

**Arbeidsdeskundig rapport**

De heer A.C. Blonk

Patrick Peters

Gecertificeerd Register Arbeidsdeskundige

Vector Arbeidsdeskundig Advies

**Arbeidsdeskundig re-integratieonderzoek**

**Gegevens opdrachtgever**

|  |  |
| --- | --- |
| Naam bedrijf | Versluys Groep / Bodegraven |
| Contactpersoon | Mevrouw Isabel Hurenkamp / de heer Jan de Boer |
| Functie | Hr‑adviseur / algemeen directeur |
| Adres (postbus) | Dammekant 89, postbus 47 |
| PC/Woonplaats | 2410 AA Bodegraven |
| Telefoonnummer | 0172‑619235 |
| E-mailadres | [ihurenkamp@versluysgroep.nl](mailto:ihurenkamp@versluysgroep.nl) |

**Gegevens werknemer**

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | De heer A.C. Blonk |
| Geboortedatum | 02‑03‑1965 |
| Adres | Boesemsingel 87 |
| PC/Woonplaats | 2411 KW Bodegraven |
| Telefoonnummer | 06‑51363044 |
| E-mailadres | [ablonk@versluysgroep.nl](mailto:ablonk@versluysgroep.nl) |

**Gegevens adviseur**

|  |  |
| --- | --- |
| Naam arbeidsdeskundige | P.R.J. Peters |
| Telefoonnummer bedrijf | 06-81034165 |

**Gegevens onderzoek**

|  |  |
| --- | --- |
| Datum onderzoek | 15‑04‑2024 |
| Datum rapportage | 29‑04‑2024 & 08-05-2024 |

***Samenvatting***

**Vraagstelling**

* Kan werknemer het eigen werk bij de eigen werkgever nog uitvoeren?
* Zo nee, is het eigen werk met behulp van aanpassingen passend te maken?
* Zo nee, kan werknemer ander werk bij de eigen werkgever uitvoeren?
* Zo nee, zijn er mogelijkheden om werknemer naar ander werk te begeleiden en is een vervolgtraject gewenst?

**Conclusie**

* Werknemer is op dit moment nog ongeschikt voor het eigen werk bij de eigen werkgever.
* Het eigen werk is mogelijk passend te maken door voorzieningen of aanpassingen.  
  De noodzakelijke voorziening betreft een duidelijk omschreven taakprofiel, waarin werknemer en werkgever deze samen toetsen.
* Werknemer is niet geschikt voor ander werk bij de eigen werkgever.
* Werknemer is geschikt voor passende arbeid op de arbeidsmarkt; het vervolgtraject zal via het re-integratiebureau in gang gezet kunnen worden naast spoor 1.

***Rapportage***

**1. Vraagstelling**

* Kan werknemer het eigen werk bij de eigen werkgever nog uitvoeren?
* Zo nee, is het eigen werk met behulp van aanpassingen passend te maken?
* Zo nee, kan werknemer ander werk bij de eigen werkgever uitvoeren?
* Zo nee, zijn er mogelijkheden om werknemer naar ander werk te begeleiden en is een vervolgtraject gewenst?

**2. Ondernomen activiteiten**

* Voorbereiding (dossieronderzoek) op 12‑04‑2024.
* Bestuderen informatie van de bedrijfsarts B. Van Bohemen‑Laman, op 12‑04‑2024.
* Overleg met bedrijfsarts op .
* Gesprek met werknemer op 15‑04‑2024 op de werklocatie te Bodegraven.
* Gesprek met werkgever, mevrouw Isabel Hurenkamp en de heer Jan de Boer, op 15‑04‑2024 op de werklocatie te Bodegraven.
* Overleg met werknemer en werkgever gezamenlijk op 15‑04‑2024.
* Rapportage opstellen op 29‑04‑2024 & 27-05-2024.

