

# Rapportage Arbeidsdeskundig onderzoek

**Mevrouw**

**Vertrouwelijk**

### Gegevens werknemer

Naam werknemer :  
Adres :  
Postcode en woonplaats :  
Telefoonnummer :  
E-mailadres : janette@hotmail.com  
Geboortedatum :  
Functie werknemer : Verzorgende IG 40  
Eerste verzuimdag : 19-01-2023

### Gegevens werkgever

Werkgever : Stichting Laurens  
Domein/Locatie : WMZ/Laurens woonzorglocatie Nijeveld  
Bezoekadres : G.B. Shawplaats 100  
Postcode en vestigingsplaats : 3068 WD Rotterdam  
Contactpersonen : Mevrouw M. Miltenburg en mevrouw J.M.  
Verwaal - Cederhout  
Telefoonnummer : 06 - 11712385  
E-mailadres : m.miltenburg@Laurens.nl en j.verwaal@laurens.nl

### Gegevens Opdrachtnemer

Naam/Rapporteur : De heer R. Hupsel/ Register-arbeidsdeskundige  
Telefoon : 06-18456184  
E-mail adres : info@tabono.nl  
Datum opdracht : 23-10-2023  
Datum concept rapportage : 01-11-2023  
Datum rapportage : 08-11-2023

### Gegevens bedrijfsarts

Bedrijfsarts/Arbodienst : T. Wijnhuizen / De Arbodienst  
E-mail adres : theo.wijnhuizen@dearbodienst.nl

## Onderzoeksvraag

Op verzoek van werkgever is een arbeidsdeskundig onderzoek uitgevoerd ten behoeve van de werknemer met als doel te adviseren over de re-integratiemogelijkheden.

Het verzoek leidt tot de volgende vragen:

- Is het eigen werk van de werknemer passend?
- Is het eigen werk passend te maken?
- Is er ander passend werk bij de eigen werkgever?
- Wat zijn de re-integratiemogelijkheden op de arbeidsmarkt?

## Conclusie onderzoek

Op grond van het onderzoek concludeer ik dat:

- Het eigen werk is niet passend.
- Het eigen werk is niet passend te maken d.m.v. maatregelen en/of voorzieningen.
- Er is geen ander passend werk bij de eigen werkgever.
- Werknemer heeft op dit moment re-integratiemogelijkheden voor ander werk.

## Advies

Ik adviseer,

- a) de bedrijfsarts de belastbaarheid te laten monitoren;
- b) de activiteiten, gericht op het vinden van ander passend werk bij een andere werkgever (2e spoor) op te starten, daar er geen mogelijkheden zijn bij de eigen werkgever en/of er is sprake van twijfel over duurzame herplaatsing in eigen of ander passend werk in het 1e spoor;
- c) een bijstelling van het plan van aanpak te maken bij een gewijzigd einddoel;
- d) bij wijzigingen in de belastbaarheid opnieuw onderzoek in te stellen naar de arbeidsmogelijkheden van medewerker;
- e) de arbeidsmogelijkheden voor werknemer te blijven beoordelen bij de eigen werkgever (1e spoor). Deze re-integratieverplichting blijft bestaan zolang het dienstverband bestaat.

## Reactie werkgever en werknemer

Werkgever kan zich wel vinden in de conclusies en het advies.

Werknemer kan zich wel vinden in de conclusies en het advies.

8 november 2023

Dhr. R. Hupsel, Register-arbeidsdeskundige

Bijlagen: Onderzoeksverslag

Deze rapportage wordt verstuurd naar, werkgever, werknemer en bedrijfsarts.

## Bijlage 1: Onderzoeksverslag

### 1. Bronnen en onderzoeksactiviteiten

- Dossieronderzoek
- Inzetbaarheidsprofiel (IZP) d.d. 10-10-2023.
- Gesprek met werkgever d.d. 23-10-2023.
- Gesprek met werknemer d.d. 23-10-2023.
- Functieanalyse.

### 2. Huidige belastbaarheid en prognose

Uit het Inzetbaarheidsprofiel van 10-10-2023 blijkt dat er voor werknemer beperkingen bestaan ten opzichte van normaal functioneren (zie in de lijst hieronder).

#### Aanpassing aan fysische omgevingseisen

Beschermende middelen

Toelichting: loodschort en persluchtmasker.

