



Spoor 2, hoe ver ga je daarmee?

Opbouw casus		Pagina
Vignet	Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen	2
Hoofdstuk 1	Samenvatting van de oorspronkelijke casus	4
Hoofdstuk 2	Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke casus	9
Hoofdstuk 3	Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren	13
Gehanteerde bronnen	<ul style="list-style-type: none"> • AKC Onderzoekscahier 10: Scan Werkvermogen Werkzoekenden • AKC Onderzoekscahier 14: Methodisch vaststellen van secundaire factoren bij re-integratie • Leidraad Arbeidsparticipatie (NVvA/AKC) 	

Kennis- en leervragen

1. Welke modellen zouden arbeidsdeskundigen kunnen gebruiken bij het in kaart brengen van de belemmerende factoren om de feitelijk aangegeven benutbare mogelijkheden (bedrijfsarts) om te zetten in arbeidsintegratie-activiteiten van de werknemer en/of actieve interventies voor spoor 2?
2. Is het vanuit de filosofie van de Wet verbetering poortwachter denkbaar dat er sprake kan zijn van objectieve criteria die het (nog) niet opstarten van spoor 2 rechtvaardigen?

Samenstelling Casusgroep	
<i>Naam</i>	<i>Werkveld/werkgever</i>
Jeroen Huizing	Arbeidsdeskundige (zzp)
Berry Striekwold	Arbeidsdeskundige (zzp)
José van Groningen	Registerarbeidsdeskundige (zzp)
Datum afronding casus	16 januari 2020



VIGNET t.b.v. ZOEKEN IN DE DATABASE

Titel casus

Spoor 2, hoe ver ga je daarmee?

Korte situatieschets

Werknemer is medewerker warehouse (fulltime) bij een (internationale) onderneming (transport, warehousing, expeditie). Hij is uitgevallen. De re-integratie-inspanningen hebben zich tot nu toe beperkt tot het bezoeken van het spreekuur van de bedrijfsarts en het onderhouden van contact met de werkgever. Er is sprake van verminderde beschikbaarheid vanwege intensieve multidisciplinaire interventies, die erop gericht zijn de algemene dagelijkse verrichtingen weer in afdoende mate zelf te kunnen verrichten. De werknemer kan 3 uur per dag en 12 uur per week werken in voornamelijk zittend licht werk, met weinig repeterende bewegingen en zonder staan, lopen, klimmen en trappenlopen. Werknemer is daarnaast beperkt in vervoer. Hij is eerder uitgevallen en op basis daarvan geplaatst in zijn huidige, passende functie.

Trefwoorden

Re-integratie, Spoor 2, Arbeidsduur, Ethisch dilemma, UWV, Claimbeoordeling, Arbeidsdeskundig advies.

Onderzoeksvraag in de oorspronkelijke casus

De werkgever vraagt de arbeidsdeskundige om de arbeidsmogelijkheden van de werknemer in kaart te brengen in verband met het eerstejaarsevaluatieonderzoek in het kader van de Wet verbetering poortwachter (WVP). Wat zijn de arbeidsmogelijkheden van de werknemer bij de eigen én bij andere werkgevers?

Conclusie van arbeidsdeskundige in casus

De arbeidsdeskundige concludeert dat de werknemer nu en in de toekomst niet geschikt is voor het eigen werk, dat het eigen werk niet passend te maken is en dat er bij de werkgever geen andere passende functies beschikbaar zijn. Daarom moet er een spoor 2-traject worden opgestart. Het probleem is echter dat de werknemer zich, gezien zijn behandelingsituatie, op dit moment niet in staat acht activiteiten voor spoor 2 te verrichten. De werkgever wil dit traject echter wél opstarten om een eventuele loonsanctie te voorkomen. De arbeidsdeskundige staat voor het dilemma hoe hij dit met inachtneming van het belang van beide partijen zo goed mogelijk kan aanpakken.

Kennis- en leervragen

1. Welke modellen zouden arbeidsdeskundigen kunnen gebruiken bij het in kaart brengen van de belemmerende factoren om de feitelijk aangegeven benutbare mogelijkheden (bedrijfsarts) om



te zetten in arbeidsintegratie-activiteiten van de werknemer en/of actieve interventies voor spoor 2?

2. Is het vanuit de filosofie van de Wet verbetering poortwachter denkbaar dat er sprake kan zijn van objectieve criteria die het (nog) niet opstarten van spoor 2 rechtvaardigen?

Ingeschakelde commentatoren

- Drs. Lex Feij, senior beleidsmedewerker Centraal Expertise Centrum SMZ UWV
- Paul Schaap, senior beleidsmedewerker Centraal Expertise Centrum SMZ UWV

Gehanteerde bronnen

- AKC Onderzoekscahier 10: Scan Werkvermogen Werkzoekenden (<https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/akc-cahiers>)
- AKC Onderzoekscahier 14: Methodisch vaststellen van secundaire factoren bij re-integratie (<https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/akc-cahiers>)
- Leidraad Arbeidsparticipatie (NVVA/AKC) (<https://www.arbeidsdeskundigen.nl/kennis/document/akc/1050>)