**3. Gegevensverzameling**

**3.1 Voorgeschiedenis**

De heer A.C. Blonk – hierna te noemen werknemer – is sinds 01‑07‑1983 in dienst voor 40 uur per week bij Versluys Groep, als administratief medewerker. Sinds 01-01-2022 is werknemer 8 uur minder gaan werken ten gevolge van gezondheidsklachten.

**Verzuimhistorie**

Op 04‑04‑2023 is werknemer uitgevallen voor het eigen werk.

Werknemer is aanvankelijk uitgevallen met een verminderde mentale belastbaarheid. In aanvang is er voor een periode geen behandeling, maar is er wel begeleiding. Werknemer staat inmiddels op de wachtlijst voor een multidisciplinair traject. Dit zal waarschijnlijk spoedig starten. Werknemer is medio mei 2023 opgebouwd in enkele uren om de 6 weken. Werknemer werkt ten tijde van het arbeidsdeskundig onderzoek 4 dagen van 6 uur of 4 dagen van 6,5 uur per dag.

**3.2 Gegevens werkgever**

|  |  |
| --- | --- |
| Aard bedrijf | Versluys Groep is actief op het gebied van aanleg en onderhoud van wegen. Het gaat om een wegenbouw‑ en verkeerstechnisch bedrijf. |
| Omvang bedrijf | Men beschikt over een locatie te Bodegraven. |
| Aantal werknemers | Men beschikt over ongeveer 70 medewerkers in dienst. |
| Functies,  aantal werknemers  per functie | Expertises vanuit dit bedrijf betreffen wegenbouw, asfalteren, asfaltonderhoud en verkeerstechniek. Men beschikt over een eigen asfaltproductiecapaciteit, hoogwaardig materiaal en vakbekwaam personeel op het gebied van aanleg en onderhoud van wegen. Men helpt opdrachtgevers bij voorbereidingen en realisatie van alle civieltechnische projecten. |
| Overige informatie | [www.versluysgroep.nl](http://www.versluysgroep.nl) |

**3.3 Gegevens werknemer**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Opleidingen / cursussen** | **Richting** | **Diploma / certificaat / jaar** |
| Mavo | Regulier | 1978‑1982 |
| Havo | Regulier | 1982‑1983 |
| LOI | Praktijkdiploma boekhouden | 1984 |
| Aanvullende cursussen | Administratief en beroepsgericht | 1990 tot heden |
| **Arbeidsverleden van / tot** | **Werkgever** | **Functie** |
| 01‑01‑1983 tot heden | Huidige werkgever | Administratief medewerker |
| **Bekwaamheden** |  | |
| Computervaardigheden | Goed | |
| Taalvaardigheid | Goed | |
| Rijbewijs / categorie | Werknemer rijdt auto, maar alleen op bekend terrein of met iemand ernaast. | |

**3.4 Belastbaarheid van werknemer**

De belastbaarheid is op 01‑03‑2024 door bedrijfsarts B. van Bohemen‑Laman weergegeven in een functionelemogelijkhedenlijst (FML). Uit de FML van werknemer blijkt dat de belastbaarheid in vergelijking met een gezond persoon tussen 16 en 65 jaar beperkt is op de volgende aspecten:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | |
| **Rubriek I: Persoonlijk functioneren** | | | **Mate van beperking** |
| 2. | Verdelen van de aandacht: cliënt ervaart moeite met overzicht houden op meerdere taken. Voorkeur gaat uit naar taken die na elkaar uitgevoerd kunnen worden. Werknemer is aangewezen op werk zonder veelvuldige deadlines of productie pieken. Er gelden specifieke overige voorwaarden voor het persoonlijk functioneren in arbeid namelijk: rustige werkplek met weinig externe prikkels en geen frequente onderbrekingen. | | Beperkt |
|  | | |  |
| **Rubriek II: Sociaal functioneren** | | | **Mate van beperking** |
| 6. | Emotionele problemen van anderen hanteren: kan in beleving onvoldoende afstand nemen. Omgaan met conflicten is beperkt kan alleen schriftelijk. Werknemer is aangewezen op werk welke geen leidinggevende aspecten bevat. | | Beperkt |
|  | | |  |
| **Rubriek III: Aanpassing aan fysische omgevingseisen** | | | **Niet beperkt** |
|  | | |  |
| **Rubriek IV: Dynamische handelingen** | | | **Niet beperkt** |
|  | | |  |
| **Rubriek V: Statische houdingen** | | | **Niet beperkt** |
|  | | | |
| **Rubriek VI: Werktijden;** Er zijn beperkingen in werktijden in uren van de dag en uren van de week. Werknemer is niet in staat tot nachtdiensten. Momenteel is er een energetische urenbeperking van 6 uur per dag. Op de lange termijn is er geen onderbouwing voor een medische urenbeperking**.** | | | |
|  | |  | |