Trillingsbelasting

Toelichting: Beperkt in trillingen op het lichaam.

#### Dynamische handelingen

Buigen

Toelichting: Beperkt in het bukken: kan 5 x per dag iets van de grond oprapen.

Torderen

Toelichting: beperkt in torderen: betrokkene kan niet torderen.

Duwen of trekken

Toelichting: Beperkt tot 1 kg, 10 keer per dag.

Tillen of dragen

Toelichting: Beperkt: 2 kg tillen of dragen, 3 keer dag maximaal.

Lopen

Toelichting: Beperkt: 30 min maximaal aaneengesloten, per dag 3 keer

Traplopen

Toelichting: Kan 3 keer per dag 2 trappen oplopen en aflopen

Klimmen

Toelichting: Klimmen lukt niet.

Knielen of hurken

Toelichting: Knielen of hurken gaat niet.

#### Statische houdingen

Zitten

Toelichting: Kan dit 6 keer per dag afgewisseld met lopen en staan.

Staan

Toelichting: beperkt: kan kwartier staan. 4 keer per dag.

Geknield of gehurkt actief zijn

Toelichting: Sterk Beperkt: Kan niet geknield of gehurkt actief zijn.

Gebogen en/of getordeerd actief zijn

Toelichting: Betrokkene kan niet gebogen of getordeerd actief zijn

### **Prognose**

Volgens mijn prognose blijft de belastbaarheid gelijk, er is min of meer een medische eindtoestand.

### **Visie duurzame inzetbaarheid**

Op basis van mijn visie op duurzame inzetbaarheid in eigen werk adviseer ik een arbeidsdeskundig re-integratieonderzoek.

### **Praktische belemmeringen**

Er zijn geen praktische belemmeringen

### **Mening IZP**

De werknemer is het eens met het inzetbaarheidsprofiel.

### **Mening prognose**

De werknemer en ik zijn het eens over de prognose.

### **Overige zaken**

Betrokkene heeft adequate behandeling

## **3. Gegevens van werknemer**

### **3.1 Voorgeschiedenis**

Werknemer is een 46-jarige vrouw die in dienst is bij werkgever sinds 01-09-2012. Zij heeft een vast contract voor 32 uur per week. Werknemer is per 19-01-2023 uitgevallen voor de functie van Verzorgende IG 40. Uit de spreekuurrapportage van de heer T. Wijnhuizen, bedrijfsarts, is het volgende verloop zichtbaar geworden:

10-10-2023

#### **Belastbaarheid:**

Betrokkene heeft tijdelijk geen duurzaam benutbare mogelijkheden. Voor de details verwijs ik graag naar het separaat opgestelde IZP.

#### **Prognose:**

Er lijkt min of meer een medische eindsituatie bereikt te zijn. Is een vervolgspraak noodzakelijk?  
Ja.

**Re-integratie advies:**

IZP separaat opgesteld om daarmee AD onderzoek t.b.v. spoor 1 - 2 te ondersteunen. Betrokkene maakt afspraak met re-integratie adviseur M. Miltenburg. Ik adviseer een vervolgconsult op mijn fysiek spreekuur over 6 weken om de belastbaarheid opnieuw te beoordelen.

**3.2 Verzuimverleden**

Om de kans op terugval in de toekomst te bepalen is het verzuimverleden van belang. Bij bovengemiddelde uitval in het verleden kan de kans op terugval (sterk) verhoogd zijn.

- Verzuim in afgelopen 5 jaar voor de eerste ziektedag:  
16-12-2022 – 18-12-2022  
06-04-2022 – 06-04-2022  
05-02-2021 – 31-01-2022  
12-10-2020 – 09-11-2020  
30-07-2020 – 02-08-2020  
01-03-2020 – 08-03-2020  
06-10-2019 – 08-10-2019  
31-08-2018 – 31-07-2019  
07-02-2018 – 09-04-2018
- Aantal verzuimmeldingen: 9
- Belangrijkste verzuimoorzaken: medisch

**3.3 Opleiding en Loopbaangegevens****(Voor)opleiding**

- Verzorgende IG: 2012 – 2014 (diploma)
- Cursus pedagogiek (certificaat)
- Rijbewijs: geen

