

Arbeidsdeskundig onderzoek

Datum : 30 juni 2020

Werkgever : Ridderbouw B.V.

Werknemer : Dhr. J. Jansen

ADXPERT

085 - 27 33 409
info@adxpert.nl
adxpert.nl

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	7
2.6 Gesprek met werknemer	9
2.7 Gesprek met werkgever	10
3. Arbeidsdeskundige beschouwing	11
3.1 Geschiktheid voor eigen werk	11
3.2 Aanpassing eigen werk	11
3.3 Beoordeling ander werk bij eigen werkgever	11
3.4 Geschiktheid voor ander werk bij andere werkgever	11
4. Conclusie, advies en planning	13
4.1 Conclusie	13
4.2 Advies en acties	13
4.3 Planning	13
5. Ondertekening	14
Bijlage I: Wet en Regelgeving	15
Bijlage II: Organigram	16
Bijlage III: Functieomschrijving	17
Bijlage IV: Functionele Mogelijkheden Lijst	18

Algemene gegevens

Werknemer

Naam	Dhr. J. Jansen
Adres	Ridderse straat 1
Postcode en Woonplaats	1234 AB Rotterdam
Telefoonnummer	06 - 12345678
E-mail	jansen@bv.nl
Geboortedatum	1 januari 1970
Naam bedrijfsarts	B. Jansen
Eerste ziekte dag	24 mei 2019
Functie	Timmerman

Werkgever

Naam	Ridderbouw B.V.
Werkgever contactpersoon	dhr. Timmer
Contactpersoon functie	directeur
Adres	Timmerstraat 1
Postcode en vestigingsplaats	5678 BC Rotterdam
Telefoonnummer	010 - 9876543
Werkgever e-mail	timmer@bv.nl
Datum opdracht	22 juni 2020

Arbeidsdeskundige

Rapporteur	R. Ridder
Functie	Registerarbeidsdeskundige
E-mail	r.ridder@adxpert.nl
Datum rapportage	7 juli 2020 (concept) 14 juli 2020 (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 Timmerman 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 de 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 30 juni 2020, te Rotterdam.
- Op 30 juni 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden met de werknemer dhr. Jansen.
- Op 30 juni 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkgever dhr. Timmer.
- 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 30 juni 2020.
- Op 8 juli 2020 werd de reactie van werknemer ontvangen op het conceptrapport. Hij heeft hier als volgt op gereageerd:
'Ik ben akkoord met de geschreven conclusies.'
- Op 9 juli 2020 werd de reactie van werkgever ontvangen op het conceptrapport. Vanuit de werkgever ontvingen wij de volgende reactie:
'Alles is netjes omschreven.'

2. Gegevens verkregen uit onderzoek

2.1 Voorgeschiedenis

Algemeen

Werknemer is een thans 49-jarige man die sinds 1 januari 1986 in dienst is bij huidige werkgever. Voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid was werknemer werkzaam als Timmerman voor 40 uur per week.

Verzuimhistorie

Werknemer is niet bekend met eerdere verzuimsituaties.

2.2 Gegevens werknemer

Opleiding en scholing

<i>Naam opleiding</i>	<i>Behaald resultaat / niveau</i>
Its	behaald

Stage-/werkervaring

<i>Periode</i>	<i>Functie</i>	<i>Werkgever</i>
1986 - heden	timmerman	Ridderbouw B.V.

Sociale omstandigheden en hobby's

Voor de uitval waren de hobby's van werknemer tuinieren en het maken van houten speelgoed.

2.3 Gegevens werkgever

Aard van het bedrijf

Ridderbouw B.V. is een bedrijf wat gespecialiseerd is in het bouwen en verbouwen van huizen en schuren.

Omvang afdeling werknemer

Werknemer is actief in de buitendienst, waarbij hij zelfstandig of met een collega klanten bezoekt.

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 B. Jansen op 15 juni 2020. Werknemer heeft beperkingen in werktijden, waardoor hij op dit moment beperkt is in het verrichten van het eigen werk. Door de bedrijfsarts is de belastbaarheid van de werknemer vastgesteld en weergegeven in een Functionele Mogelijkheden Lijst. De Functionele Mogelijkheden Lijst is weergegeven in de bijlage.

