

**Arbeidsdeskundig rapport**

Mevrouw W. Jansen

Patrick Peters

Gecertificeerd Register Arbeidsdeskundige

Vector Arbeidsdeskundig Advies

**Arbeidsdeskundig re-integratieonderzoek**

**Gegevens opdrachtgever**

|  |  |
| --- | --- |
| Naam bedrijf | Provincie Gelderland |
| Contactpersoon | De heer Derek Wanrooij en de heer Ernst Boere |
| Functie | Specialist Werk en gezondheid / arbeidsdeskundige en programmamanager Natuur |
| Adres (postbus) | Postbus 9090 |
| PC/Woonplaats | 6800 GX Arnhem |
| Telefoonnummer | 026-3599385 |
| E-mailadres | d.wanrooij@gelderland.nl [e.boere@gelderland.nl](mailto:e.boere@gelderland.nl) |

**Gegevens werkneemster**

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Mevrouw W. Jansen |
| Geboortedatum | 24-10-1974 |
| Adres | Vorsterkampweg 1 |
| PC/Woonplaats | 7261SE Ruurlo |
| Telefoonnummer | 06 5280 1966 |
| E-mailadres | [w.jansen@gelderland.nl](mailto:w.jansen@gelderland.nl) |

**Gegevens adviseur**

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

**Gegevens onderzoek**

|  |  |
| --- | --- |
| Datum onderzoek | 03-06-2024 |
| Datum rapportage | 28-06-2024 |

***Samenvatting***

**Vraagstelling**

* Kan werkneemster 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 werkneemster ander werk bij de eigen werkgever uitvoeren?
* Zo nee, zijn er mogelijkheden om werkneemster naar ander werk te begeleiden en is een vervolgtraject gewenst?

**Conclusie**

* Werkneemster is voor nu niet geschikt voor het eigen werk bij de eigen werkgever.
* Het eigen werk is tijdelijk passend te maken door voorzieningen of aanpassingen.  
  Noodzakelijke voorzieningen / aanpassingen zijn: een opbouwschema in uren en taken.
* Werkneemster is mogelijk geschikt voor ander werk bij de eigen werkgever. Dit zal echter niet resulteren in een snellere re-integratie of hogere loonwaarde.
* Werkneemster is op termijn geschikt voor passende arbeid op de arbeidsmarkt; het vervolgtraject zal via het re-integratiebureau in gang gezet kunnen worden.

***Rapportage***

**1. Vraagstelling**

* Kan werkneemster 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 werkneemster ander werk bij de eigen werkgever uitvoeren?
* Zo nee, zijn er mogelijkheden om werkneemster naar ander werk te begeleiden en is een vervolgtraject gewenst?

**2. Ondernomen activiteiten**

* Voorbereiding (dossieronderzoek) op 31-05-2024.
* Bestuderen informatie van de bedrijfsarts, mevrouw J.A. Lehr-Veneberg, op 31-05-2024.
* Gesprek met werkneemster op 03-06-2024 in een online omgeving.
* Gesprek met werkgever, de heer Derek Wanrooij en de heer Ernst Boere, op 03-06-2024 op de werklocatie te Arnhem.
* Overleg met werkneemster en werkgever gezamenlijk op 03-06-2024, in een online omgeving.
* Rapportage opstellen op 20-06-2024.

**3. Gegevensverzameling**

**3.1 Voorgeschiedenis**

Mevrouw W. Jansen – hierna te noemen werkneemster – is sinds 09-01-2017 in dienst voor 36 uur per week bij provincie Gelderland, als regisseur / verbinder 12.