**Bijzonderheden:**

- Computergebruik: Basisvaardigheden
- Taalvaardigheden: Nederlands en Engels
- Mobiliteit: maakt gebruik van het openbaar vervoer of de fiets en indien mogelijk lopend (korte stukken)

**Loopbaan:**

- Verzorgende IG – Stichting Laurens: 2012 – heden
- Pedagogisch medewerker – De Jonge Wereld: 1991 – 2011 (eerst als leerling)

**3.4 Gesprek met werknemer**

Op 23 oktober 2023 heb ik werknemer gesproken op de werklocatie te Rotterdam. Werknemer werd door mij geïnformeerd over het doel van dit onderzoek en de belangrijkste uitgangspunten van de wetgeving. Tevens werden de arbeidsrelatie, de maatgevende arbeid en re-integratiemogelijkheden besproken.

Werknemer vertelt dat zij in eerste instantie gedeeltelijk is uitgevallen met mobiliteitsklachten. Zij kon daardoor niet meer lopen, niet meer tillen en buigen. Elke beweging die zij maakte deed zeer, aldus werknemer. Voor haar klachten had zij voorgeschreven behandeling. Dat hield haar, naar eigen zeggen, op de been waardoor zij haar werk nog enige tijd kon blijven uitoefenen. Vervolgens heeft zij nog doorgewerkt tot 15 mei 2023. Vanaf dat moment is zij volledig uitgevallen.

Na haar uitval heeft zij haar primaire behandelaar geraadpleegd en is zij doorverwezen naar een gespecialiseerde behandelaar. Het duurde echter een tijd voordat zij daar terecht kon vanwege een lange wachtlijst. Uiteindelijk kon zij daar op 6 april 2023 terecht. Werknemer is toen onderzocht en naar aanleiding daarvan werd de oorzaak van haar klachten geconstateerd. Kort daarop viel zij volledig uit. De medische aandoening die werd geconstateerd zit haar dusdanig in de weg dat zij daardoor haar eigen werk niet meer kan uitoefenen. Zij heeft een gerichte behandeling gehad om te kijken of de aandoening zou verdwijnen, maar dat heeft weinig geholpen. Een andere alternatieve behandeling is niet mogelijk en een specifieke gerichte behandeling is te risicovol.

Met werknemer heb ik gesproken over de belastbaarheid zoals vastgesteld in het Inzetbaarheidsprofiel. Werknemer kan zich vinden in de door de bedrijfsarts vastgestelde beperkingen.

### **3.5 Visie werknemer op knelpunten en oplossingen**

Als knelpunten ervaart zij het niet in staat zijn om de diverse zorgtaken en handelingen bij de cliënten uit te kunnen voeren. Gezien haar huidige beperkingen acht zij zichzelf op dit moment dan ook niet in staat om haar eigen functie nog uit te oefenen.

Na haar volledige uitval zijn er tot op heden geen re-integratieactiviteiten (mogelijk) geweest. Wel heeft zij op de werklocatie enkele koffiemomenten gehad en komt zij indien mogelijk naar de locatie om een praatje te maken met bewoners en collega's. Werknemer let nu bewust op haar grens door genoeg rust te nemen en haar energie (bij lichamelijke inspanning) goed te verdelen. Vooral de rustmomenten zijn daarbij erg belangrijk, aldus werknemer. Zij heeft nog niet serieus nagedacht over wat zij nog zou kunnen doen qua werk. Wellicht begeleidingswerk met bijvoorbeeld verstandelijk beperkten, medewerker uitvaartcentrum, medewerker meldkamer of activiteitenbegeleider met ouderen. Werknemer is naar eigen zeggen creatief (in denken en doen), is handig en wil bezig zijn met mensen en met haar handen (graveren of houtwerk).

Met werknemer is verder gesproken over de wederzijdse verplichtingen zoals een werkgever en werknemer deze hebben in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). In het bijzonder is daarbij stilgestaan bij de inzet van een re-integratietraject begeleiding naar ander werk bij een andere werkgever (spoor 2) indien een terugkeer in de eigen functie niet mogelijk is.