De bedrijfsarts beschrijft dat de prognose van de belastbaarheid positief is. Hoewel er in de afgelopen maanden een stagnatie in de energetische belastbaarheid is op 4 keer 6 uur per week is het goed mogelijk dat er in de toekomst meer opgebouwd moet kunnen worden. Hierin zal het effect van de komende behandelingstraject afgewacht moeten worden.

**3.5 Eigen functie werknemer**

|  |  |
| --- | --- |
| Naam functie | Administratief medewerker |
| Arbeidspatroon | Gedurende het dagvenster |
| Overeenkomst | Vast |
| Aantal uren | 32 uur per week |
| Brutosalaris | € 3.782,89 per 4 weken |
| Functie-  omschrijving | Binnen het bedrijf bestaat voor werknemer geen duidelijke functieomschrijving. Werknemer heeft een administratief ondersteunende rol. Er kunnen verschillende projecten bij hem worden gepositioneerd, denk hierbij aan inkoopadministratie, fiattering, bonnen verwerken en hr‑ en vastgoedachtige onderdelen.  Tussen werkgever en werknemer is overeenstemming dat het takenpakket onvoldoende omlijnd is om te kunnen toetsen wat de arbeidsprestatie van werknemer betreft.  Er is een takenlijst opgesteld met items als financiële administratie met betrekking tot personeel, opleidingen, overleg en diversen. Echter, deze is niet meer actueel en moeilijk toetsbaar voor wat betreft de arbeidsoutput.  In samenspraak met werkgever en werknemer is afgesproken dat er opnieuw zal worden geïnventariseerd welke taken en onderdelen werknemer nu precies ten uitvoer brengt – of zou moeten uitvoeren – met daarbij een reële tijdstoets, zodat het takenpakket voor werknemer goed toetsbaar en hanteerbaar is. |

Functiebelasting (*gerelateerd aan de belastbaarheid van werknemer)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Taken** | **%** | **Belastende aspecten** |
| 1. Administratieve arbeid binnen de kantooromgeving | 80% | Concentratievermogen, pc bedienen, aandacht verdelen, repeterend handelen, werkzaam zijn in een kantooromgeving. |
| 1. Deelnemen aan overleg, face‑to‑faceoverleg en overige taken | 20% | Afstemmen met collega's, bijwonen overlegstructuren, enzovoorts. |

**3.6 Gesprek met de werkgever**

*Algemeen*

Tijdens het gesprek zijn aan de orde geweest:

* Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003, (Wvlz);
* Wet verbetering poortwachter (Wvp);
* WIA / WAO / Wajong*;*
* De re-integratie-inspanningen;
* Deskundigenoordeel UWV.

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 werknemer vóór uitval*

Werknemer heeft een lange staat van dienst. Het is evident dat werknemer niet altijd goed in zijn rol zit voor wat betreft zijn werkzaamheden. Werknemer heeft een zeer divers takenpakket dat onoverzichtelijk is. Werknemer werkt daarbij in een aparte ruimte en niet in een gezamenlijk kantoor, waardoor hij meer in de luwte werkzaam is. Een gevolg daarvan is dat er minder contact en connectie is met de overige administratieve teamleden.