Verwijzingen naar literatuur/richtlijnen/jurisprudentie

- Werkwijzer UWV: <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/werkwijzer-poortwachter.pdf>
- Uitspraak Centrale Raad van Beroep, 12 januari 2011: ECLI:NL:CRVB:2011:BP0937 ([https://uitspraken.rechtspraak.nl/#zoekverfijn/zt\[0\]\[zt\]=ECLI%3ANL%3ACRVB%3A2011%3ABP0937&zt\[0\]\[fi\]=AlleVelden&zt\[0\]\[ft\]=Alle+velden&so=Relevance&ps\[\]=ps1](https://uitspraken.rechtspraak.nl/#zoekverfijn/zt[0][zt]=ECLI%3ANL%3ACRVB%3A2011%3ABP0937&zt[0][fi]=AlleVelden&zt[0][ft]=Alle+velden&so=Relevance&ps[]=ps1))

Domeinen waarvoor relevant

Publieke verzekering, private verzekering, letselschade, werkgever, verzekerde werknemer, verzekerde zelfstandige, arbodienst, werkveld arbeidsdeskundigen.

Fasen in levenscyclus arbeid & gezondheid waarvoor relevant

Reductie langdurig verzuim, uitvoering WVP, eerste spoor WVP, tweede spoor WVP.



1. CASUS RAPPORTAGE

1.1. Onderzoekskader / aanleiding onderzoek / situatieschets persoon

De werkgever vraagt de arbeidsdeskundige om de arbeidsmogelijkheden van de werknemer in kaart te brengen in verband met het eerstejaarsevaluatieonderzoek in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Werknemer is medewerker warehouse (fulltime) bij een (internationale) onderneming (transport, warehousing, expeditie). Hij is uitgevallen.

1.2. Onderzoeksvraag

Wat zijn de arbeidsmogelijkheden van de werknemer bij de eigen én bij andere werkgevers?

1.3. Uitgevoerde onderzoeksactiviteiten AD

- Begin 2018: Bestudering van de door de werkgever en bedrijfsarts ter beschikking gestelde gegevens.
- Begin 2018: Gesprek met de werknemer in zijn thuissituatie, hierbij was zijn zus aanwezig.
- Begin 2018: Telefonisch gesprek met de werkgever en HR-adviseur.
- Begin 2018: Conceptrapportage opgesteld.
- Begin 2018: Conceptrapportage met de werkgever en werknemer besproken.

1.4. Visie werknemer

Werknemer geeft aan dat hij na uitval in het verleden is geplaatst op de highracktruck, omdat dit nauwelijks belastend werk is. Hij heeft uitleg gegeven over zijn werk en denkt dit niet meer te kunnen, omdat hij langdurig moet zitten en op en van de truck moet klimmen. Op dit moment ziet werknemer zichzelf niet werken, omdat hij niet weet hoe hij op het werk moet komen. Hij acht het uitgesloten dat hij wellicht (in de toekomst) nog kan werken in de door de arbeidsdeskundige geopperde functies van suppoost bij een museum, kaartverkoper in een bioscoop of theater of bij het uitvoeren van lichte controlewerkzaamheden in een productieomgeving.

De werknemer denkt dat hij op dit moment dermate beperkt is dat het niet mogelijk is om deel te nemen aan een spoor 2-traject. Hij overweegt een deskundigenoordeel aan te vragen als hem dit toch wordt opgedragen.

De werknemer vindt zichzelf ernstig beperkt in zijn vervoersmogelijkheden. Hij denkt dat hij in principe wel kan fietsen; opstappen en stilstaan (omvallen) is een probleem. Verder is hij afhankelijk van een taxi of moet hij door iemand anders worden gereden.

De werknemer vult zijn dagen met het bezoeken van zijn behandelaren en het maken van kruiswoordpuzzels.

1.5. Gegevens van de werknemer

De werknemer woont zelfstandig (alleen) en kan met hulp zijn huishouden runnen.



Opleidingen en vaardigheden

Lager onderwijs, LTS/TTO elektro met diploma, Rijbewijs BE.

Hobby's

Puzzels uit de krant.

Werkervaring

De werknemer is sinds 3 oktober 1974 in dienst bij de werkgever. Hij werkte eerst als allround medewerker (heftruck en reachtruck) en de laatste 10 jaar als highrackchauffeur.

1.6. Visie leidinggevende/werkgever

De mogelijkheden in het eigen werk zijn uitputtend onderzocht. De belastbaarheid is te gering voor werkhervatting in eigen of ander werk bij zijn huidige werkgever. In het werk is namelijk altijd sprake van lopen, zwaarder tillen, het moeten nemen van opstapjes of het verrichten van repetitieve handelingen. De werkgever geeft aan dat hij een spoor 2-traject wil inzetten als er ook maar enigszins een kans is dat er voor de werknemer nog arbeidsmogelijkheden zijn. Zo wil de werkgever een loonsanctie te voorkomen.

1.7. Omschrijving van de beperkingen en mogelijkheden

De bedrijfsarts heeft onderzoek gedaan. Op het gebied van belastbaarheid geeft hij de volgende beperkingen aan:

- Werken in een hoog handelingstempo.
- Werken in situaties die gevaar opleveren i.v.m. trage reactie en beperkte mobiliteit.
- Eigen vervoer niet mogelijk (niet lopen, niet fietsen, niet met een brommer of scooter, niet autorijden en ook niet met openbaar vervoer). Vervoer per taxi is wel mogelijk.
- Werken in koude omstandigheden.
- Werken in tocht (koude luchtstromingen).
- Dragen van zware beschermende middelen.
- Trillingsbelasting ondergaan.
- Grijpkracht, torsiëkrachten en repeterende bewegingen.
- Reiken licht beperkt, zowel in wijde als frequentie.
- Buigen licht beperkt (enkele graden).
- Duwen of trekken (max. 10 kilo, kracht).
- Tillen of dragen (max. 5 kilo, massa).
- Lopen beperkt: max. 10 minuten aaneengesloten, in het werk maximaal 1 uur in totaal.
- Traplopen kan hoogstens incidenteel, in laag tempo 1 trap op of af.
- Klimmen; kan geen opstap maken.
- Knielen of hurken; grondbereik mogelijk; niet in staat tot knielen/hurken.