## **4. Gegevens werkgever**

### **4.1 Bedrijfsgegevens**

Laurens is georganiseerd rondom vier expertisegebieden waarbinnen de zorg aan klanten geboden wordt:

- Thuiszorg voor de (specialistische) zorg aan huis
- Kortdurende zorg voor revalidatie aan ouderen en zorg in de laatste levensfase
- Wonen met zorg voor met name mensen met dementie
- Facilitair Bedrijf & Vastgoed

Naast het bestuur en de directie, zijn er de volgende ondersteunende diensten:

- HR (waaronder HR-advies, Academie en Services)
- Finance & control (waaronder FAD en salarisadministratie)

- Informatisering & automatisering
- Zorgverkoop (waaronder Entree)
- Communicatie en fondsenwerving

Binnen Laurens werken ruim 6000 medewerkers.

Werknemer is werkzaam te Rotterdam binnen Laurens woonzorglocatie Nijeveld. Werknemer wordt uitbetaald in het functieniveau FWG 40.

#### **4.2 Gesprek met werkgever**

Op 23 oktober 2023 heb ik namens werkgever gesproken met mevrouw M. Miltenburg en mevrouw J. Verwaal-Cederhout, Teamleider. Werkgever werd door mij geïnformeerd over het doel van dit onderzoek en de belangrijkste uitgangspunten van de wetgeving. Tevens werden de arbeidsrelatie, de maatgevende arbeid en re-integratiemogelijkheden besproken.

Werkgever vertelt dat werknemer een kundige medewerker is met name op gedrag. Zij was altijd flexibel in het meewerken. Kortom, er was niks op het functioneren vóór uitval aan te merken, aldus werkgever.

#### **4.3 Visie van werkgever op functioneren van werknemer**

Volgens werkgever is werknemer uitgevallen met mobiliteitsklachten klachten. Vanwege haar klachten heeft zij diverse behandelingen gehad. Na haar uitval is zij enige tijd nog ongeveer 15 uur per week blijven werken in aangepaste werkzaamheden tot medio mei 2023. Het betrof werkzaamheden zoals medicatie delen, weekroosters maken en lichte taken op de huiskamer. Werkgever merkte op dat zij vlak na haar uitval heel veel moeite had ten aanzien van haar mobiliteit. Zij kon in het begin helemaal niet lopen. Nu gaat dat beter, maar dat moet ze wel regelmatig afwisselen met staan en zitten. Sinds haar volledige uitval zijn er geen re-integratieactiviteiten geweest. Mede ook op advies van de bedrijfsarts. Werknemer komt nu voornamelijk voor het contact naar de werklocatie. Dat vindt zij ook prettig en zij vindt het vervelend als zij niet naar de locatie kan komen vanwege haar mobiliteitsklachten. Op dit moment maakt zij een praatje met bewoners of collega's als zij op de locatie aanwezig is. Volgens werkgever is het lastig om andere passende werkzaamheden voor haar te vinden waarbij haar beperkingen geen rol spelen.

#### **4.4 Visie van werkgever op knelpunten en oplossingen**

Werknemer is zichtbaar geraakt door het feit dat zij haar eigen werk niet meer kan uitvoeren en zij maakt zich zorgen over haar toekomst, aldus werkgever. Werkgever weet niet wat zij nog kan qua werk. Haar lichamelijke beperking spelen daarbij een belangrijke rol. Volgens werkgever zijn de knelpunten vooral ten aanzien van het dynamisch handelen (buigen, lopen en tillen).

Gezien de huidige (blijvende) beperkingen denkt werkgever niet dat werknemer terug zal kunnen keren in het eigen werk. Vanwege de lichamelijke klachten is zij niet meer in staat de zorg te bieden die van haar verwacht wordt. Alternatieve functies binnen de eigen organisatie zijn er niet, aldus werkgever. Zij is niet computervaardig waardoor ook administratieve functies niet haalbaar zijn voor haar. Misschien dat iets als bijvoorbeeld telefonische klantenservice (eventueel vanuit huis) een optie is.



Verdere re-integratie zal worden vormgegeven aan de hand van de uitkomsten van dit arbeidsdeskundig onderzoek.

## **5. Functiebeschrijving en functiebelasting**

### **5.1 Beschrijving van de oorspronkelijke werkzaamheden**

Werknemer is werkzaam als Verzorgende IG 40.

Doel van de functie:

De Verzorgende IG 40 levert multidisciplinaire zorg en voert voorbehouden en risicovolle handelingen uit volgens de landelijke kwalificatienormen (niveau 3). Hierbij kan de doelgroep speciale kenmerken (zoals psychogeriatrisch of somatisch) hebben en zowel intra- als extramuraal verblijven.