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

Funcienaam	Timmerman
Arbeidspatroon	maandag, dinsdag, woensdag, donderdag en vrijdag
Soort arbeidsovereenkomst	onbepaald
Bruto maandloon	€ 2650,-
Aantal uren	40
CAO	Bouw & Infra

Algemene omschrijving van de werkzaamheden

Het doel van de functie timmerman is delen van bouwwerken construeren, repareren of monteren, waarbij het meestal gaat om houten constructies.

De werkzaamheden kunnen worden onderscheiden in de volgende taken:

- Bestudeert tekeningen, voorschriften, productinformatie, schetsen of bouwplannen ter voorbereiding op de timmerwerkzaamheden.
- Meet afstanden en materialen op en brengt markeringen aan op het materiaal met behulp van een duimstok, potlood, krijt, meetlint, etc.
- Controleert de bestaande constructies met behulp van gereedschap zoals (laser)waterpas, winkelhaak etc.
- Zaagt, snijdt of schaaft (bouw)materialen (bijv. platen, balken, triplex) op maat, bijv. met behulp van hand- of elektrisch gereedschap.
- Bevestigt bouwmaterialen met diverse bevestigingsmiddelen zoals schroeven, spijkers, bouten, lijm, etc.
- Plaatst stellingen, stempels, dakrand- en valbeveiliging, stortkokers etc. voor het werken op hoogte.
- Verwijdert beschadigde of kapotte delen van constructies en repareert of vervangt deze, bijv. met behulp van hand- of elektrisch timmergereedschap.
- Monteert en repareert deuren, kozijnen, houten vloeren, daken, verlaagde plafonds etc., bijv. met behulp van hand- of elektrisch timmergereedschap.
- Werkt naden en aansluitingen af met kit, plinten, sierlijsten etc.

Kenmerkende belastingen van deze functie

Persoonlijk functioneren

- Vasthouden van aandacht;
- Verdelen van aandacht;
- Doelmatig handelen;
- Zelfstandig handelen.

Sociaal functioneren

- Rechtstreeks contact met klanten;
- Samenwerken met collega's.

Aanpassing aan fysieke omgevingseisen

- Geen bijzonderheden.

Dynamische handelingen

- Tillen, dragen, duwen en trekken van zware lasten;
- Hand- en vingergebruik.

Statische houdingen

- Geknield of gehurkt actief zijn, moet soms langere tijd laag bij de grond werkzaamheden verrichten;
- Boven schouderhoogte actief zijn;
- Afwisselen van houding.

Werktijden

- Minimaal acht uur per werkdag en veertig uur per week.

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

Werknemer geeft aan dat hij het lastig vindt om zijn beperkingen te accepteren.

Visie werknemer op het werk en de re-integratiemogelijkheden

Werknemer ziet zichzelf niet terugkeren in het werk van timmerman. Hiervoor zijn de beperkingen te groot geeft hij aan. Werknemer geeft aan zich te willen oriënteren op ander werk.

Gezamenlijk gesprek met werknemer en werkgever

Werkgever en werknemer zijn apart van elkaar gesproken. De onderlinge verhoudingen zijn goed.

2.7 Gesprek met werkgever

Algemeen

Op 30 juni 2020 sprak ik met dhr. Timmer. 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 re-integratiemogelijkheden voor werknemer binnen het bedrijf

Werkgever ziet geen mogelijkheden om het eigen werk aan te passen. Het is fysiek zwaar werk. Verder bespraken we andere interne functies. Duidelijk is dat andere buitenfuncties bij de eigen werkgever fysiek even zwaar zijn. De kantoorfuncties zijn niet passend gezien het ontbreken van de vereiste vooropleiding en werkervaring.

Visie werkgever op functioneren van werknemer voor uitval

Werknemer was een werknemer die zijn vak goed verstond. Hij was vakkundig en had goed contact met zijn collega's.

Visie op verloop van re-integratie tot nu toe

Werkgever geeft aan: 'Nadat de werknemer lange tijd thuis is geweest, is hij langzamerhand weer in zijn oude functie teruggekeerd. Echter vanwege de blijvende vermoeidheid is dit het maximaal haalbare'. Aanvankelijk was het idee dat de werknemer volledig op zou bouwen naar vijf dagen per week, echter blijft de werknemer steken op drie dagen.

3. Arbeidsdeskundige beschouwing

Werknemer is een 49-jarige man sinds 1 januari 1986 in dienst bij huidige werkgever. Voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid was werknemer werkzaam als Timmerman voor 40 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:

Werktijden

- Kan gemiddeld ongeveer dertig uur per week werken.

Ik vind de werknemer ongeschikt voor zijn eigen werk.