**Verzuimhistorie**

Op 18-04-2023 is werkneemster aanvankelijk partieel uitgevallen voor 50%. Later, per 06‑07‑2023, is werkneemster volledig uitgevallen. Werkneemster is voor lange tijd niet inzetbaar voor arbeid. Werkneemster is hierop gestart in een intensief behandeltraject, welk traject tot heden loopt. Sinds 2 weken voorafgaande aan het arbeidsdeskundig onderzoek heeft werkneemster hervat in aangepaste re-integratietaken. Werkneemster werkt 1 uur per dag per week in aangepaste taken, zoals bijvoorbeeld e-mails lezen en bijwerken. Werkneemster werkt dan online vanuit de thuissituatie.

**3.2 Gegevens werkgever**

|  |  |
| --- | --- |
| Aard bedrijf | 'Provincie Gelderland' betreft de politieke bestuursorganisatie Gelderland. De provinciale organisatie bestaat uit een politiek deel en een ambtelijk deel. Provinciale Staten en Gedeputeerde Staten vormen gezamenlijk het politieke bestuur onder leiding van de commissaris van de Koningin. Dit bestuur wordt ondersteund door de ambtelijke organisatie.  Afdelingen: De ambtelijke organisatie adviseert Gedeputeerde Staten (GS) en voert het door GS vastgestelde beleid uit. De provinciale organisatie bestaat uit diverse afdelingen. Iedere afdeling heeft een eigen vakgebied, maar er wordt zoveel mogelijk integraal en gebiedsgericht gewerkt. De ambtelijke organisatie ondersteunt het college van Gedeputeerde Staten bij het uitvoeren van zijn uitvoeringsagenda.  De organisatie heeft vier pijlers:  - Beleid en Strategie (afdelingen die het beleid ontwikkelen)  - Programmeren en Contracteren (afdelingen die het beleid vertalen naar concrete uitvoeringsprogramma’s en samenwerkingsverbanden)  - Uitvoering (afdelingen die er voor zorgen dat de plannen worden gerealiseerd)  -Dienstverlening en Bedrijfsvoering (afdelingen die de totale organisatie ondersteunen bij de werkzaamheden). |
| Aantal werknemers | Er zijn bij benadering in totaal 1295 werknemer werkzaam |
| aantal functies | Er is sinds juli 2020 sprake van een generiek functiehuis. Bij benadering betreft het ± 100 verschillende functies. |
| Overige informatie | www.gelderland.nl |

**3.3 Gegevens werkneemster**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Opleidingen / cursussen** | **Richting** | **Diploma / certificaat / jaar** |
| Gymnasium | Regulier | 1987-1993 |
| Hogeschool | Informatie, Dienstverlening en Management | 1998-2001 |
| Universiteit Amsterdam | Communication, Sciences and Disorders | 1993-1995 |
| **Arbeidsverleden van / tot** | **Werkgever** | **Functie** |
| 2000-2008 | KPMG | Consultant, manager en teamleider |
| 2009-2011 | Woongroep Holland | Adviseur informatie en kennismanagement |
| 2011 | Eigen Haard | Strategisch adviseur |
| 2011-2021 | Provincie Noord‑Holland | Programmamanager, strategisch adviseur en informatiemanager |
| 2019-2021 | HAN | Lid Raad van Advies |
| 2017-heden | Huidige werkgever | Regisseur / verbinder 12 programma “Vitaal platteland en natuur” |
| **Bekwaamheden** |  | |
| Computervaardigheden | Goed | |
| Taalvaardigheid | Goed | |
| Rijbewijs / categorie | Auto | |