*Visie werkgever op de duurzaamheid van een herplaatsing*

Het is van belang dat werknemer re‑integreert in administratieve arbeid, waarbij de taken voor zowel werkgever als werknemer duidelijk en toetsbaar zijn. Daarbij is het van belang dat werknemer niet te veel in de luwte werkzaam zal zijn maar in een kantooromgeving, waarbij er daadwerkelijk informatieoverdracht plaatsvindt en men kan anticiperen op de werkzaamheden welke men uitvoert, maar ook op collega's.

*Visie werkgever op re-integratiemogelijkheden voor werknemer binnen het bedrijf*

Eigen werk: werknemer werkt inmiddels 6 uur per dag, maar het is evident dat werknemer klachten ervaart in deze werkzaamheden. Derhalve is het aan de orde om duidelijkheid te scheppen ten aanzien van het takenpakket. Mogelijk helpt dit werknemer structuur aan te brengen in zijn re‑integratie.

Eigen werk met aanpassingen: het is van belang dat het takenpakket nauw omlijnd is en dat werknemer werkzaam zal zijn binnen een kantooromgeving met directe collega's, dus niet in de luwte in een apart kantoor, zonder collegiaal contact.

Ander werk: gezien de functieruis is het niet aannemelijk dat werknemer zal re‑integreren in andere werkzaamheden anders dan zijn eigen werk. Werknemer is administratief geschoold en heeft hierin kennis, kunde en ervaring. Op dit moment zijn er vacatures voor applicatiebeheerder, walsmachinist, senior KAM‑coördinator en wegmarkeerder, maar deze functies sluiten niet goed aan bij de kennis en kunde van werknemer.

**3.7. Gesprek met werknemer**

In het gesprek met werknemer heb ik mijn positie als arbeidsdeskundige en inschakeling door de werkgever toegelicht. Ik heb werkgever en werknemer informatie verstrekt over relevante wet- en regelgeving o.a. rechten en plichten vanuit de Wet verbetering poortwachter (Wvp), WIA en de mogelijkheid tot het aanvragen van een deskundigenoordeel. Tijdens dit gesprek heb ik een inventarisatie gemaakt van de vooropleiding, werkervaring en andere vaardigheden van betrokkene. Ook is er uitgebreid gesproken over de re-integratieactiviteiten tot nu toe. Werknemer heeft toestemming gegeven om alles wat is besproken, op te nemen in het arbeidsdeskundigonderzoeksrapport. De medische situatie is ook besproken met de werknemer. Deze is niet terug te vinden in dit rapport vanwege privacyoverwegingen*.*

*Visie op beperkingen en mogelijkheden*

Werknemer beschrijft tijdens het onderzoek dat hij met name hinder ervaart van een energetische beperking. Werknemer is vaak vermoeid na werkzaamheden. Hiermee samenhangend is er sprake van concentratieproblematiek.

*Visie werknemer op het werk en de re-integratiemogelijkheden*

Eigen werk: werknemer verwacht dat hij zijn eigen werkzaamheden op termijn wel weer kan uitvoeren. Werknemer merkt wel dat ook voor hem het takenpakket soms wat onduidelijk is en dat het verwachtingspatroon vanuit werkgever niet altijd helder is. Werknemer is van mening dat de communicatie intern soms wat achterblijft, waardoor het voor hem niet altijd duidelijk is wat van hem wordt verwacht.

Eigen werk met aanpassingen: werknemer werkt in de luwte op een apart kantoor. Werknemer zelf geeft aan dat dit hem de rust geeft om zich te kunnen concentreren. Anderzijds is er dan weinig connectie en contact met directe collega's.

Ander werk: werknemer ziet voor zichzelf geen andere, beter passende werkzaamheden binnen het bedrijf. Werknemer is geschoold en heeft kennis en kunde van het administratieve proces. Tijdens het arbeidsdeskundig onderzoek is met werknemer besproken dat op grond van de poortwachterstermijnen er ook een re‑integratietraject tweede spoor moet worden gestart. Werknemer werkt graag mee, maar verwacht niet dat er op de vrije arbeidsmarkt voor hem makkelijk een functie kan worden verworven.