### **5.2 Hoofdtaken in de functie:**

#### **1. Fysiek en geestelijk welbevinden van de klant**

- Realiseert en levert multidisciplinaire zorg van intake tot ontslag, overplaatsing of overlijden van de klant.
- Verricht voorbehouden en risicovolle handelingen waartoe bevoegd.
- Is aanspreekpunt voor klanten en hun persoonlijke relaties, bouwt een vertrouwensrelatie op met hen en houdt deze in stand.
- Biedt sociale begeleiding.

#### **2. Zelfredzaamheid van de klant**

- Stimuleert de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de klant op lichamelijk, (psycho)sociaal en maatschappelijk gebied en ondersteunt hen hierbij.

#### **3. Rapportage en registratie volgens geldende richtlijnen**

- Rapporteert ten behoeve van actuele en adequate zorg(leef)plannen.
- Voert voorkomende administratieve taken uit zoals registraties ten behoeve van de RI&E, medicijnregistratie en/of het bijhouden/controleren van de geldende indicaties.

#### **4. Overige werkzaamheden ten behoeve van de dagelijkse voortgang**

- Signaleert en rapporteert bijzonderheden met betrekking tot de klant en onderneemt doelgerichte actie hierop.
- Begeleidt leerlingen, stagiairs en nieuwe medewerkers.
- Geeft, vanuit het eigen vakgebied, functionele aanwijzingen aan collega's zoals het verzorgen van klinische lessen.
- Denkt mee over het verbeteren van de werkprocessen en zorgrealisatie van de klant.
- Levert een actieve bijdrage aan het kwaliteitsbeheer binnen de afdeling.
- Vervult specifieke taken zoals ergo coach, BHV en/of deelname aan een werkgroep.

#### **Inconveniënten:**

- Fysieke belasting bij til- en verplaatswerkzaamheden, veel lopen, staan en bukken.
- Psychische belasting in verband met piekbelasting, confrontatie met geestelijk en/of lichamelijk leed en veeleisende klanten en/of hun persoonlijke relaties.
- Bezwarende omstandigheden zijn onhygiënische situaties en het in aanraking komen met onhygiënische materialen bij het verzorgen van (incontinentie) klanten of klanten die besmet zijn

met een virus (bijvoorbeeld Covid-19). De huiselijke omgeving (kleine ruimtes) kan het uitvoeren van werkzaamheden bemoeilijken (in ongemakkelijke houdingen werken).

- Er is kans op persoonlijk letsel bij de uitvoering van werkzaamheden (o.a. injecteren).

### 5.3 Kenmerkende functiebelasting

- Persoonlijk functioneren: • Concentreren van de aandacht • Verdelen van de aandacht • Herinneren • Inzicht in eigen kunnen • Doelmatig handelen • Zelfstandig handelen • Het betreft geen voorspelbare werksituatie • Het betreft een werksituatie met veelvuldige storingen en onderbrekingen • Werk met een verhoogd persoonlijk risico.
- Sociaal functioneren: • Zien, horen, spreken, schrijven, lezen • Emotionele problemen van anderen hanteren • Eigen gevoelens uiten • Omgaan met conflicten • Samenwerken • Het betreft werk met veel direct contact met patiënten of hulpbehoevenden.
- Aanpassing aan fysieke omgevingseisen: • Beschermende middelen (kunststof handschoenen en mondkapje).
- Dynamische handelingen: • Hand- en vingergebruik • Toetsenbord bedienen en muis hanteren • Schroefbewegingen met hand en arm • Reiken • Buigen • Torderen • Duwen of trekken • Tillen of dragen • Lopen • Lopen tijdens het werk • Knielen of hurken.
- Statische houdingen: • Zitten • Zitten tijdens het werk • Staan • Staan tijdens het werk • Geknield of gehurkt actief zijn • Gebogen en/of getordeerd actief zijn • Boven schouderhoogte actief zijn.
- Werktijden: • dag-, avond- en nachtdiensten • 8 uur per dag • 32 uur per week.

## 6. Beschouwing

### 6.1 Beoordeling geschiktheid eigen functie:

Gelet op de met dit onderzoek verzamelde informatie en de beperkingen zoals benoemd in de huidige functionele mogelijkhedenlijst acht ik de functie van Verzorgende IG 35 met alle taken en deeltaken niet passend.