**3.4 Belastbaarheid van werkneemster**

De belastbaarheid is op 17-04-2024 door bedrijfsarts mevrouw J.A. Lehr-Veneberg weergegeven in een functionelemogelijkhedenlijst (FML). Uit de FML van werkneemster 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** |
| 9. | Specifieke voorwaarden voor het persoonlijk functioneren in arbeid:  Met lage tijdsdruk. Zonder piekdrukte en deadlines. Zonder hoog handelingstempo. Met regelmogelijkheden. Taken zonder afleiding van anderen. Taken zonder storingen en onderbrekingen. Met een eigen keuze van de werkplek. Toelichting: er is in wisselend mate impact op concentreren, verdelen van de aandacht, bijv. bij lezen moet ze met regelmaat goed doseren en soms is het in die mate dat het even niet lukt. Wisselend kan er ook soms een zekere moeite zijn met aanzet tot handelen. | | Beperkt |
|  | | |  |
| **Rubriek II: Sociaal functioneren** | | | **Mate van beperking** |
| 8. | Omgaan met conflicten: Het omgaan met conflicten zowel telefonisch, schriftelijk als face-to-face is niet mogelijk. | | Beperkt |
| 12. | Specifieke voorwaarden voor sociaal functioneren in arbeid: Met weinig tot geen contact met klanten, bezoekers of passagiers. Met weinig tot geen contact met cliënten of patiënten. Zonder leidinggevende aspecten. Waarin geen beroep wordt gedaan op het hanteren van emotionele problemen van anderen. Waarin geen beroep wordt gedaan op het beheersen of uiten van de eigen gevoelens. Toelichting: Er is sprake van een nog verminderde emotionele weerbaarheid*.* | | Beperkt |
|  | | |  |
| **Rubriek III: Aanpassing aan fysische omgevingseisen** | | | **Mate van beperking** |
| 10. | Specifieke voorwaarden voor aanpassing aan de fysieke arbeidsomgeving: Zonder storende omgevingsgeluiden. Zonder gevaar opleverende situaties vanwege een verhoogd persoonlijk risico (Bijvoorbeeld: werken aan de weg, met machines of gevaarlijke stoffen, op hoogte). Zonder hand-armtrillingen (trillend of stotend handgereedschap). Zonder lichaamstrillingen (mechanische trillingen of schokken) die via de voeten of het zitvlak overgedragen worden op de persoon. | | Beperkt |
|  | | |  |
| **Rubriek IV: Dynamische handelingen** | | | **Mate van beperking** |
| 14. | Tillen of dragen: Regelmatig tillen en dragen is tot 1-2 kg mogelijk. Toelichting: Tot 1 kg momenteel*.* | | Beperkt |
| 18. | Lopen: Kan aaneengesloten ongeveer tot 30 minuten lopen. Toelichting: Lukt momenteel tot max. 45 min. lopen, moet daarna wel even rusten ca. 30 min. | | Beperkt |
| 20. | Trappenlopen: Kan 2 trappen op- en aflopen achter elkaar, in eigen tempo. | | Beperkt |
| 21. | Klimmen: Kan een huishoudtrap op en af of in een vrachtwagen klimmen. | | Beperkt |
| 22. | Knielen of hurken: is beperkt mogelijk: Incidenteel mogelijk*.* | | Beperkt |
|  | | |  |
| **Rubriek V: Statische houdingen** | | | **Mate van beperking** |
| 1. | Zitten: Kan aaneengesloten ongeveer tot 60 minuten zitten. Achter bureau 45-60 min. max. Daarna is rusten nodig. Op aangepaste wijze zitten (met ondersteuning van nek en hoofd) kan ze wat langer zitten > 1 uur. | | Beperkt |
| 3. | Staan: Kan aaneengesloten ongeveer tot 30 minuten staan. Toelichting: Staan tot 45 min. Daarna is rusten nodig. | | Beperkt |
| 8. | Langdurig in één houding werken: Kan minder dan 5 minuten aaneengesloten in een gebogen houding actief zijn. Kan minder dan 5 minuten aaneengesloten boven schouderhoogte actief zijn. Kan minder dan 5 minuten aaneengesloten het hoofd in één stand houden. Toelichting: Voor het hoofd is het echt belangrijk dat ze de juiste ondersteuning heeft en dan is het langer mogelijk. | | Beperkt |
| 9. | Afwisseling van houding: Bij lopend en/of staand werken moet regelmatig zitten mogelijk zijn. Bij zittend en/of staand werken moet regelmatig lopen mogelijk zijn. Toelichting: Algeheel is afwisseling van houding nodig, in combinatie met rusten. | | Beperkt |
|  | | | |
| **Rubriek VI: Werktijden**: Medewerker volgt vanaf januari 2024 een intensieve behandelinterventie en dit brengt voorzichtig aan eerste resultaten. Er is voorzichtig aan ruimte voor opstart re-integratie, d.i. weer eerste kleine stappen in 'aanhaken op werk'. Belangrijk hierin is, dat we met kleine stappen op geleide van herstel belastbaarheid blijven 'bewegen'. Start bijv. met 1 x 1 uur in een enkelvoudige taak zonder enige vorm van tempo druk (bijv. e-mail lezen/bijwerken, lezen werkontwikkelingen), zo nodig ook te spreiden over de dag. Dit in ieder geval voor 2-3 weken en kijk dan of een volgende stap in opbouw gemaakt kan worden, bijv. 2 x 1 uur. Evalueer in gezamenlijkheid met regelmaat hierin en stel zo nodig bijtijds bij. | | | |
|  | |  | |