- Zitten (max. 1 uur aaneengesloten).
- Staan (max. 10 minuten aaneengesloten).
- Geknield of gehurkt actief zijn niet mogelijk.
- Gebogen en/of getordeerd actief zijn licht beperkt.
- Boven schouderhoogte actief zijn kan minder dan 5 minuten achtereen (gloeilamp verwisselen).
- Afwisseling van houding; noodzaak tot afwisseling in zitten/staan en lopen.

De werknemer kan op normale werktijden werken (niet in nachtelijke uren, niet in de vroege ochtenduren). Hij heeft beperkingen voor arbeidsduur en/of werktijden en kan in plaats van het oorspronkelijke aantal uren (max. 40 uur per week) nu 3 uur werken per dag en maximaal 12 uur in de week in aangepast werk.

De werknemer is verminderd beschikbaar als gevolg van een intensieve multidisciplinaire interventie, die erop is gericht de algemene dagelijkse verrichtingen weer in afdoende mate zelf te kunnen verrichten. Zijn dagindeling is vrijwel helemaal gevuld met opstaan, lichamelijke verzorging, therapie, et cetera. De werknemer gaat om 20.00 uur naar bed.

Prognose

De belastbaarheid van de werknemer neemt naar verwachting toe. De bedrijfsarts acht hervatting in eigen werk op medische gronden, met name als gevolg van de beperkingen in lopen, staan en klimmen, niet haalbaar.

Navraag bij de bedrijfsarts leert dat deze geen verdere invulling kan geven aan de prognose. Na beëindiging van de huidige behandeling (ongeveer 3 maanden) kan hij de belastbaarheid opnieuw vaststellen. Hij verwacht dat de werknemer dan meer uren kan werken, maar dit hangt sterk af van het resultaat van de behandeling en het natuurlijke verloop.

1.8. Resultaten werkplekonderzoek

Het bedrijf bestaat uit 3 onderdelen: overslag, warehousing en value added services (VAS).

Overslag

In de overslaghal worden alle goederen die binnen komen opgeslagen en van daaruit naar de diverse locaties in het warehouse vervoerd. Het werk is redelijk hectisch en kent aanzienlijke belasting (tillen tot 20 kilo, buigen tot 90 graden, duwen en trekken tot 20 kilo). Werknemers moeten bij alle werkzaamheden regelmatig een opstapje maken van en op het vervoersmiddel. Het werk gebeurt in 3-ploegendienst.

Warehouse



Het warehouse bestaat uit 6 hallen. Elke hal werkt volgens hetzelfde principe. Palletvoorraden staan in de bovenste stellingen. De onderste stellingen worden gebruikt om de artikelen per stuk te pakken. Tijdens de werkzaamheden worden meerdere vervoersmiddelen gebruikt. Bij alle werkzaamheden moeten werknemers regelmatig een opstapje maken van en op het vervoersmiddel.

VAS

Bij VAS worden allerlei verschillende handelingen verricht op het gebied van het samenvoegen van artikelen (o.a. beplakken). Er wordt gewerkt met wisselende opdrachten en het werk is onvoorspelbaar. Het werk wordt staand uitgevoerd, waarbij medewerkers regelmatig maximaal 10 kilo en incidenteel 20 kilo moeten tillen. Bij opdrachten waarbij artikelen van grotere omvang worden verwerkt, moeten werknemers tot 70 cm reiken. Op VAS werken ook monteurs die koffiezetapparaten repareren en recyclen. Voor het verwerken van de koffiezetapparaten is een technische opleiding vereist. Dit werk wordt staand/lopend uitgevoerd.

Het bedrijf kent ook leidinggevende functies, waarbij minimaal een mbo-niveau wordt gevraagd, en kantoorfuncties, waarbij minimaal een administratieve achtergrond wordt gevraagd en anders een opleiding op mbo-niveau.

Voor uitval: aangepaste arbeid

Voordat hij uitviel, deed de werknemer aangepaste arbeid als highracktruckchauffeur in het warehouse. Met deze truck pakt hij pallets en zet deze weg, zodat andere medewerkers hier spullen uit kunnen pakken. Doordat de cabine meestijgt werkt hij op hoogte, waardoor hij niet omhoog hoeft te kijken. De werknemer zit daarbij maximaal 8 uur per dag, maximaal een half uur aaneengesloten. Hij moet regelmatig enkele opstapjes maken om op en van de truck te komen. Buiten het besturen van de truck kent zijn functie nauwelijks fysieke belasting.

1.9. Beschouwing en visie van de arbeidsdeskundige

Geschiktheid eigen werk

Binnen het eigen werk moet de werknemer regelmatig van en op zijn machine stappen. Dit is voor hem niet mogelijk. Hij kan geen opstapje nemen. Eigen werk is dan ook niet mogelijk.

