



Second Opinion

Een nieuwe en andere kijk op de zaak

Als u tevreden bent over de wijze waarop in uw bedrijf de arbodienstverlening in het algemeen en verzuimaanpak in het bijzonder is geregeld, dan scheelt u dat waarschijnlijk veel zorgen. Maar juist dan bestaat het risico dat er “blinde vlekken” ontstaan en bestaat de kans dat verzuim ongemerkt langer duurt dan noodzakelijk is.

Heeft u twijfels over een advies van uw arbodienst of een oordeel van het UWV? Wilt u er nog eens een (andere) arbeidsdeskundige naar laten kijken? De belangen zijn veelal groot en het is in bepaalde gevallen zeker zinvol een second opinion bij ons aan te vragen. Rivad kan in dat geval met een nieuwe en frisse blik kijken naar lang lopende dossiers. Wij bieden de volgende mogelijkheden:

Onderzoek verzuimdossier

Aan zowel werkgever als medewerker worden hoge eisen gesteld op het gebied van re-integratie bij ziekte. Bij ziekte is er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting van twee jaar.

Onvoldoende re-integratie inspanningen, intern, maar ook bij een andere werkgever, kunnen er toe leiden dat u als werkgever verplicht wordt het loon voor nog een extra jaar door te betalen! Bovendien leidt instroom in de WIA/WGA van een medewerker tot een verhoging van de gedifferentieerde premies.

Het is daarom belangrijk om de verzuimdossiers goed op orde te hebben. De meeste werkgevers hebben wel één of meer dossiers waar ze mee "vastlopen". Maar ook verdwijnen dossiers soms uit het zicht.

Het komt nogal eens voor dat *blinde vlekken* ontstaan, die door ons wél worden opgemerkt en opgepakt. Een onderzoek van het verzuimdossier is met name zinvol voor die medewerkers waarvan de re-integratie onduidelijk is of stagneert. U én uw medewerker zijn immers gebaat bij een vlotte re-integratie. Een onderzoek van het verzuimdossier kan bestaan uit de volgende onderdelen:

- Gesprek met de werkgever.
- Analyse van het betreffende dossier: probleemanalyse, plan van aanpak, evaluaties, meldingen aan het UWV en gespreksverslagen.
- Beoordelen van de maatregelen en stappen uit het plan van aanpak en de bijstellingen.
- Rapportage per casus met aanbevelingen, inzicht in de financiële risico's van zowel werkgever als medewerker
- Evaluatie met de werkgever: praktische en concrete adviezen voor werkgever en medewerker

Het kan voorkomen dat u een medewerker in dienst hebt met een WAO of WIA verleden en dat er nog sprake is van een gedeeltelijke uitkering. Wanneer deze medewerkers uitvallen door ziekte kan er sprake zijn van speciaal geldende regels, waardoor voor u de financiële gevolgen minder zijn. Ook dit komt in een dossier onderzoek altijd aan de orde.

Een re-integratietoets

De wet eist van de werkgever de re-integratiemogelijkheden van de zieke medewerker te onderzoeken. De medewerker is verplicht zijn medewerking daaraan te verlenen. U kunt de re-integratietoets door ons uit laten voeren als er twijfel is over de mogelijkheden van uw zieke medewerker om zijn eigen functie weer op te pakken. Dit kan al na enkele weken verzuim zijn! Hoe eerder duidelijk is welke mogelijkheden een medewerker heeft om te werken, hoe eerder ook de juiste stappen kunnen worden gezet om ervoor te zorgen dat de medewerker weer aan het werk kan.



Een onderzoek kan leiden tot de volgende conclusies:

- De medewerker kan naar zijn eigen werk terugkeren. Eventueel moet het werk of de werkplek daarvoor worden aangepast of:
- De medewerker kan niet naar zijn eigen werk terug, maar kan wel ander werk doen bij zijn eigen werkgever. Ook in dit geval kunnen aanpassingen nodig zijn of:
- De medewerker kan niet meer terugkeren naar zijn eigen werk of naar ander werk bij de eigen werkgever. Er moet worden gezocht naar ander werk bij een andere werkgever.

De arbeidsdeskundige kan aangeven wat voor soort werk de medewerker buiten het bedrijf wel zou kunnen doen en hoe de medewerker kan worden geholpen om hierin te slagen.

Ondersteuning bij het UWV

Wij kunnen in overleg met u de contacten met het UWV verzorgen. Als een van uw medewerkers toch in aanmerking moet komen voor een WIA uitkering na twee jaar arbeidsongeschiktheid, dan gaan wij op verzoek met de medewerker mee naar het UWV om zijn of haar belangen zo goed mogelijk te ondersteunen.