**3.5 Eigen functie werkneemster**

|  |  |
| --- | --- |
| Naam functie | Regisseur / verbinder 12 programma “Vitaal platteland en natuur” |
| Arbeidspatroon | Gedurende het dagvenster |
| Overeenkomst | Vast |
| Aantal uren | 36 uur per week |
| Brutosalaris | Schaal 12 |
| Cao | Provinciën |
| Functie-  omschrijving | Werkneemster is coördinator. Zij bepaalt inhoudelijk de koers van een groep van 4 à 5 meewerkend collega’s. Werkneemster is zelf meewerkend. Werkneemster acteert binnen het team Natuur en biodiversiteit. Als Regisseur / verbinder kan men verschillende rollen invullen. De rol van provinciale ‘opdrachtgever/begeleider’ van gebiedsprocessen, die door externe partijen worden getrokken, vraagt om een procesrol (voortgangsbewaking) én ook inhoudelijke aansturing. Er is 1-op-1 voortgangsoverleg met de projectleider en soms participeer men in een breder ambtelijk overleg. Dit vraagt kennis van de provinciale natuuropgaven, het (natuur)beleid en toepassing van het instrumentarium. Men is de schakel met de gedeputeerde voor bestuurlijke knelpunten (sensitiviteit etc). En is verantwoordelijk voor de interne afstemming (inhoudelijke vragen, inzet collega’s etc). Daarnaast kan het gaan om het maken van afspraken of het contracteren van opgaven met terrein beherende organisaties, waterschappen en gemeenten, zoals bij recreatiezonering of contracteren van natuurmaatregelen.  Men kan ook ingezet worden als projectleider van een projectteam, waarmee men werkt aan een inrichtingsplan voor een gebied. Afhankelijk van de fase van het project zal het gaan om (pre)verkenningen, ontwerpen of overeenkomsten (intentieverklaring, samenwerkingsovereenkomst of uitvoeringsovereenkomst). Men opereert in een spanningsveld met veelal tegengestelde belangen en weet behendig de partijen te verbinden op het waarom, wat en hoe van gezamenlijke opgaven. Zorgt voor regie op en de voortgang van het gebiedsproces en voor het bereiken van de resultaten. Resultaat van de werkzaamheden is een definitief ontwerp voor de inrichting van het gebied en een samenwerkings- of een uitvoeringsovereenkomst om daar de natuuropgaaf te realiseren. De meeste programma’s zijn tamelijk politiek gevoelig en men dient overstijgend te kunnen denken. Het betreft een complexe taak met veel partijen, met allemaal hun eigen belangen. Politieke sensitiviteit is van belang. |

Functiebelasting (*gerelateerd aan de belastbaarheid van werkneemster)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Taken** | **%** | **Belastende aspecten** |
| 1. Inlezen stukken, opstellen rapportages, doornemen e-mail, pc-gebonden werkzaamheden | 70% | Concentratie aanwenden tijdens beeldschermwerk, repeterend handelen, werkzaam zijn in kantooromgeving |
| 1. Face-to-faceoverleg, zowel intern als extern | 30% | Concentratie aanwenden over verschillende gesprekspartners, oplettend kunnen handelen, overstijgend denken, strategische communicatie kunnen aanwenden |

**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);
* 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 werkneemster vóór uitval*

Werkneemster heeft een goede status van dienst.