**3.8 Gesprek met de werkgever en werknemer gezamenlijk**

Het advies zoals beschreven in de volgende paragraaf is eveneens gedurende het onderzoek besproken.

**4. Visie arbeidsdeskundige**

**4.1 Geschiktheid voor eigen werk**

Uit het onderzoek blijkt dat er een overschrijding van de belastbaarheid plaatsvindt op de punten:

|  |  |
| --- | --- |
| **Belastend aspect** | **Belastbaarheid** |
| Tijdens administratieve werkzaamheden is het van belang dat werknemer concentratie aan kan wenden en overzicht kan houden over de verschillende werkzaamheden. | Werknemer is beperkt in het verdelen van de aandacht. Werknemer ervaart moeite met het houden van overzicht op meerdere taken. De voorkeur gaat uit naar taken die na elkaar kunnen worden uitgevoerd. |
| Soms komt het voor dat werkzaamheden onder tijdsdruk dienen te worden afgerond. | Werknemer is aangewezen op werk zonder veelvuldige deadlines en productiepieken. Er gelden overige specifieke voorwaarden, namelijk een rustige werkplek met weinig externe prikkels en geen frequente onderbrekingen. |
| Normaliter werkt werknemer 8 uur per dag. | Werknemer werkt op dit moment 6 uur per dag, maar bouwt dit waarschijnlijk in de toekomst op. |

Dit leidt tot de conclusie dat werknemer ongeschikt is voor het eigen werk in volle omvang op dit moment. Werknemer is werkzaam in aangepaste uren. Daarbij is werknemer werkzaam in een afgezonderde locatie om rustig werkzaam te kunnen zijn. Zowel werkgever als werknemer ervaren rolonduidelijkheid ten aanzien van het takenpakket. Tijdens het arbeidsdeskundig onderzoek is afgesproken dat de taken in kaart zullen worden gebracht en dat deze op uren zullen worden getoetst. Op deze wijze komt er een reëel beeld ten aanzien van de arbeidsprestatie van werknemer en ontstaat er bij werknemer een duidelijk beeld van wat van hem kan worden verwacht.

**4.2 Aanpassing eigen werk**

De functionelemogelijkhedenlijst beschrijft dat werknemer werkzaam moet zijn in een rustige omgeving. Werknemer is op dit moment in een afgezonderde situatie werkzaam. Dit is weliswaar rustig, maar heeft het effect dat werknemer niet in een team werkzaam is, waardoor er ook geen vragen worden gesteld en input over en weer plaatsvindt. De kantooromgeving, waarin ook anderen werken, is echter een tamelijk rustige werkomgeving. Het is niet zo dat er radio’s spelen of mensen veelvuldig actief overleggen. Derhalve is het advies om toch werkzaam te zijn in een kantooromgeving, waarbij contacten met anderen ontstaan. Op deze wijze zal er meer synergie plaatsvinden samenwerking en mogelijk rolduidelijkheid. Werknemer werkt op dit moment nog in aangepaste uren, maar de verwachting is dat dit verder zal worden opgebouwd. Werkgever zal voorzien in een omschreven takenpakket. Dit takenpakket zal in samenspraak met werkgever en werknemer worden getoetst in uren en output.

**4.3 Geschiktheid voor ander werk bij eigen werkgever**

Werknemer is niet direct geschikt voor ander werk bij de eigen werkgever, anders dan administratief werk. Ten tijde van het arbeidsdeskundig onderzoek staan vacatures open voor walsmachinist, senior KAM‑coördinator, wegmarkeerder en applicatiebeheerder. Deze taken zijn voor werknemer niet geschikt op grond van ervaring en scholing. Alle werkzaamheden in de uitvoering zijn voor werknemer eveneens niet geschikt. Werknemer beschikt niet over de kennis en kunde, alsook niet over de affiniteit. Overige functies binnen de kantooromgeving vergen een gerichte studie, zoals ICT of boekhouden en dergelijke.