Geschiktheid ander werk bij de werkgever

In de bij de werkgever voorkomende functies is er altijd sprake van lopen, staan en/of het maken van opstapjes. Dit valt niet te ondervangen met een voorziening, omdat het een kenmerkend onderdeel van alle functies is. Voor leidinggevende functies en kantoorwerkzaamheden ontbreekt het de werknemer aan de benodigde opleiding. Hierdoor zijn er geen mogelijkheden in spoor 1.



Geschiktheid ander werk bij een andere werkgever

Gezien zijn belastbaarheid moet de werknemer in staat zijn om enkele uren per dag licht zittend werk te doen zonder veel repeterende bewegingen. De werknemer heeft, op basis van opleiding, geen bekwaamheden of startkwalificaties voor een kantoorfunctie. Gezien de forse beperkingen en beperkte opleiding, kan hij in beperkte mate passend werk doen in procesondersteuning, proces- en personencontrole en dienstverlening. Functievoorbeelden zijn:

- Procesoperator, waarbij zittend de werking van een machine wordt gecontroleerd.
- Kwaliteitscontrole van lichte producten, waarbij gereed zijnde producten worden gecontroleerd op juiste productie.
- Medewerker op een meldkamer, waarbij situaties in de gaten gehouden worden door middel van het controleren van beeldschermen.
- Kassamedewerker van een museum, bioscoop of theater, waarbij de werkzaamheden zich beperken tot het verkopen van kaartjes.
- Afgeven van weegbriefjes bij de weegbrug van bijvoorbeeld een veevoerbedrijf.
- Toezichthouder bij een museum.
- Medewerker aan een incheckbalie.

De genoemde richtingen en functienamen zijn voorbeelden van zeer lichte werkzaamheden, waarbij rekening wordt gehouden met de aangegeven beperkingen. Gezien de vervoersproblemen zal de begeleiding van het spoor 2-traject (in eerste instantie) in de thuissituatie van de werknemer moeten plaatsvinden.

1.10. Conclusie arbeidsdeskundige

Er zijn geen arbeidsmogelijkheden in spoor 1. Daarom moet er een spoor 2-traject worden ingezet.

1.11. Advies en vervolgstappen arbeidsdeskundige

De werkgever krijgt het advies een spoor 2-traject in te zetten.



2. ANALYSE CASUS door casusgroep t.b.v. BEOORDELING COMMENTATOREN

2.1. Algemene beschouwing casusgroep

De werkgever vraagt de arbeidsdeskundige om de arbeidsmogelijkheden van de werknemer in kaart te brengen in verband met het eerstejaarsevaluatieonderzoek in het kader van de Wet verbetering poortwachter (WVP). Wat zijn de arbeidsmogelijkheden van de werknemer bij de eigen én bij andere werkgevers? Na onderzoek concludeert de arbeidsdeskundige dat de medewerker nu en in de toekomst niet geschikt is voor het eigen werk, dat het eigen werk niet passend te maken is en dat er bij de werkgever geen andere passende functies beschikbaar zijn. De arbeidsdeskundige adviseert de werkgever een spoor 2-traject in te zetten. Hij loopt echter tegen het probleem aan dat de werknemer zich niet in staat acht om, gedurende de periode dat hij nog in behandeling is, activiteiten voor spoor 2 te verrichten. De werkgever is bang voor een eventuele loonsanctie als spoor 2 niet meteen wordt ingezet. De arbeidsdeskundige wikt de belangen van beide partijen en zoekt wegen om te kunnen beargumenteren dat spoor 2 nog niet kan worden ingezet kan worden.

Vraag 1

Welke modellen zouden arbeidsdeskundigen kunnen gebruiken bij het in kaart brengen van de belemmerende factoren om de feitelijk aangegeven benutbare mogelijkheden (bedrijfsarts) om te zetten in arbeidsintegratie-activiteiten van de werknemer en/of actieve interventies voor spoor 2?

De casusgroep komt na raadpleging van programmadirecteur Tjeerd Hulsman van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) op een aantal methoden om te onderzoeken of er reële belemmerende of bevorderende factoren kunnen zijn om re-integratie-activiteiten in spoor 2 te kunnen starten:

1. ICF- Schema: met de analyse van de persoonlijke factoren (werkgebonden en niet-werkgebonden) en externe factoren (werkgebonden en niet-werkgebonden).
2. ASE: intentie, omstandigheden en vaardigheden om bepaald gedrag te kunnen verrichten.
3. Scan Werkvermogen Werkzoekende: vragenlijst naar de beleving van de cliënt over zijn/haar werkvermogen en werkzoekgedrag en de omstandigheden die nodig zijn om dat werkvermogen en werkzoekgedrag ook daadwerkelijk te vertonen/in te zetten (gebaseerd op ASE-model/Excelmodel AKC).
4. Leidraad Arbeidsparticipatie (www.arbeidsdeskundigen.nl/kennis/document/akc/1050): deze werkt met de Scan Werkvermogen Werkzoekende en voegt hier 2 elementen aan toe:
 - a. gesprekvoorbereiding met de werknemer;
 - b. motiverende gesprekstechniek die de werknemer ondersteunt bij het werken aan het in actie komen.