Wanneer de belasting en belastbaarheid (functie en belastbaarheidsprofiel) worden afgezet tegen elkaar, blijkt dat er binnen de eigen functie een overschrijding van de belastbaarheid plaatsvindt op de volgende aspecten:

#### *Buigen*

Toelichting: Beperkt in het bukken: kan 5x per dag iets van de grond oprapen.

Er is sprake van meerdere keren per dag buigen bij het wassen van cliënten op bed, iemand in de tillift helpen, steunkousen aantrekken, als iemand medicatie toegediend moet krijgen in een rolstoel en het ondersteunen bij de toiletgang. Hierdoor is er sprake van overschrijding van de belastbaarheid.

#### *Duwen of trekken*

Toelichting: Beperkt tot 1 kg, 10 keer per dag.

Er is sprake van meer dan 1 kg duwen of trekken bij het omduwen van cliënten in bed voor de verzorging, het duwen van de tillift, het voortduwen van iemand in een rolstoel en het aantrekken van steunkousen. Hierdoor is er sprake van overschrijding van de belastbaarheid.

#### *Tillen of dragen*

Toelichting: Beperkt: 2 kg tillen of dragen, 3 keer dag maximaal.

Er is sprake van meer dan 2 kg tillen of dragen bij het ondersteunen van cliënten vanuit een stoel of rolstoel, cliënten goed neerzetten in een stoel en het dragen van kledingzaken. Hierdoor is er sprake van overschrijding van de belastbaarheid.

#### *Knielen of hurken*

Toelichting: Knielen of hurken gaat niet.

Er is sprake van knielen of hurken bij het aantrekken van steunkousen en het toedienen van medicatie aan cliënten die in een rolstoel zitten. Hierdoor is er sprake van overschrijding van de belastbaarheid.

#### *Staan*

Toelichting: beperkt: kan kwartier staan. 4 keer per dag.

Er is sprake van langer dan 15 minuten staan bij het wassen van een client op bed. Hierdoor is er sprake van overschrijding van de belastbaarheid.

#### *Gebogen en/of getordeerd actief zijn*

Toelichting: Betrokkene kan niet gebogen of getordeerd actief zijn

Er is sprake van langer dan 5 minuten gebogen actief zijn bij de verzorging van cliënten aan het bed. Hierdoor is er sprake van overschrijding van de belastbaarheid.

### **6.2 Aanpassingen binnen de eigen functie**

Nu is vastgesteld, dat de eigen functie niet passend is, is vanuit de Wet verbetering Poortwachter de volgende stap om te bepalen of de functie is aan te passen. Er zijn geen aanpassingen mogelijk omdat: de overschrijdingen gedurende de gehele werkdag voorkomen in alle aspecten van de functie van Verzorgende IG 40. De functie doet namelijk een groot beroep op vaardigheden die gerelateerd zijn aan de aspecten benoemd in dynamische handelingen en statische houdingen van het IZP. Hierin duidt de bedrijfsarts een aantal beperkingen die kenmerkend zijn voor de functie en hier niet uit te isoleren zijn. De huidige beperkingen leiden dan ook tot overschrijdingen in alle deelgebieden van de functie.

### **6.3 Re-integratie in ander passend werk bij de eigen werkgever**

Nu is vastgesteld dat de eigen functie niet passend is en ook niet passend te maken, moet vervolgens bij de eigen werkgever gezocht worden naar re-integratiemogelijkheden in ander passend werk (voltooiing re-integratie spoor 1).

Gezien de huidige belastbaarheid van werknemer acht ik op dit moment alle voorkomende zorg verlenende of cliënt ondersteunende functies bij de eigen werkgever op en onder haar functieniveau als niet passend. Het betreft functies zoals: Activiteiten- en welzijnsbegeleider (tevens ontbreekt het werknemer aan de vereiste opleiding, MBO activiteitenbegeleiding SPW4), Assistent woonbegeleider, Begeleider DB-DV, Flex-medewerker Zorg, Gastvrouw, Helpende, Medewerker maatschappelijke zorg (het ontbreekt werknemer ook aan de juiste opleiding, MMZ niveau 3), Verzorgende (MBO 1 en 2), Woonbegeleider (Evv), Woonbegeleider MBO en Zorgondersteuner.

