



Arbeidsdeskundig onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek is een cruciaal onderdeel in de stappen die gedaan moeten worden in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. Wij adviseren het arbeidsdeskundig onderzoek uiterlijk bij 9 maanden verzuim in te zetten, zodat tijdens de eerstejaarsevaluatie duidelijk is welk re-integratiepad gevolgd moet worden. Mocht eerder blijken dat de medewerker niet meer geschikt is of kan worden voor het eigen werk, dan zal op dat moment al een arbeidsdeskundig onderzoek moeten worden ingezet, om de verzuimende medewerker een zo groot mogelijke kans te geven op het behoud van (betaalde) arbeid.

Het arbeidsdeskundig onderzoek wordt door onze register arbeidsdeskundigen uitgevoerd aan de hand van de door de bedrijfsarts opgestelde Functionele Mogelijkhedenlijst waarin de beperkingen van de medewerker zijn opgenomen. De register arbeidsdeskundige onderzoekt de belasting van de functie van de medewerker en beoordeelt of er sprake is van een onbalans tussen de belastbaarheid en de werkbelasting van de medewerker en wat de mogelijkheden in arbeid zijn; in eigen werk dan wel ander bij de eigen of een andere werkgever.

Onderzoek en analyse

Het arbeidsdeskundig onderzoek geeft u antwoord op de volgende vragen:

- Is de medewerker nog in staat om zijn eigen functie/werkzaamheden te verrichten?
- Zo nee, is het werk met middelen en/of maatregelen passend te maken?
- Zo nee, welke andere mogelijkheden zijn er voor de medewerker binnen het eigen bedrijf?
- Zo nee, welke mogelijkheden zijn er elders?
- Welke re-integratiestappen dienen genomen te worden.

Werkwijze

Bij een arbeidsdeskundig onderzoek kunt u de volgende werkwijze verwachten:

- Dossieranalyse en overleg met werkgever (contactpersoon en/of leidinggevende)
- Gesprek met betrokkene op het werk dan wel in de thuissituatie
- Analyse functiebelasting in het bedrijf
- Weging belasting - belastbaarheid aan de hand van recente Functionele Mogelijkhedenlijst
- Duidelijk en helder schriftelijk advies

Voorkom een loonsanctie

De Wet Verbetering Poortwachter stelt eisen, waaraan werkgevers en medewerkers moeten voldoen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het UWV beoordeelt aan het einde van het tweede ziektejaar twee belangrijke zaken:

1. Hebben de werkgever en de medewerker voldaan aan hun re-integratieverplichtingen en zijn de juiste stappen ondernomen?
2. Wat is de mate van verlies aan verdien capaciteit en komt de medewerker in aanmerking voor een WIA uitkering?

Indien naar het oordeel van het UWV de werkgever en/of de medewerker niet aan de re-integratieverplichting hebben voldaan, kan het UWV besluiten het dossier voor de WIA aanvraag niet in behandeling te nemen en de te verplichten nog maximaal een extra jaar loon door te betalen en de tekortkomingen in het dossier te herstellen.