De hiervoor genoemde systematieken en methoden – die allemaal beschikbaar zijn via www.arbeidsdeskundigen.nl/AKC – helpen arbeidsdeskundigen bij hun keuze van interventies en



geven inzage in de rol van persoonlijke en externe factoren – al dan niet werkgebonden. De casusgroep concludeert dat het AKC de afgelopen 10 jaar een keur aan ondersteunende methodieken heeft ontwikkeld, die arbeidsdeskundigen op professionele wijze ondersteunen bij het doen van arbeidsdeskundige onderzoeken, rapporteren en adviseren.

Vraag 2

Is het vanuit de filosofie van de Wet verbetering poortwachter denkbaar dat er sprake kan zijn van objectieve criteria die het (nog) niet opstarten van spoor 2 rechtvaardigen?

Denkkader Poortwachter

Uitgaande van de werkwijze Poortwachter zijn er 3 denkbare sporen:

1. Geen benutbare mogelijkheden (duurzaam/tijdelijk)
 - Duurzaam: meteen IVA-aanvraag.
 - Tijdelijk: werkgever adviseren nog geen arbeidsdeskundig onderzoek te laten doen, maar wachten tot de bedrijfsarts wel benutbare mogelijkheden vaststelt. Tenzij er door partijen al wel mogelijkheden gezien worden. Dit geldt ook voor aanbodversterkende activiteiten (vooruitkijken naar de mogelijkheden voor terugkeer).
2. Marginale belastbaarheid (duurzaam/tijdelijk)
 - Duurzaam: er is sprake van belastbaarheid, omdat niet wordt voldaan aan het criterium van 'geen benutbare mogelijkheden'. Wel is er sprake van een dusdanige combinatie van forse beperkingen en/of regelmatige behandeling, dat deze niet met arbeid te combineren zijn, ook niet in de toekomst. De arbeidsdeskundige overlegt met de bedrijfsarts om vast te stellen dat deze marginale belastbaarheid niet om te zetten is in arbeidsmogelijkheden (dit is een gezamenlijke beslissing), waarna een IVA-aanvraag volgt.
 - Tijdelijk: er is sprake van belastbaarheid, omdat er niet wordt voldaan aan het criterium van 'geen benutbare mogelijkheden'. Wel is er sprake van een dusdanige combinatie van forse beperkingen en/of regelmatige behandeling dat deze tijdelijk niet met arbeid te combineren zijn. Het devies is afwachten tot de bedrijfsarts een toename van belastbaarheid vaststelt. Tenzij er door partijen al wel mogelijkheden worden gezien. Dit geldt ook voor aanbodversterkende activiteiten (vooruitkijken naar de mogelijkheden voor terugkeer).
3. Er zijn belastbare mogelijkheden. Te allen tijden een spoor 2 traject inzetten, tenzij:
 - Er in spoor 1 binnen 3 maanden een bevredigend resultaat kan worden behaald (startend vanaf de eerstejaarsevaluatie) of als er een medische contra-indicatie is voor het starten van een spoor 2-traject (zeer risicovol).
 - De werknemer binnen 1 jaar na het einde van de wachttijd de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Denkkader casusgroep

De casusgroep ziet 5 criteria om eventueel af te zien van een spoor 2-traject:



1. Geen benutbare mogelijkheden. De bedrijfsarts stelt vast dat er sprake is van een duurzame situatie van geen benutbare mogelijkheden.
2. Een tijdelijke situatie van geen benutbare mogelijkheden. De bedrijfsarts stelt vast dat er sprake is van een tijdelijke situatie van geen benutbare mogelijkheden. Bijvoorbeeld een tijdelijke opname of dagbehandeling gedurende de hele week of ernstige vervoersproblematiek die niet op te vangen valt met een vervoersvoorziening. Hierbij zal de bedrijfsarts wel moeten afwegen of de mogelijkheid om voorbereidende stappen in spoor 2 te zetten ook is uitgesloten. Te denken valt aan het ontwikkelen van een arbeidsmarktperspectief, aanbodversterking, opleiding – eventueel in de thuis- of behandelsituatie.
3. Marginale belastbaarheid die niet met arbeid te verenigen is. Een situatie waarbij dit zich voor zou kunnen doen: een combinatie van beperkingen die leiden tot een situatie waarbij in billijkheid niet meer verwacht kan worden dat deze door een werkgever worden aangeboden. Hierbij valt te denken aan:
 - Een combinatie van beperkingen waardoor het verrichten van arbeid (bijvoorbeeld de mogelijkheden die in de casus zijn aangegeven) onmogelijk is.
 - Een zeer hoog ziekteverzuim.
 - Regelmatige en langdurige onderbreking van de arbeidsprestatie voor bijvoorbeeld zelfverzorging of zeer frequente recuperatieperioden.
 - Dusdanige beperkingen in sociaal en/of persoonlijk functioneren dat constante begeleiding en/of toezicht nodig is.
 - Dusdanige beperkingen in sociaal en/of persoonlijk functioneren dat het copingmechanisme te beperkt is, waardoor dit niet met arbeid te verenigen is.
4. Verwacht bevredigend resultaat spoor 1. Er kan een bevredigend resultaat in spoor 1 behaald worden binnen 3 maanden, gerekend vanaf het einde van het eerste ziektejaar.
5. Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd. De werknemer bereikt de AOW-gerechtigde leeftijd binnen 1 jaar na het einde van de wachttijd.

