

8 april 2015

Arbeidsdeskundig Onderzoek



Dhr. J. Jansen

B.V.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Vraagstelling	4
1.2 Onderzoeksactiviteiten	4
2. Gegevens verkregen uit onderzoek	5
2.1 Voorgeschiedenis	5
2.2 Gegevens werknemer	5
2.3 Gegevens werkgever	5
2.4 Belastbaarheid werknemer	5
2.5 Eigen functie werknemer	6
2.6 Gesprek met werknemer	6
2.7 Gesprek met werkgever	7
3 Arbeidsdeskundige beschouwing	8
3.1 Geschiktheid voor eigen werk	8
3.2 Aanpassing eigen werk	8
3.3 Beoordeling ander werk bij eigen werkgever	8
3.4 Geschiktheid voor ander werk bij andere werkgever	8
4 Conclusie, advies en planning	9
4.1 Conclusie	9
4.2 Advies en acties	9
4.3 Planning	9
5 Ondertekening	10
Bijlage I: Wet en Regelgeving	11
Bijlage II: Organigram	12
Bijlage III: Functieomschrijving	13

Algemene gegevens

Werknemer

Naam	Dhr. J. Jansen
Adres	Knotwilgenlaan 12
Postcode en Woonplaats	1234 AB Rotterdam
Telefoonnummer	
E-mail	
Geboortedatum	
BSN	1234678910
Bedrijfsarts	
Eerste ziekte dag	
Functie	

Werkgever

Naam	B.V.
Contactpersoon	
Adres	
Postcode en vestigingsplaats	
Telefoonnummer	
Werkgever E-mail	
Datum opdracht	

Arbeidsdeskundige

Rapporteur	Dhr. C.W. Dam
Functie	Arbeidsdeskundige
E-mail	cw.dam@adxpert.nl
Datum rapportage	d.d. (concept) d.d. (definitief)

1. Inleiding

Op verzoek van de werkgever heeft er een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsgevonden. Doelstelling van het onderzoek is om vast te stellen of het eigen werk ondanks de bestaande beperkingen van dhr. J. Jansen, hierna te noemen werknemer, passend is. Mocht dat niet zo zijn, dan dient onderzocht te worden of er passende arbeidsmogelijkheden zijn bij de eigen of bij een andere werkgever.

Advies hierover volgt na weging tussen de belastbaarheid (draagkracht) van werknemer enerzijds en de belasting van de functie anderzijds. De belastbaarheid werd vastgesteld door de bedrijfsarts en vastgelegd in een functionele mogelijkheden lijst (FML) die als basis dient voor het onderzoek.

1.1 Vraagstelling

1. Is werknemer geschikt voor zijn eigen werk van bij de eigen werkgever?
2. Indien de eerste vraag met nee wordt beantwoord, zijn er dan mogelijkheden om deze functie passend te maken?
3. Indien eigen functie ongeschikt is en er zijn geen aanpassingen mogelijk, zijn er andere functies bij de eigen werkgever die de werknemer kan uitoefenen?
4. Zo nee, zijn er mogelijkheden om de werknemer naar ander werk te begeleiden en is een vervolgtraject gewenst?
5. Welke aspecten zijn in het kader van deze beoordeling verder van belang te vermelden?

1.2 Onderzoeksactiviteiten

- Dossierstudie
- Bedrijfsbezoek op 8 april 2015, te .
- Op 8 april 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden met de werknemer dhr. Jansen.
- Op 8 april 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkgever .
- Beoordelen werkzaamheden en werkplek werknemer, alsmede de diverse werkzaamheden welke plaats hebben op de locatie waar werknemer werkzaam was voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid.
- Evaluatie van eerste bevindingen met werkgever en werknemer na afloop van de gesprekken op 8 april 2015.
- Overleg met bedrijfsarts, op (datum).
- Op werd de reactie van werknemer ontvangen op het conceptrapport. Hij heeft hier als volgt op gereageerd:

- Op werd de reactie van werkgever ontvangen op het conceptrapport. Vanuit de werkgever ontvingen wij de volgende reactie:

2. Gegevens verkregen uit onderzoek

2.1 Voorgeschiedenis

Algemeen

Werknemer is een thans 30-jarige man die sinds in dienst is bij huidige werkgever. Voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid was werknemer werkzaam als voor uur per week.

