

Arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige wordt ingezet indien er een uitspraak moet worden gedaan over passendheid van een functie. De fysieke en mentale belastbaarheid van een medewerker, wordt afgezet tegen de belasting in de functie. De belasting van de functie en de belastbaarheid van een medewerker dienen met elkaar in evenwicht te zijn. Indien er onbalans is, heeft dat invloed op de gezondheid of de gezondheidsbeleving van de medewerker en kan het leiden tot uitval (ziekte).

Het arbeidsdeskundige onderzoek wordt veelal gebruikt om het reïntegratietraject van een medewerker een impuls en richting te geven. Hierdoor wordt duidelijk wat er gedaan moet worden om het reïntegratietraject succesvol te maken.



Indien een medewerker uitvalt met klachten, kan dat betekenen dat de functie die hij uitvoert, niet meer vanzelfsprekend bij hem past. Beperkingen in functioneren, voortvloeiende vanuit een medische oorzaak (bijv. hartinfarct) maar ook uit de werkomstandigheden (langdurige overbelasting), kunnen blijvend aanwezig zijn.

Het doel van het onderzoek is om te achterhalen of overbelasting aan de orde is en wat gedaan moet worden om dit ongedaan te maken.

Het onderzoek levert de volgende antwoorden op:

- de eigen functie is wel of niet passend
- de eigen functie is niet passend maar door voorzieningen passend te maken
- er zijn wel of niet andere passende functies binnen de eigen organisatie
- er zijn wel of niet andere passende functies buiten de eigen organisatie

Wat is de werkwijze van de Arbeidsdeskundige?

Een arbeidsdeskundig onderzoek wordt veelal voorafgegaan door een medisch onderzoek dat uitgevoerd wordt door de Bedrijfsarts. De mogelijkheden en onmogelijkheden (beperkingen) van iemand worden vastgelegd. Dit is de belastbaarheid van de medewerker.

Door onderzoek beoordeelt de arbeidsdeskundige de zwaarte van het werk dat iemand verricht. Dit is de belasting. De belasting wordt afgezet tegen de belastbaarheid. Op basis van deze afweging trekt de arbeidsdeskundige conclusies omtrent de functiegeschiktheid van de medewerker in een bepaalde functie.

- Vaststellen van de belasting in een functie door middel van werkplekonderzoek
- Beoordelen passendheid van de eigen functie in termen van belasting/belastbaarheid
- Beoordelen van passende functies binnen de eigen organisatie
- Opzetten van een reïntegratie advies c.q. reïntegratietraject
- Adviseren van ergonomische, organisatorische en taakinhoudelijke aanpassingen van de werkzaamheden
- Advisering van voorzieningen op de werkplek