Aanvullende reflectie casusgroep o.b.v. antwoorden commentatoren

Mogelijkheden in spoor1 veel uitgebreider onderzoeken

Het uitputtend onderzoeken van de mogelijke aanpassingen van werk bij de eigen werkgever, moet zeer zorgvuldig en minutieus gebeuren. Bij een beperkte belastbaarheid is de kans op een bevredigend re-integratieresultaat namelijk het grootst bij de eigen werkgever. De commentatoren geven aan dat spoor 1 – vooral als er maar een beperkte belastbaarheid is – zeer uitgebreid bekeken moet worden. Het onderzoek naar het aanpassen van functies bij de eigen werkgever vraagt meer aandacht dan in de casus is beschreven. Hierdoor is wellicht te snel de nadruk op spoor 2 komen te liggen en is het probleem ontstaan dat de werknemer aangaf dat hij hier niet toe in staat is.



Vervoersprobleem met voorziening oplossen

Een ander terecht punt dat de commentator aansnijdt is dat oplossingen voor het vervoersprobleem van en naar werk niet zijn besproken.

Visie op spoor 2

Ten aanzien van spoor 2 is duidelijk geworden dat als de bedrijfsarts niet zeer scherp aangeeft wat er qua belastbaarheid niet kan, waardoor het voor een arbeidsdeskundige zeer lastig is om te beargumenteren dat spoor 2 niet kan worden gestart. Het is dan ook zaak dat arbeidsdeskundigen hier zeer duidelijke uitspraken over vragen aan de bedrijfsarts. De enige situatie waarbij dit mogelijk is, is als de bedrijfsarts heel duidelijk een blokkade aangeeft op basis van (tijdelijk) geen benutbare mogelijkheden. Ook als de bedrijfsarts aangeeft dat een combinatie spoor 1 en spoor 2 te belastend is, zal de arbeidsdeskundige toch een afweging moeten maken of spoor 1 een bevredigend resultaat gaat opleveren en zo niet of spoor 2 dan toch niet gestart moet worden.

Ook in situaties waarbij sprake is van marginale belastbaarheid, zal er slechts zeer incidenteel sprake zijn van de conclusie dat afgezien kan worden van re-integratieactiviteiten in spoor 2. In deze casus geeft de bedrijfsarts een belastbaarheid van 12 uur aan, zonder daar (tijdelijke) beperkingen bij aan te geven als gevolg van bijvoorbeeld de behandeling die de werknemer nog ondergaat. De arbeidsdeskundige had hierover in gesprek moeten gaan met de bedrijfsarts om een meer afgebakend beeld van de belastbaarheid te krijgen. Met de huidige belastbaarheidsomschrijving van de bedrijfsarts is de commentator terecht kritisch over het onderzoek naar aangepast werk bij de eigen werkgever en lijkt er geen reden om spoor 2 niet te starten.

Conclusie

Een dilemma zoals in deze casus zal nooit helemaal weggenomen kunnen worden, omdat er sprake zal blijven van interpretatie en inschatting van mogelijkheden. Er is uiteindelijk op basis van een gedegen onderbouwde overweging aan de hand van de opgestelde belastbaarheid aangegeven dat de werknemer 12 uur belastbaar is in werk en daarmee in staat is om een spoor 2-traject te volgen. Als de werknemer ondanks de onderbouwing toch van mening blijft dat hij niet deel kan nemen aan het spoor 2-traject rest er niets anders dan hem te adviseren een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV.

2.3. Kennis- en leervragen

1. Welke modellen zouden arbeidsdeskundigen kunnen gebruiken bij het in kaart brengen van de belemmerende factoren om de feitelijk aangegeven benutbare mogelijkheden (bedrijfsarts) om te zetten in arbeidsintegratie-activiteiten van de werknemer en/of actieve interventies voor spoor 2?
2. Is het vanuit de filosofie van de Wet verbetering poortwachter denkbaar dat er sprake kan zijn van objectieve criteria die het (nog) niet opstarten van spoor 2 rechtvaardigen.



3. ANTWOORDEN OP KENNIS- EN LEERVragen DOOR COMMENTATOREN

3.1. Antwoorden van de commentatoren op de kennis en leervragen

De casusgroep vraagt naar modellen, die arbeidsdeskundigen kunnen gebruiken om de door de bedrijfsarts aangegeven mogelijkheden te vertalen naar geschikte re-integratie-activiteiten en interventies in het tweede spoor. Daarnaast is de casusgroep op zoek naar criteria die rechtvaardigen dat er geen re-integratietraject in spoor 2 wordt gestart.

In deze casus ligt het niet voor de hand om als eerste via andere systematieken en methoden dan de bepalingen uit de Wet verbetering poortwachter (WVP) en de Beleidsregels beoordeling Poortwachter (inclusief bijlage) te komen tot de meest geëigende re-integratie-activiteiten. WVP en de hiervoor genoemde beleidsregels bieden voldoende handvatten om met gebruikmaking van de reguliere arbeidsdeskundige expertise tot een antwoord op de opgeworpen vragen te komen.