*Visie werkgever op de duurzaamheid van een herplaatsing*

Het is op dit moment ongewis hoe werkneemster te plaatsen is. Er is een voorzichtige start gemaakt van 1 uur per week, waarin werkneemster haar laptop start en e-mails leest. Dit is nog geen loonvormende arbeid, maar dit zijn louter re-integratietaken. Gezien de huidige beperkingen is het niet aannemelijk dat werkneemster op korte termijn weer volledig geschikt kan worden geacht. Er is sprake van een groot aantal beperkingen op verschillende vlakken.

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

Eigen werk: werkneemster is nu niet in staat tot het oppakken van haar eigen werk.

Eigen werk met aanpassingen: werkneemster kan gedeeltelijk de werkzaamheden vanuit de thuissituatie oppakken met behulp van een opbouwschema. Dit opbouwschema zou in samenspraak met de bedrijfsarts, werkgever en werkneemster worden opgepakt. Uiteindelijk is de doelstelling om weer werkzaam te zijn vanuit de werkplek te Arnhem alsmede het thuiswerken. Het aantal uren dat op termijn realistisch zal zijn, is op dit moment nog niet te stellen.

Ander werk: andere voorkomende werkzaamheden binnen schaal 12 hebben een soortgelijke taakbelasting. Werkneemster beschikt over kennis en kunde binnen dit vakgebied en het is niet aannemelijk dat werkneemster in een andere werkomgeving sneller of meer loonwaarde zal realiseren. Indien werkneemster een aantal schalen re-integreert, is er eveneens sprake van het moeten werken met een pc, inlezen, concentratie aanwenden, werkzaam zijn op kantoor en ook in de thuissituatie werkzaam zijn en dergelijke. In dat opzicht is de taakbelasting dan niet anders. Het is het meest aannemelijk dat werkneemster re-integreert in haar oorspronkelijke werkzaamheden.

*Visie op verloop re-integratie tot nu toe / oorzaken*

Tot heden is werkneemster nauwelijks belastbaar gebleken en per heden is er weer een voorzichtige start gemaakt met re-integratietaken. Er zal op termijn moeten worden bezien welke mogelijkheden werkneemster uiteindelijk heeft en in welke mate herstel intreedt.

**3.7. Gesprek met werkneemster**

In het gesprek met werkneemster heb ik mijn positie als arbeidsdeskundige en inschakeling door de werkgever toegelicht. Ik heb werkgever en werkneemster 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. Werkneemster heeft toestemming gegeven om alles wat is besproken, op te nemen in het arbeidsdeskundigonderzoeksrapport. De medische situatie is ook besproken met de werkneemster. Deze is niet terug te vinden in dit rapport vanwege privacyoverwegingen*.*

*Visie op beperkingen en mogelijkheden*

Werkneemster herkent zich in de functionelemogelijkhedenlijst, zoals die door de bedrijfsarts is opgesteld. Werkneemster benoemt hierbij ook dat er nog sprake is van verschillende behandelmomenten per week, waardoor haar energie en tijd nog gering zijn.

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

Eigen werk: werkneemster acht zich nog niet geschikt voor het eigen werk tegen loonwaarde of tegen grotere omvang. Er is een start gemaakt van 1 uur per week vanuit de thuissituatie om vanuit hier te toetsen hoe de belastbaarheid zich verhoudt en verder op te bouwen.