**4.4 Geschiktheid voor ander werk bij andere werkgever**

Gezien de poortwachterstermijnen – werknemer is inmiddels een jaar ziek – dient er naast spoor 1 ook een re‑integratietraject spoor 2 te worden gestart. Werknemer kan indien mogelijk begeleid worden naar beter passende arbeid bij een andere werkgever.

Zoekrichting

Aantal uren : 32 uur per week

Wisselende diensten : werknemer is niet in staat tot nachtdienst

Mobiliteit : zelfstandig met auto is onder voorwaarde een optie en openbaar vervoer

Richting en opleidingsniveau : mbo+‑niveau

Affiniteit : tijdens het onderzoek heeft werknemer geen duidelijke affiniteit uitgesproken. Werknemer werkt immers al zeer lang bij de huidige werkgever. Toch zijn zaken besproken, zoals medewerker in een dierenzaak of ondersteuning in een dierenartskliniek, medewerker in een bibliotheek of mogelijk toch in een winkelbedrijf. Het is van belang dat er niet te veel langdurige concentratie achtereen zal plaatsvinden. Een wat meer uitvoerende, afwisselende rol past werknemer mogelijk beter. Ik adviseer werkgever hiervoor een re-integratiebedrijf in te schakelen. Werkgever kan zelf een re‑integratiebedrijf kiezen. Dit rapport kan bij de begeleiding als uitgangspunt worden genomen.

**4.5 Visie van de arbeidsdeskundige op de duurzaamheid van het te behalen**

**re‑integratieresultaat**

Het is van belang dat werkgever en werknemer samen duidelijkheid ervaren in de rol en ook in de activiteiten welke van werknemer worden verwacht. Vervolgens is het van belang dat werknemer meer contact met collega’s zal maken ten aanzien van teamfunctioneren en rolduidelijkheid. Werknemer kan naast de huidige re‑integratie een tweedespoortraject doorlopen.

**5. Trajectplan**

* Bespreek de rapportage met werknemer.
* Starten re‑integratie binnen spoor 1 met een duidelijk omlijnd takenpakket.
* Starten re‑integratietraject richting passende arbeid elders op de arbeidsmarkt naast spoor 1.

**6. Conclusie**

* Werknemer is op dit moment nog ongeschikt voor het eigen werk bij de eigen werkgever.
* Het eigen werk is mogelijk passend te maken door voorzieningen of aanpassingen.  
  De noodzakelijke voorziening betreft een duidelijk omschreven taakprofiel, waarin werknemer en werkgever deze samen toetsen.
* Werknemer is niet geschikt voor ander werk bij de eigen werkgever.
* Werknemer is geschikt voor passende arbeid op de arbeidsmarkt; het vervolgtraject zal via het re-integratiebureau in gang gezet kunnen worden naast spoor 1.

**7. Vervolg**

* Het rapport is verstuurd aan werkgever en werknemer. Ik adviseer u de inhoud samen te bespreken. De arbeidsdeskundige kan hierbij aanwezig zijn.
* Het rapport wordt opgenomen in het werknemersdossier en ter beschikking gesteld aan de bedrijfsarts.
* Ik adviseer deze rapportage ook ter beschikking van het re-integratiebedrijf te stellen.

Patrick Peters

Gecertificeerd registerarbeidsdeskundige

Vector Arbeidsdeskundig Advies

* Dit rapport is tot stand gekomen na gesprekken met werkgever en werknemer en is gebaseerd op de huidige situatie. Werkgever en werknemer kunnen aan de inhoud van dit rapport geen rechten ontlenen.
* Voor actuele informatie over regelingen en voorzieningen verwijzen wij naar de sites van UWV (www.uwv.nl), UWV WERKbedrijf (www.werk.nl) en de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl).
* Aan digitale versies van het rapport kunnen geen rechten worden ontleend en deze mogen niet aan derden worden verstuurd.