



De arbeidsdeskundige:

specialist in mens, werk en inkomen

Werken naar vermogen is een recht van mensen, maar het kent ook plichten. Als mensen te maken krijgen met ziekte, ongeval, arbeidshandicap of een conflict is vaak extra aandacht nodig om de balans tussen belastbaarheid van de mens en belasting die werk met zich mee brengt te hervinden. De arbeidsdeskundige wordt dan ingeschakeld om antwoord te geven op vragen die er zijn.



Wat doet de arbeidsdeskundige?

Een arbeidsdeskundige onderzoekt de mogelijkheden tot re-integratie bij uw bedrijf en eventueel bij andere werkgevers. Daarmee houdt u de regie in het re-integratieproces en krijgt u maximaal inzicht in kansen en beperkingen van uw medewerker. Tevens verkleint het ook het risico op een loonsanctie vanuit het UWV na 104 weken arbeidsongeschiktheid van uw medewerker. Bij voorkeur schakelt u de arbeidsdeskundige zo vroeg mogelijk in, in ieder geval vóór het einde van het eerste ziektejaar. Zo is er voldoende tijd om alle mogelijkheden van de werknemer optimaal te onderzoeken.

Wanneer zet u een arbeidsdeskundig onderzoek in?

Voorbeelden wanneer arbeidsdeskundig onderzoek ingezet kan worden:

- ✓ Een medewerker is langdurig ziek en geeft zelf aan het werk niet te kunnen hervatten.
- ✓ Het is onduidelijk of de zieke medewerker kan terugkeren in de huidige functie.
- ✓ Het is onduidelijk wat de arbeidsmogelijkheden zijn van de zieke medewerker.
- ✓ De re-integratie verloopt niet soepel.
- ✓ Het doel van de re-integratie is niet of onvoldoende duidelijk.



Welke vragen stelt de arbeidsdeskundige binnen het onderzoek? Waar krijgt u als werkgever een antwoord op?

- ✓ Kan mijn medewerker zijn eigen werk nog wel doen? Kan hij terugkeren in zijn eigen werk?
- ✓ Kan het werk van mijn medewerker aangepast worden zodat re-integratie wel succesvol mogelijk is binnen zijn functie?
- ✓ Is er binnen mijn organisatie ander passend werk voor mijn medewerker of moeten we ook buiten de eigen organisatie gaan zoeken?
- ✓ Als terugkeer in eigen functie of een andere functie niet mogelijk is, wordt gekeken naar de mogelijkheden bij een nieuwe werkgever..



Hoe gaat de arbeidsdeskundige te werk?

De arbeidsdeskundige zal een rondgang door de organisatie maken, de werkplek van betreffende medewerker bekijken en uitvoerig in gesprek gaan met u en uw medewerker. Afsluitend bespreekt de arbeidsdeskundige in een 3-gesprek de voorlopige conclusies en adviezen. Na afloop van het onderzoek ontvangt u een rapportage met heldere conclusies en adviezen.