



Arbeidsdeskundig onderzoek

Highlights

- Werkgever en werknemer komen tot nieuwe inzichten
- Een concreet toepasbaar advies: beide partijen krijgen weer nieuw perspectief
- Niet langer doorsudderden, maar gegarandeerd beweging
- Ook in een vastgelopen of moeilijke case wordt een uitspraak gedaan
- Ook preventief in te zetten; voorkomen is beter dan genezen

“ **Neem
zowel de
input van
de
werknemer
als de
werkgever
serieus!** ”

Wil je weten in hoeverre huidig werk nog goed aansluit of passend te maken is? Of ben je benieuwd welke mogelijkheden er verder liggen op de arbeidsmarkt?

Een arbeidsdeskundig onderzoek is een effectief middel om tot de kern van het probleem te komen en van daaruit naar een duurzame oplossing te zoeken. Deze verhelderende interventie wordt ingezet in opdracht van een werkgever, arbodienst of bedrijfsarts.

Voor wie?

Voor werknemers die dreigen uit te vallen door ziekte of al een periode (gedeeltelijk) ziek gemeld zijn. Daarnaast voor werknemers die nu nog wel werkzaam zijn, maar hulpmiddelen of voorzieningen nodig hebben om te kunnen blijven werken.

Herkenbaar?

Door alle wet- en regelgeving is er vaak veel onduidelijkheid over wie waar verantwoordelijk voor is. De Wet verbetering poortwachter geeft de nodige onrust en daar zit je in een toch al lastige situatie zeker niet op te wachten. Op helderheid en houvast des te meer.

Daarom: arbeidsdeskundig onderzoek

De zaak komt in beweging en er ontstaat weer perspectief! Met een concreet plan van aanpak kan de werknemer op termijn weer bloeien in zijn of haar werk. Door:

- een adequate behandeling waardoor werknemer op termijn weer kan functioneren;
- voorzieningen waardoor werknemer (aangepaste) werkzaamheden kan verrichten;
- actieve bemiddeling naar een andere functie binnen óf buiten de organisatie.

Een arbeidsdeskundige kan ook preventief worden ingezet om uitval te voorkomen!

Resultaat!

Er komt beweging en vooral een duidelijke koers in het verzuimdossier. In de meeste gevallen kan de verzuimperiode worden voorkomen of verkort. Daarnaast geeft het rapport een duidelijke leidraad om te voldoen aan de eisen die de Wet verbetering poortwachter stelt.

In overleg: datum inplannen voor een bedrijfsbezoek

Gesprek met werknemer en met leidinggevende

Indien nodig: werkplekonderzoek

Verwerking medisch advies van de bedrijfsarts

Binnen 2 weken ontvangen werkgever en werknemer een adviesrapport. Met daarin de stappen waar partijen concreet mee aan de slag kunnen. Altijd in heldere taal.

Noem ons functionele dwarsliggers. Wij zijn een betrokken en no-nonsense bureau dat gespecialiseerd is in re-integratie en coaching.

Een eigenzinnig bureau met oog voor belangen van zowel medewerker als organisatie. Wij zijn dwars omdat onze klanten dat verdienen. Op een manier waar iedereen uiteindelijk het meeste aan heeft. Als het moet dwars tegen de stroom in.