3.1.1 Wanneer kan de inzet van spoor 2 achterwege blijven?

In de Werkwijzer Poortwachter worden 3 concrete situaties beschreven waarin de inzet van spoor 2 achterwege kan blijven:

1. Hoofdstuk 4.3. van de Werkwijzer Poortwachter, onder 'Wanneer is spoor 2 aan de orde?': deze beschrijving is rechtstreek gebaseerd op hoofdstuk 5 van de bijlage bij de 'Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter'. Re-integratie-activiteiten in het tweede spoor kunnen alleen achterwege blijven als er op korte termijn nog concreet perspectief bestaat op hervatting binnen de eigen organisatie. Korte termijn: ongeveer 3 maanden. Hervatting: een structurele herplaatsing binnen de eigen organisatie in eigen, aangepast of ander passend werk, dat zo veel mogelijk aansluit bij de functionele mogelijkheden.
2. Hoofdstuk 5 van de Werkwijzer Poortwachter, onder 'Marginale mogelijkheden': als er blijvend sprake is van 'marginale mogelijkheden' is het de verwachting dat er inspanningen worden gepleegd om te beoordelen of de geringe mogelijkheden kunnen worden benut. Daarbij moet de focus vooral liggen op de mogelijkheden bij de eigen werkgever, omdat daar – meer dan bij een andere werkgever – mogelijkheden bestaan voor de aanpassing van taken, uren en belasting. Inzet van een spoor 2-traject zal dan niet snel aan de orde zijn.
3. Hoofdstuk 5 van de Werkwijzer Poortwachter, onder 'AOW-gerechtigde leeftijd nadert': als zowel de werkgever als de werknemer daarmee instemmen, is het mogelijk om af te zien van de inzet van een spoor 2-traject. Daarbij geldt de voorwaarde dat de werknemer binnen 1 jaar na het einde van de wachttijd de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

3.1.2 De Casus | Belangrijke gegevens

De werknemer in de betreffende casus is met name beperkt ten aanzien van lopen, staan en vervoer. Hij is vooralsnog beperkt belastbaar voor 3 uur per dag en 12 uur per week. De bedrijfsarts verwacht



dat de belastbaarheid toe zal nemen. Ook verwacht de bedrijfsarts dat de werknemer meer uren kan werken als de nog lopende behandeling over 3 maanden is beëindigd.

De werknemer is van mening dat hij het eigen werk niet meer kan verrichten, omdat hij daarbij langdurig zittend werk verricht en op en van een highracktruck moet klimmen. Daarnaast vindt hij dat hij niet kan werken, omdat hij de werkplek niet kan bereiken. Hij kan weliswaar fietsen, maar bij het op- en afstappen loopt hij het risico dat hij valt.

De werkgever acht de belastbaarheid te gering om in zijn onderneming een herplaatsing in het eigen of in ander werk te realiseren.

De bedrijfsarts meldt onder meer dat de werknemer niet kan fietsen en geen opstap kan maken.

Op de afdeling VAS werken monteurs die koffiezetapparaten repareren en recyclen. Voor deze functie moeten werknemers beschikken over een technische opleiding. De te verrichten werkzaamheden worden staand en lopend uitgevoerd.

De arbeidsdeskundige rapporteert dat in alle bij de eigen werkgever voorkomende functies wordt gelopen, gestaan en/of opstapjes moeten worden gemaakt. Hij stelt vast dat dit niet met een voorziening kan worden opgelost.

3.1.3 Overweging

De arbeidsdeskundige lijkt te worstelen met een ethisch dilemma. Hij voelt druk van de werkgever om een spoor 2-traject te starten voor een oudere werknemer die in een langdurig dienstverband slechts eenzijdige arbeidservaring heeft opgedaan. In combinatie met de nog bestaande beperkingen is het aannemelijk dat de kans op werkhervatting buiten de eigen organisatie klein is. Het is begrijpelijk dat de arbeidsdeskundige er moeite mee heeft om de werknemer dan tóch 'tegen beter weten in' aan een re-integratietraject in spoor 2 te laten deelnemen. Met het starten van zo'n traject geef je immers aan dat er geen herplaatsingsmogelijkheden meer zijn in de eigen onderneming.

De vraag rijst echter of de herplaatsingsmogelijkheden in spoor 1 wel in voldoende mate zijn onderzocht. Juist als de kansen op werkhervatting buiten de eigen onderneming waarschijnlijk klein zijn, is het des te belangrijker dat de re-integratiemogelijkheden binnen de eigen organisatie uitputtend worden onderzocht.

Bereiken van de werkplek

Om de afstand tussen zijn woning en zijn werk te overbruggen, is de werknemer volgens de bedrijfsarts aangewezen op vervoer door derden. Van de werkgever mag worden verwacht dat hij – zeker als het maar om een beperkte tijd gaat – voor vervoer van en naar de werkplek zorgt. Als hier



gedurende lange tijd een medische noodzaak voor bestaat en er wordt voldaan aan de geldende voorwaarden, kan zelfs een vervoersvoorziening worden aangevraagd. Uit de rapportage blijkt niet dat dit soort adequate oplossingsmogelijkheden voor het vervoersprobleem zijn onderzocht.

De bedrijfsarts geeft aan dat de werknemer niet kan fietsen. De werknemer zelf meldt dat hij op zich wel kan fietsen, maar dat hij bij het op- en afstappen het risico loopt om te vallen. Vooropgesteld dat de woon-werkafstand zich hiervoor zou lenen, had verwacht mogen worden dat hierover zou zijn overlegd met de bedrijfsarts. Als de bedrijfsarts bevestigt dat het klopt wat de werknemer zegt – en hij zou hierdoor niet zijn aangewezen op vervoer door derden – had overwogen kunnen worden om de werknemer een driewiel fiets ter beschikking te stellen.

