

ARBEIDSKUNDIG ONDERZOEK EN BEGELEIDING

Arbeidsongeschiktheid heeft een grote impact op de direct betrokkenen. Allereerst uiteraard de arbeidsongeschikte zelf voor wie de carrière veelal een abrupte en meestal ook pijnlijke wending krijgt. Maar ook zijn directe omgeving (partner / gezin) krijgt te maken met de negatieve gevolgen, zoals (forse) achteruitgang van het inkomen en de verminderde belastbaarheid. De “quality of life” komt hierbij dan in de knel. Voor de collega’s en werkgever is het gemis van een gewaardeerde medewerker natuurlijk ook een verlies dat vaak niet zo eenvoudig is op te vangen.

Als werkgever zult u echter ook de materiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid goed merken. In de eerste plaats de wachttijd, die op grond van de Wet Uitbetaling Loon Bij Ziekte, kortweg WULBZ, momenteel twee jaar duurt. U dient dan het loon door te betalen zonder dat er een tegenprestatie geleverd kan worden. Sterker nog: vervangingskosten komen daar nog bij. De directe kosten van arbeidsongeschiktheid bedragen in de regel dan ook ongeveer 1,5 tot twee keer de loonsom.

Daar komen echter ook nog indirecte kosten bij. Zo zult u, bij bovengemiddelde arbeidsongeschiktheid binnen uw organisatie of branche, ook extra WGA/WIA-premie moeten betalen. Bent u als werkgever eigenrisicodragend voor de WGA dan dient u zelfs daarop aansluitend een periode van 10 jaar de vastgestelde uitkering te voldoen. Afhankelijk van de loonsom en mate van arbeidsongeschiktheid kan dit tienduizenden tot zelfs enkele tonnen euro's kosten.

Maar of het zover komt hangt natuurlijk geheel af van wat werkgever en werknemer in de wachttijd voor de WIA concreet hebben gedaan aan re-integratie inspanningen. Het UWV controleert bij een WIA-aanvraag allereerst of u wel alles hebt gedaan wat van u als werkgever verwacht mag worden. Daarbij hanteert het UWV de stelregel dat hoe groter de organisatie is, hoe meer van de werkgever verwacht mag worden qua re-integratie inspanningen. Het komt dan ook helaas zeer vaak voor dat een aanvraag niet in behandeling wordt genomen, doch dat de werkgever opgezadeld wordt met een loonsanctie. Voor u als werkgever betekent dat u een derde jaar loon dient door te betalen.

Die hoge en vaak onnodige kosten kunt u met een proactieve aanpak grotendeels voorkomen. Door het tijdig inschakelen van een arbeidsdeskundige haalt u de daarvoor nodige expertise in huis. Kranenburg Healthmanagement & Coaching (KH&C) biedt u die snelle, professionele ondersteuning. En ook nog eens zeer voordelig!

Met vaste tariefafspraken die met of zonder succesfee overeenkomen kunnen worden pakken wij met u de risico's van torenhoge arbeidsongeschiktheidskosten gericht en zeer effectief aan. De investering in onze aanpak bedraagt slechts een fractie van de te besparen kosten. U verdient dat dus ruimschoots terug!



Zie de volgende pagina voor:

- Wanneer en voor wie is arbeidsdeskundige ondersteuning zinvol?
- Doelen
- Wat kunt u van KH&C verwachten?
- Onze werkwijze
- Uw voordelen

ARBEIDSKUNDIG ONDERZOEK EN BEGELEIDING

Wanneer en voor wie is arbeidsdeskundige ondersteuning zinvol?

Arbeidsdeskundig onderzoek en begeleiding kunt u in de volgende gevallen inzetten:

- Bij langdurige arbeidsongeschiktheid
- Als er sprake is van repeterend frequent verzuim
- Na bedrijfsongevallen of letselschadegevallen
- Voor een second opinion en bij bezwaarprocedures
- Bij eerstejaarsevaluaties
- Voor het opzetten en begeleiden van spoor 1 en 2 re-integratietrajecten

Doelen

- Het optimaal benutten van de functionele mogelijkheden binnen dan wel buiten de organisatie
- Beperken c.q. voorkomen van onnodige schadelast bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
- Voorkomen van loonsancties

Wat kunt u van KH&C verwachten?

Kranenburg Healthmanagement & Coaching levert u die arbeidsdeskundige ondersteuning die u in voorkomende gevallen nodig heeft. Dat kan van simpel dossieranalyse tot uitgebreid onderzoek en begeleiding. Alles om u snel en goed professioneel van dienst te zijn, zodat u vlot weet waar u aan toe bent en de nodige acties in gang gezet kunnen worden om uw doelstelling te realiseren.

Onze werkwijze

Na uw opdracht voor arbeidsdeskundig onderzoek gaan wij als volgt te werk:

- Dossierstudie
- Gesprek met u als werkgever
- Gesprek met de betrokken medewerker
- Overleg met de bedrijfsarts
- Werkplekonderzoek en functieanalyse
- Functieduiding (interne en externe functies)
- Rapportage
- Nabespreking met werkgever en werknemer voor persoonlijke toelichting en advisering
- Zo nodig begeleiding bij vervolgttrajecten (spoor 1 en 2)

Uw voordelen

Onze aanpak biedt u concreet de volgende voordelen:

- Door KH&C tijdig in te schakelen handelt u conform de wettelijke bepalingen en UWV voorschriften, waardoor de kans op onnodige vervolgschade, zoals loonsancties, drastisch wordt beperkt
- Full service: KH&C levert alle nodige expertise om de gestelde doelen binnen de afgesproken termijn te realiseren
- Optimaal benutten van de aanwezige (rest)capaciteiten
- Beperking AO-instroom met gunstig WGA/WIA premie effect
- Bevordering AO-uitstroom met benutten van de daarvoor bestemde subsidies