*Administratief medewerker Zorgbemiddeling:* deze functie acht ik niet passend vanwege het ontbreken van een relevante administratieve opleiding MBO 3. Het is niet realistisch te verwachten dat werknemer zich deze kwalificaties binnen nu en zes maanden eigen kan maken.

*Eerste Medewerker Services Facilitair Bedrijf:* deze functie acht ik niet passend vanwege het ontbreken van een facilitaire, restauratieve en/of administratieve opleiding op MBO niveau. Het is niet realistisch te verwachten dat werknemer zich deze kwalificaties binnen nu en zes maanden eigen kan maken. Daarnaast is er sprake van overschrijding van de belastbaarheid ten aanzien van buigen, duwen of trekken en tillen of dragen.

*Gebouwbeheerder:* deze functie acht ik niet passend vanwege het ontbreken van een relevante opleiding op MBO niveau. Het is niet realistisch te verwachten dat werknemer zich deze kwalificaties binnen nu en zes maanden eigen kan maken. Daarnaast is er sprake van overschrijding van de belastbaarheid ten aanzien van buigen, duwen of trekken en tillen of dragen.

*Huismeester:* deze functie acht ik niet passend vanwege het ontbreken van een relevante opleiding op MBO niveau. Het is niet realistisch te verwachten dat werknemer zich deze kwalificaties binnen nu en zes maanden eigen kan maken. Daarnaast is er sprake van overschrijding van de belastbaarheid ten aanzien van buigen, duwen of trekken en tillen of dragen.

*Kok:* deze functie acht ik niet passend vanwege het ontbreken van een gerichte Koksopleiding MBO 3. Het is niet realistisch te verwachten dat werknemer zich deze kwalificaties binnen nu en zes maanden eigen kan maken.

*Medewerker Financiële Administratie:* deze functie acht ik niet passend vanwege het ontbreken van een afgeronde boekhoudkundige opleiding op minimaal MBO-niveau (bijvoorbeeld MBA). Het is niet realistisch te verwachten dat werknemer zich deze kwalificaties binnen nu en zes maanden eigen kan maken.

*Medewerker HR administratie:* deze functie acht ik niet passend vanwege het ontbreken van een relevant MBO diploma niveau 3 of 4. Het is niet realistisch te verwachten dat werknemer zich deze kwalificaties binnen nu en zes maanden eigen kan maken.

*Medewerker Inkoop:* deze functie acht ik niet passend vanwege het ontbreken van een administratieve MBO opleiding aangevuld met een vaktechnische opleiding richting medewerker inkoop en logistiek. Het is niet realistisch te verwachten dat werknemer zich deze kwalificaties binnen nu en zes maanden eigen kan maken.

*Pedicure:* deze functie acht ik niet passend vanwege het ontbreken van een relevante opleiding. Het is niet realistisch te verwachten dat werknemer zich deze kwalificaties binnen nu en zes maanden eigen kan maken.

*Planner:* deze functie acht ik niet passend vanwege het ontbreken van een afgeronde administratieve MBO opleiding. Het is niet realistisch te verwachten dat werknemer zich deze kwalificaties binnen nu en zes maanden eigen kan maken.

Op basis van bovenstaande is mijn conclusie, dat er op basis van het huidige Inzetbaarheidsprofiel op dit moment geen structurele re-integratiemogelijkheden zijn voor terugkeer in het eigen of ander werk bij de werkgever. Het is aan werkgever om de eventuele toekomstige plaatsingsmogelijkheden te blijven beoordelen.

#### 6.4 Re-integratiemogelijkheden extern

Nu is vastgesteld, dat er bij de eigen werkgever geen re-integratiemogelijkheden zijn, moeten de externe re-integratiemogelijkheden in ander werk bij een andere werkgever worden onderzocht.

Werknemer is op datum onderzoek ruim 9 maanden arbeidsongeschikt. Volgens de bedrijfsarts lijkt er min of meer een medische eindsituatie bereikt te zijn waardoor een terugkeer in het eigen werk niet meer aan de orde is. Gezien de huidige beperkingen is het duidelijk dat het herstel van werknemer voor de eigen of een andere functie binnen de eigen organisatie binnen een jaar en 3 maanden na de eerste ziektedag niet meer aan de orde zal zijn. De eigen functie is op dit moment niet passend (te maken) en er zijn geen passende functies bij de werkgever aanwezig gezien haar huidige belastbaarheid.