Onderzoek 'eigen werk'

De werknemer vindt dat hij zijn eigen werk niet meer kan doen, omdat hij daarbij langdurig moet zitten en op en van een highracktruck moet klimmen. De arbeidsdeskundige rapporteert dat de werknemer in de functie van highracktruckchauffeur 8 uur per dag zit, maximaal een half uur aaneengesloten. De werknemer is op dit moment voor 3 uur per dag met arbeid belastbaar. De bedrijfsarts oordeelt dat hij gedurende maximaal 1 uur aaneengesloten kan zitten. De in de functie voorkomende duurbelasting voor 'zitten' overschrijdt de belastbaarheid op dit aspect daarom niet. De arbeidsdeskundige heeft niet aangegeven waarom de werknemer de betreffende werkzaamheden niet gedurende 3 uur per dag kan verrichten, eventueel onderbroken door een recuperatietijd.

De arbeidsdeskundige acht het eigen werk niet geschikt, omdat de werknemer geen opstapje kan doen om de machine te betreden of te verlaten. Uit de rapportage blijkt dat de arbeidsdeskundige niet heeft onderzocht en niet met de werkgever heeft besproken in hoeverre deze belemmering met een voorziening opgeheven had kunnen worden. Hij had bijvoorbeeld de mogelijkheid van een liftje of de montage van een trapje kunnen onderzoeken. Want hoewel de bedrijfsarts heeft aangegeven dat de werknemer geen opstapje kan maken, noteerde deze ook dat één trap op- of aflopen incidenteel wel mogelijk is.

Onderzoek 'ander werk bij de eigen werkgever'

De arbeidsdeskundige rapporteert ook dat er in alle functies bij de werkgever wordt gelopen, gestaan en/of opstapjes worden gemaakt. Hij stelt vast dat dit niet met een voorziening opgelost kan worden. Dit kan echter niet worden aangegeven met een algemene motivering die geldt voor alle in een onderneming voorkomende functies. Verwacht mag worden dat de arbeidsdeskundige alle functies in de onderneming die de werknemer – gezien zijn vaardigheden, het opleidings- en arbeidsverleden (en wellicht na een korte bijscholing) – zou kunnen uitvoeren afzonderlijk beoordeelt op hun geschiktheid en de hierin voorkomende belasting en de belastbaarheid van de werknemer.



Zo maakt de arbeidsdeskundige gewag van de in de onderneming aanwezige functie van monteur van koffiezetapparaten. Voor deze functie is een technische opleiding vereist. De betrokken medewerker voldoet met een LTS-/TTO-elektrodiploma aan deze opleidingseis. Wat betreft het nemen van opstapjes geldt voor deze functie hetzelfde als wat in de voorgaande paragraaf staat. Overigens wordt de functie als 'niet geschikt' bestempeld, omdat de te verrichten werkzaamheden staand en lopend worden uitgevoerd. Tegelijkertijd heeft de arbeidsdeskundige geen onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om de werkzaamheden zittend uit te voeren.

Onderzoek 'ander werk bij een andere werkgever'

Omdat de huidige beperkte belastbaarheid al als 'marginaal' wordt gekwalificeerd, is het des te belangrijker om de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie uitputtend te onderzoeken. Dit geldt eens te meer omdat de bedrijfsarts heeft aangegeven dat hij de belastbaarheid over 3 maanden opnieuw wil vaststellen; hij verwacht dat de belastbaarheid verder zal toenemen en dat de beschikbaarheid dan wellicht kan worden verruimd.

In deze casus kan niet worden afgezien van de inzet van een re-integratietraject in spoor 2. Er is namelijk geen concreet zicht op structurele herplaatsing binnen de eigen organisatie in eigen, aangepast of ander passend werk, dat zo veel mogelijk aansluit bij de functionele mogelijkheden. Er is geen sprake van 'marginale belastbaarheid', omdat de belastbaarheid volgens de bedrijfsarts op termijn nog kan toenemen. Daarbij wordt aangenomen dat de werknemer niet binnen 1 jaar na het einde van de wachttijd de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Om de kansen op herplaatsing zo veel mogelijk te optimaliseren moet – als een nader onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden in spoor 1 niet alsnog tot een concrete plaatsing leidt – naast het onverminderd voortgezette traject in spoor 1 uiterlijk in de 52^{ste} ziekteweek een re-integratietraject in spoor 2 worden ingezet. Daarbij is het van belang om erop toe te zien dat de intermediair (veelal een re-integratiebedrijf) een re-integratieplan opstelt dat is toegesneden op de specifieke omstandigheden van de werknemer en dat zo nodig (over 3 maanden) wordt aangepast als de belastbaarheid wijzigt. Het spreekt voor zich dat op basis van een eventuele wijziging van de belastbaarheid ook de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie opnieuw worden beoordeeld.



Bijlage 1: Ingeschakelde commentator(en)

- Drs. Lex Feij, Centraal Expertise Centrum SMZ UWV
- Paul Schaap, Centraal Expertise Centrum SMZ UWV

Bijlage 2: Gehanteerde bronnen

- AKC Onderzoekscahier 10: Scan Werkvermogen Werkzoekenden
- AKC Onderzoekscahier 14: Methodisch vaststellen van secundaire factoren bij re-integratie
- Leidraad Arbeidsparticipatie (NVvA/AKC)

Verwijzingen naar literatuur/richtlijnen/jurisprudentie

- Werkwijzer UWV, 2018
- Uitspraak Centrale Raad van beroep: ECLI:NL:CRVB:2011:BP0937 (12 januari 2011)