Eigen werk met aanpassingen: de functie is op dit moment nog niet tegen loonwaarde haalbaar. De energie hiervoor is nog te gering en na opbouw zal blijken wat haalbaar is. Er zal sprake moeten zijn van werkzaam kunnen zijn vanuit de thuissituatie en een opbouwschema in uren en taken, om te toetsen hoe de belastbaarheid zich ontwikkelt.

Ander werk: werkneemster ziet voor zichzelf geen andere, beter passende functie binnen het eigen bedrijf. Andere werkzaamheden hebben eveneens tot eigenschap dat men concentratie moet kunnen aanwenden, soms ook moet acteren binnen de kantooromgeving, afstemmen met collega’s, soms werken onder tijdsdruk enzovoorts.

*Visie op verloop re-integratie tot nu toe / oorzaken*

Na een lang behandeltraject ontstaat er nu langzaam ruimte voor re-integratietaken. Deze zullen gradueel worden opgepakt.

**3.8 Gesprek met de werkgever en werkneemster 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** |
| Werkzame dagen van 8 uur per dag à 5 dagen per week. | Werkneemster start met 1 x 1 uur in enkelvoudige taken zonder vorm van tempodruk. |
| In de functie komt het voor dat men onder tijdsdruk moet werken indien zaken dienen te worden opgeleverd en men moet acteren op externe partijen en veranderingen in de markt. | Werkneemster is aangewezen op werkzaamheden met een lage tijdsdruk zonder piekdruk en deadlines, zonder hoog handelingstempo. |
| Werkneemster werkt thuis, maar ook binnen de kantooromgeving. | Werkneemster is aangewezen op werk zonder afleiding van anderen zonder storingen en onderbrekingen met keuze van de eigen werkplek. |
| De werkzaamheden bestaan vaak uit inhoudelijke complexe materie, waardoor men soms langdurig moet kunnen lezen of in gesprek is met collega’s of externe partijen waarin men vanuit inhoud moet kunnen acteren en reageren. | Concentreren en verdelen van de aandacht is beperkt. Werkneemster moet bij lezen regelmatig goed doseren. Soms moeite met aanzet tot handelen. |
| Soms moet men mensen inwerken en dit kan enkel op de afdeling. Men dient 1 x per week binnen de kantooromgeving werkzaam te zijn. | Werkneemster is aangewezen op eigen keuze van de werkplek zonder storingen en afleidingen van anderen. |
| Binnen de werkzaamheden is ook contact met externe contacten. | Aangewezen op weinig tot geen contact met klanten of cliënten. |
| Werkneemster is coördinerend. | Aangewezen op werk zonder leidinggevende aspecten. |
| Tijdens administratieve arbeid werkt men langdurig in 1 houding. | Langdurig in 1 houding werken is beperkt tot 5 minuten. Werkneemster moet dan van houding wisselen. |

Dit leidt tot de conclusie dat werkneemster nog ongeschikt is voor het eigen werk. Met name de urenbeperking van 1 uur per dag is op dit moment het meest re-integratie blokkerend. Werkneemster heeft daarnaast beperkingen in de verschillende rubrieken, waarbij het persoonlijk functioneren het meest beperkt is. Daarnaast zijn er ook beperkingen in dynamisch handelen, zoals traplopen, klimmen, lopen, zitten, staan en dergelijke. Dit zijn echter geen beperkingen in de functie en zijn niet als overschrijdend opgenomen. Dit neemt echter niet weg dat werkneemster hier hinder van kan ervaren.

**4.2 Aanpassing eigen werk**

De knelpunten genoemd onder 4.1 kunnen nog onvoldoende worden opgelost: er is een opbouw gestart, waarin werkneemster aanvankelijk is begonnen met 1 uur per dag. Onder begeleiding van de bedrijfsarts zal werkneemster gradueel uren opbouwen en ook taken naar zich toetrekken. Op dit moment is er nog geen sprake van loonwaarde. Enkel opdoen van arbeidsritme. Het is ongewis op welke wijze werkneemster zich zal ontwikkelen. De bedrijfsarts geeft aan dat naar verwachting de belastbaarheid geleidelijk zal verbeteren.