Verzuimhistorie

2.2 Gegevens werknemer

Opleiding en scholing	
Naam opleiding	Behaald resultaat / niveau

Stage-/werkervaring		
Periode	Functie	Werkgever

Sociale omstandigheden

2.3 Gegevens werkgever

Aard van het bedrijf

Omvang afdeling werknemer

Het organisatieschema is ontvangen en toegevoegd als bijlage bij deze rapportage.

2.4 Belastbaarheid werknemer

Indicatie problematiek

Er vond een medisch onderzoek plaats door bedrijfsarts op . Werknemer heeft beperkingen in ,

waardoor hij op dit moment beperkt is in het verrichten van het eigen werk.

Prognose bedrijfsarts

Eerdere arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen

Werknemer is niet bekend uit eerdere beoordelingen voor vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid in het kader van de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

2.5 Eigen functie werknemer

Functiekenmerken

Functienaam

Arbeidspatroon

Soort arbeidsovereenkomst

Inkomsten

Aantal uren

CAO

Algemene omschrijving van de werkzaamheden

Kenmerkende belastingen van deze functie

Persoonlijk functioneren

Sociaal functioneren

Aanpassing aan fysieke omgevingseisen

Dynamische handelingen

Statische houdingen

Werktijden

2.6 Gesprek met werknemer

Algemeen

Werknemer is uitleg gegeven over de Wet Verbetering Poortwachter.

Hij is ingelicht over het doel van het onderzoek. Te weten, het verzoek van zijn werkgever te inventariseren wat de arbeidsmogelijkheden zijn en de wijze waarop vervolgstappen gemaakt kunnen worden in onder meer re-integratie.

Ik sprak met werknemer over zijn werkervaring, opleiding, persoonlijke situatie en de door werknemer ervaren beperkingen en mogelijkheden in termen van terugkeer in eigen of ander

werk.

Het gesprek vond plaats bij de werkgever. Met werknemer is besproken dat alle informatie, ook die van medische of persoonlijke aard, die tijdens het onderzoek gemeld wordt aan de arbeidsdeskundige in de rapportage opgenomen kan worden. Werknemer werd in kennis gesteld van het feit dat dit onderzoek vanuit een onafhankelijke positie wordt uitgevoerd.

Visie op beperkingen en mogelijkheden

Visie werknemer op het werk en de re-integratiemogelijkheden

Gezamenlijk gesprek met werknemer en werkgever

2.7 Gesprek met werkgever

Algemeen

Op sprak ik met . Tijdens dit gesprek met de werkgever zijn de wettelijke bepalingen in relatie tot arbeidsverzuim en re-integratie aan de orde geweest en waar nodig nader toegelicht. De functies binnen de organisatie zijn besproken evenals de opleidingseisen en vaardigheden die in deze functies nodig zijn. De kenmerkende belasting van de diverse functies is besproken.

Visie werkgever op functioneren van werknemer voor uitval

Visie werkgever op re-integratiemogelijkheden voor werknemer binnen het bedrijf

Visie op verloop van re-integratie tot nu toe

Overige relevante gegevens

3 Arbeidsdeskundige beschouwing

Werknemer is een 30-jarige man sinds in dienst bij huidige werkgever. Voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid was werknemer werkzaam als voor uur.

3.1 Geschiktheid voor eigen werk

Bij de vergelijking van de door de bedrijfsarts opgestelde belastbaarheid van werknemer en de belasting in de eigen functie, kom ik na onderzoek tot de volgende conclusie:

De belastbaarheid van werknemer wordt op dit moment op de volgende punten overschreden:

3.2 Aanpassing eigen werk

3.3 Beoordeling ander werk bij eigen werkgever

Andere mogelijke passende functies binnen het bedrijf zijn besproken. Uitgangspunt bij de beoordeling zijn de 3 begrippen 'krachten, bekwaamheden en billijkheid' geweest volgens de definitie van passende arbeid 'alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd'.

Door de werkgever is inzicht gegeven in de actuele functies en openstaande vacatures bij de werkgever.