De inzet van een 2<sup>e</sup> spoor re-integratietraject is m.i. op dit moment dan aan de orde om haar kansen en mogelijkheden op ander passend werk buiten de eigen organisatie te onderzoeken. Gezien de huidige belastbaarheid adviseer ik het 2<sup>e</sup> re-integratietraject gefaseerd in te zetten. Het re-integratiebureau zal zich in eerste instantie samen met werknemer richten op het doen van testen ten behoeve van de zoekopdracht (interesseset, beroepskeuzetest en/of competentietest) en het in kaart brengen van de arbeidsmarkt. Vervolgens kan, als opstap naar loonvormende arbeid, haar belastbaarheid beproefd worden d.m.v. bijvoorbeeld een werkervaringsplaats of proefplaatsing). Hiermee wordt door in te zetten op een proefplaatsing en/of een werkervaringsplaats getracht om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en haar hervattingskansen te vergroten. Indien blijkt dat werknemer op termijn in staat is om uren in ander passend werk op te bouwen dan dient het 2e spoortraject geïntensiveerd worden d.m.v. sollicitatie activiteiten om werknemer verder te begeleiden naar het vinden van een duurzaam passende functie.

Werknemer is aangewezen op minder belastende werkzaamheden op haar eigen of lager niveau waarbij er geen sprake is van de door de bedrijfsarts genoemde beperkingen. Wat opleiding en arbeidsverleden betreft kan gedacht worden aan werksoorten als medewerker meldkamer of medewerker klantenservice. Genoemde functies zijn willekeurig benoemd en zeker niet volledig. Bij een toename van de belastbaarheid van werknemer zullen er meer functies als passend te duiden zijn. Dit zal verder onderzocht moeten worden in het re-integratietraject 2e spoor. De eerder door werknemer benoemde functie van activiteiten begeleider voor ouderen acht ik niet passend vanwege de overschrijding van haar belastbaarheid op dynamische handelingen. Voor een begeleidingsfunctie van bijvoorbeeld verstandelijk beperkten is zij op dit moment m.i. (nog) niet gekwalificeerd.

#### 7. Driegesprek werkgever en medewerker

In een gezamenlijk afrondend gesprek heb ik mijn conclusies besproken. Kijkend naar de aard van de beperkingen en het gegeven dat een duurzame en structurele werkhervatting niet aan de orde is, is mijn advies om een 2<sup>e</sup> spoor re-integratie in te zetten conform de richtlijnen Wet Verbetering Poortwachter en zoals voorgesteld.

Op 10 oktober 2023 is er een 2<sup>e</sup> spoor re-integratietraject opgestart om samen met werknemer de andere mogelijkheden op passend werk bij een andere werkgever (spoor 2 re-integratie) te onderzoeken.

Bij eventuele aanzienlijke wijziging van de belastbaarheid adviseer ik werkgever deze opnieuw te laten beoordelen door de bedrijfsarts en de mogelijkheden ten aanzien van het eigen werk en spoor 2 opnieuw te laten onderzoeken middels een aanvullend arbeidsdeskundig onderzoek.

#### **8. Verantwoording arbeidsdeskundige rapportage**

Voor zover in mijn rapport sprake is van herleidbare directe of indirecte duiding of verwijzing naar medische en privacygevoelige informatie, dan is dat functioneel en overigens met expliciete toestemming van werknemer, om een getrouwe gespreksweergave te kunnen doen, alsmede om te kunnen komen tot een transparante, toetsbare en reproduceerbare beschouwing en advies.

De heer R. Hupsel,  
Register Arbeidsdeskundige

Dit rapport is tot stand gekomen na gesprekken met werkgever en werknemer en is gebaseerd op de huidige situatie. Beschikbaar gestelde gegevens over de functie(inhoud) van werknemer, RI&E etc. worden verondersteld correct te zijn. Werkgever noch werknemer kunnen aan de inhoud van dit rapport rechten ontleen ten aanzien van de wettelijke bepalingen, voorzieningen of uitkeringen. Beoordeling van de aanspraak op 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. De klachtprocedure van de St. Register Arbeidsdeskundigen (SRA) zijn van toepassing.