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

Gezien de beperkingen op dit moment is werkneemster niet geschikt voor ander werk. Met name de urenbeperking is hierin restrictief. Anderzijds zullen andere functies binnen schaal 12 over een soortgelijke taakbelasting beschikken, waardoor ook deze taken niet beter passend zullen zijn. Ook schaal 11‑ en schaal 10‑functies zijn in dat opzicht niet beter passend. In deze functies zal men naar alle waarschijnlijkheid meer moeten acteren binnen de kantooromgeving en beschikt men over minder regelruimte. De verwachting is dat dit contraproductief zal werken voor werkneemster. De verwachting is dat werkneemster het makkelijkst re-integreert in eigen werk, daar zij hier beschikt over regelmogelijkheden.

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

Als geen passend werk bij de eigen werkgever gerealiseerd kan worden, moet werkneemster zo snel mogelijk begeleid worden naar passende arbeid bij een andere werkgever.

Zoekrichting

Aantal uren : aanvankelijk 36 uur, maar op dit moment is er een urenbeperking

Wisselende diensten : niet beperkt

Mobiliteit : zelfstandig met auto en openbaar vervoer

Richting en opleidingsniveau : WO-niveau

Affiniteit : werkneemster heeft ten tijde van het arbeidsdeskundig onderzoek geen duidelijke affiniteit uitgesproken. Het is van belang dat de functie beschikt over regelruimte en dat men deze het liefst vanuit de thuissituatie kan uitvoeren. Werkneemster is op dit moment beperkt op een groot aantal vlakken, zowel op het persoonlijk functioneren maar ook fysiek. Uitgaande van de huidige functionelemogelijkhedenlijst is er niet direct duurzaam loonvormende arbeid te duiden. Het re-integratietraject zal worden gestart naast re-integratie in spoor 1. Het is aannemelijk dat werkneemster beter re-integreert in een functie waarin zij beschikt over een hoge mate van regelruimte, maar ook waarbij zij minder langdurig en intensief concentratie zal moeten aanwenden en werkzaam zal moeten zijn in een kantooromgeving. 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**

Werkneemster is ten tijde van het arbeidsdeskundig onderzoek tamelijk fors beperkt. Er is sprake van 1 uur per week opbouw en de mate waarin de belastbaarheid zal toenemen, is op dit moment ongewis. Het is van belang dat er naast de huidige re-integratie ook een spoor 2 zal worden gestart.

**5. Trajectplan**

* Bespreek de rapportage met werkneemster.
* Start een re-integratietraject, gericht op passende arbeid buiten de huidige werkgever.
* Bespreek met de bedrijfsarts een opbouwschema in eigen werk.

**6. Conclusie**

* Werkneemster is voor nu niet geschikt voor het eigen werk bij de eigen werkgever.
* Het eigen werk is tijdelijk passend te maken door voorzieningen of aanpassingen.  
  Noodzakelijke voorzieningen / aanpassingen zijn: een opbouwschema in uren en taken.
* Werkneemster is mogelijk geschikt voor ander werk bij de eigen werkgever. Dit zal echter niet resulteren in een snellere re-integratie of hogere loonwaarde.
* Werkneemster is op termijn geschikt voor passende arbeid op de arbeidsmarkt; het vervolgtraject zal via het re-integratiebureau in gang gezet kunnen worden.

**7. Vervolg**

* Het rapport is verstuurd aan werkgever en werkneemster. Ik adviseer u de inhoud samen te bespreken. De arbeidsdeskundige kan hierbij aanwezig zijn.
* Het rapport wordt opgenomen in het werkneemstersdossier 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 werkneemster en is gebaseerd op de huidige situatie. Werkgever en werkneemster 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.