3.4 Geschiktheid voor ander werk bij andere werkgever

<i>Zoekrichting</i>
Aantal uren
Wisselende diensten
Mobiliteit
Richting en opleidingsniveau
Affiniteit

Aanvraag WIA (Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen)

4 Conclusie, advies en planning

4.1 Conclusie

1. Is werknemer geschikt voor zijn eigen werk van bij de eigen werkgever.
-
2. Indien de eerste vraag met nee wordt beantwoord, zijn er dan mogelijkheden om deze functie passend te maken?
-
3. Indien eigen functie ongeschikt is en er zijn geen aanpassingen mogelijk, zijn er andere functies bij de eigen werkgever die de werknemer kan uitoefenen?
-
4. Indien er geen andere passende functies bij eigen werkgever worden aangetroffen, zijn er dan beroepen of beroepsrichtingen aan te geven die wel geschikt zijn voor werknemer?
-
5. Welke aspecten zijn in het kader van deze beoordeling verder van belang te vermelden?
-

4.2 Advies en acties

4.3 Planning

5 Ondertekening

Dhr. C.W. Dam, Registerarbeidsdeskundige

Geen Handtekening

N.B.

Alvorens de rapportage definitief te maken is beide partijen de weergave van de gesprekken zoals opgenomen in deze rapportage ter instemming voorgelegd.

Dit rapport is tot stand gekomen na gesprekken met de werkgever en werknemer en is gebaseerd op de huidige situatie. Beschikbaar gestelde gegevens over de organisatie van de werkgever, functie (inhoud) van werknemer enz. worden verondersteld correct te zijn. Werkgever noch werknemer kunnen aan de inhoud van dit rapport rechten ontlennen ten aanzien van wettelijke bepalingen, voorzieningen of uitkeringen.

Beoordeling van de aanspraak of een voorziening of uitkering ligt bij het UWV. Dit rapport draagt de status van een deskundig advies, betrokken partijen zijn niet gehouden tot opvolging van de aanbevelingen, maar dragen een eigen verantwoordelijkheid hierin.

Bijlage I: Wet en Regelgeving

Vanuit de Wet Verbetering Poortwachter is de werkgever verplicht om de werknemer te trachten intern te re-integreren. Indien dat niet mogelijk blijkt, dient geprobeerd te worden passend werk bij een andere werkgever te vinden.

Indien werknemer 104 weken ziek is, dient deze bij het UWV een beoordeling van de arbeidsongeschiktheid aan te vragen, indien er sprake is van loonverlies in ander werk of indien er geen ander werk gevonden is. De mate van arbeidsongeschiktheid en of er compensatie van het loonverlies plaatsvindt, wordt door het UWV beoordeeld door een weging van de beperkingen en opleidingen tegen algemeen aanvaardbare arbeid.

Deskundigenoordeel

Indien werkgever en werknemer verschillen van mening met betrekking tot de aanwezigheid van passende arbeid kan het UWV verzocht worden hierover door een deskundigenoordeel een uitspraak te doen. Informatie hierover is te vinden op de internetsite van UWV.

Re-integratie inspanningen

Conform de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) hebben zowel de werkgever als ook de werknemer de opdracht om gezamenlijk zorg te dragen voor een adequate re-integratie van de zieke werknemer binnen of buiten de eigen organisatie. Primair dient daarbij te worden gestreefd naar c.q. te worden onderzocht of, met in acht name van de functionele mogelijkheden van de werknemer, re-integratie in de eigen functie(nog)mogelijk is. Als de eigen functie niet meer passend wordt geacht en niet passend te maken, dan dient vervolgens te worden onderzocht of ander, passend werk bij de eigen werkgever tot de mogelijkheden behoort. Is dat niet het geval dan dient bemiddeling naar ander werk bij een andere werkgever plaats te vinden. Het UWV verwacht daarbij een onderbouwing en documenteren van de bevindingen van functionele ongeschiktheid en (on)mogelijkheid tot herplaatsing, door een gedegen beschrijving van de inhoud en de belasting van de eigen dan wel andere functies bij de eigen werkgever, uiteraard afgezet tegen de belastbaarheid van de werknemer. Uit oogpunt van zorgvuldigheid wordt voornoemde onderzoeksstrategie ook gehanteerd in de situaties, waarbij op voorhand de inschatting is gemaakt, dat terugkeer in de eigen functie bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is.

Bijlage II: Organigram

Bijlage III: Functieomschrijving