3.2 Aanpassing eigen werk

Ik zie geen mogelijkheden om het eigen werk passend te maken.

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.

Bij de eigen werkgever is het grootste deel van de medewerkers werkzaam in dezelfde functie als de werknemer. Er zijn een aantal collega's op kantoor werkzaam als leidinggevende of als administratief medewerker. Deze functies zijn niet op of onder het functieniveau van de werknemer, maar ruim erboven. Verder is er sprake van het feit dat de opleiding en werkervaring niet aansluiten bij de functie-eisen.

Conclusie: er is geen ander structureel passend werk aanwezig bij de eigen werkgever

3.4 Geschiktheid voor ander werk bij andere werkgever

Werknemer heeft mogelijkheden om duurzaam werk te verrichten in passende arbeid. Gezien de onzekerheid of werknemer nog verder op kan bouwen in het eigen werk adviseer ik een tweesporenbeleid. Dus ook opstarten van een tweede spoortraject.

Mogelijke functies dienen uitgekristalliseerd te worden in een tweede spoortraject. Een functie met een fysieke lichte belasting en weinig werkdruk en stress voor dertig uur per week, verdeeld over vijf dagen, acht ik passend. Te denken valt aan een functie als medewerker dagbesteding, medewerker afhaalbalie, fietsenmaker, conciërge, huismeester.

<i>Zoekrichting</i>	
Aantal uren	30
Wisselende diensten	Geen beperkingen
Mobiliteit	Auto, fiets of OV
Richting en opleidingsniveau	Nader te onderzoeken in een tweede spoortraject
Affiniteit	Nader te onderzoeken in een tweede spoortraject

Aanvraag WIA (Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen)

De kans is aanwezig dat er geen volledig en duurzaam herstel voor de 91ste week gerealiseerd kan worden. We moeten er rekening mee houden dat er een WIA-aanvraag ingediend moet worden. In de 91ste week dient de WIA-aanvraag te worden ingediend door de werknemer.

4. Conclusie, advies en planning

4.1 Conclusie

1. Is werknemer geschikt voor zijn eigen werk van Timmerman bij de eigen werkgever?
 - Werknemer is niet in staat om de eigen functie in de volledige omvang met alle taken en deeltaken te vervullen.
2. Indien de eerste vraag met nee wordt beantwoord, zijn er dan mogelijkheden om deze functie passend te maken?
 - De eigen functie biedt binnen de actuele belastbaarheid geen mogelijkheden om deze permanent geschikt te maken zodanig dat er een balans ontstaat tussen de belasting en de actuele belastbaarheid van de werknemer.
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?
 - Er zijn bij de werkgever geen passende functies voorhanden.
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?
 - Aangezien er geen re-integratie kansen gemist mogen worden, adviseer ik om een twee-sporen beleid te voeren. Naast het vasthouden van werk in eigen functie kan tijdens een tweede spoortraject mogelijke loopbaanwensen onderzocht worden en bekeken worden of er mogelijk passender werk bij een andere werkgever voor handen is. Welke functies hiervoor in aanmerking zouden komen, kan nader onderzocht worden tijdens het tweede spoor traject, te denken valt bijvoorbeeld aan een functie als medewerker dagbesteding, medewerker afhaalbalie, fietsenmaker, conciërge, huismeester.
5. Welke aspecten zijn in het kader van deze beoordeling verder van belang te vermelden?
 - Met werkgever en werknemer heb ik gesproken over de inzet van een tweede spoortraject. Het tweede spoor is aan de orde nu gebleken is dat de werknemer binnen het eigen bedrijf naar alle waarschijnlijk niet kan terugkeren in het huidige werk.

4.2 Advies en acties

1. Zo spoedig mogelijk starten met een tweede spoortraject. Dit is een verplichting in de Wet Verbetering Poortwachter. Als er geen tweede spoortraject ingezet wordt, zal het UWV de werkgever een loonsanctie opleggen. Dat houdt in dat na twee jaar verzuim de WIA-aanvraag niet in behandeling wordt genomen.
2. Bespreek deze rapportage gezamenlijk en stel aan de hand van deze bespreking het plan van aanpak bij om te komen tot een verder effectieve re-integratie. Leg het gesprek vast in een gespreksverslag.

4.3 Planning

- Eind juli 2020: starten met een tweede spoortraject.

5. Ondertekening

Dhr. R. Ridder, 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 inachtneming 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 is 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

Bijlage IV: Functionele Mogelijkheden Lijst