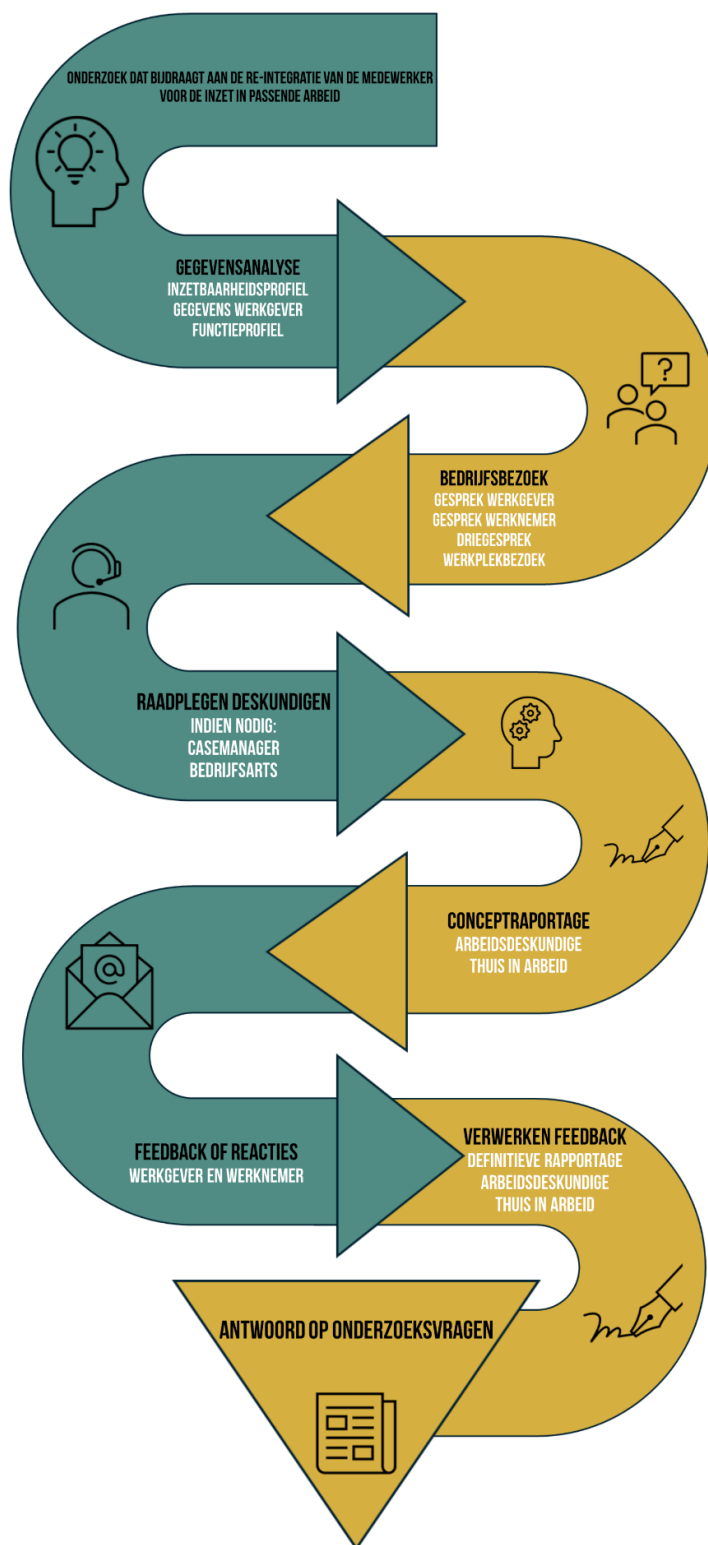
- Gesprek met werkgever: over de functie, de organisatie, andere functies, verloop, functioneren van de medewerker, feiten en indrukken, visie op mogelijkheden en oplossingen.
- Gesprek met werknemer: over zijn functie, de knelpunten, wat er tot op heden is gebeurd, werk en opleiding, eigen visie op mogelijkheden en oplossingen.
- Een werkplekonderzoek (indien van toepassing).
- Onderzoek van re-integratiemogelijkheden op basis van het inzetbaarheidsprofiel van werknemer, waarbij de volgende situaties worden beoordeeld:
 - De re-integratiemogelijkheden in de eigen functie, al dan niet met aanpassingen in omstandigheden en omvang.
 - In geval er geen verdere re-integratiemogelijkheden zijn in de eigen functie, de mogelijkheden in een andere functies bij dezelfde werkgever.
 - Re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever.
- Indien noodzakelijk is er afstemming met de begeleidende bedrijfsarts, welke het inzetbaarheidsprofiel heeft opgesteld, omtrent beperkingen en prognoses in relatie tot de re-integratiemogelijkheden.
- Rapportage.

De arbeidsdeskundige adviseert over mogelijke vervolgstappen voor een goed re-integratietraject en wijst daar waar mogelijk op de financiële consequenties ter voorkoming van vergaande gevolgen voor de WIA-procedure.

Op de volgende pagina van deze voorinformatie, wordt het gehele proces voor wat betreft het arbeidsdeskundig onderzoek, via een infographic weergegeven.

De rapportage van de arbeidsdeskundige is één van de documenten voor uw re-integratiedossier. Bij een eventuele WIA-aanvraag (dan wel deskundigenoordeel) fungeert deze rapportage mede ter onderbouwing naar het UWV van de door de werkgever en werknemer geleverde re-integratie inspanningen.

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?