

Casus project coördinator

Wn 40 jaar project coördinator 25 uur per week. 1^e AO dag 24 januari 2018 v/a 1^e arbeidsongeschiktheidsdag (AOD) tot 1^e jaars evaluatie geen benutbare mogelijkheden (GBM). Beoordeling december 2019.

Re-integratie verslag (RIV)

September 2018 onderzoek arbeidsdeskundige (AD): O.b.v. functionele mogelijkhedenlijst (FML): marginale medische mogelijkheden. Derhalve na AD onderzoek geen mogelijkheden in spoor1 noch in spoor 2.

Januari 2019: werkgever vraagt Deskundigenoordeel (DO) bij UWV: doe ik genoeg aan re-integratie? DO UWV luidt inderdaad geen mogelijkheden (o.b.v. FML vd bedrijfsarts (BA). Volgens BA zijn er vanaf juni 2019 meer medische mogelijkheden. Actueel oordeel BA (november 2019): Werkt niet omdat wg geen aangepast werk voor cliënt heeft. Wn heeft wel mogelijkheden. Er zijn nog beperkingen maar belastbaarheid neemt toe. Kans is groot dat wn binnen ½ jaar volledig hervat in eigen werk of ander werk.

Oordeel wg: Wn kan niet werken en ook niet in de toekomst. Wn tekent voor gezien maar niet voor akkoord.

Oordeel Wn: Niet eens met RIV. Ze geeft een aantal aanvullingen o.a. geeft ze aan een 2^e versie van de eerstejaarsevaluatie nooit ontvangen of ondertekend te hebben. Ze voegt verder toe dat ze van mening is dat de werkgever de re-integratie tegenwerkt omdat zij niet de mogelijkheid krijgt uit te proberen of ze (een deel) van haar eigen werk weer kan doen.

Nadere info wg: De werkgever geeft aan dat wn voor haar ziekmelding eigenlijk al jarenlang niet in staat was om haar werk voldoende te doen. De eigen functie was al minder belastend gemaakt. Dit hield ze echter ook onvoldoende vol. Werkgever is toen met wn in gesprek gegaan en zij is vervolgens ziekgemeld per 24 januari 2018. Achteraf zegt werkgever dat zij misschien al eerder ziekgemeld had moeten worden. Met werkgever is besproken dat de bedrijfsarts aangeeft dat er vanaf juni 2019 weer meer belastbaarheid is. Werkgever geeft aan dat er eerst een advies was dat zij 2 uur per week zou kunnen werken. Daar kon de werkgever niets mee aangezien er geen werk is voor 2 uur per week. Vervolgens gaf de bedrijfsarts een maand later een advies om 5 dagen x 2 uur per dag te gaan werken per week. Wn is toen uitgenodigd om hiermee te beginnen maar kwam niet opdagen. Werkgever heeft dit direct aan de arbodienst gemeld. Vervolgens kwam wn ineens onaangekondigd op kantoor. Werkgever geeft aan dat er zo geen afspraken te maken zijn. Het is een patroon dat werkgever jarenlang terugziet dat wn weer even kort aan het werk gaat en het vervolgens toch weer niet volhoudt. Werkgever heeft een spoor 2-traject ingezet. Dat is 10 oktober 2019 van start gegaan.

Aan de werkgever is gevraagd waarom er niet volgens de STECR-richtlijn is gewerkt, er lijkt immers een verslechterde verstandhouding tussen werkgever en wn. Er had bijvoorbeeld mediation kunnen worden ingezet. Werkgever geeft aan dat zij een heel klein bedrijf heeft en dat dit niet reëel is. Werkgever is van mening dat wn helemaal niet in staat is duurzaam passend werk bij het eigen bedrijf te doen.

De werkgever geeft aan dat het doel van de re-integratie bij het re-integratiebedrijf (RIB) is, aantoonbaar te maken dat wn wel geschikt is om buiten de eigen werkgever in een andere werkomgeving, niet aan stress onderhevige werkzaamheden, uit te voeren. De werkgever voegt er aan toe dat wn tot 15 oktober 2019 slechts 3x per week telkens voor slechts 2 uur per week is gekomen en dus niet conform het door de bedrijfsarts voorgestelde schema werkt. De werkgever geeft verder aan dat het RIB onderzoekt of wn in een traject geplaatst kan worden maar dat dit met een dergelijke hoeveelheid werkuren vermoedelijk moeilijk zal gaan.

Nadere info wn: Wn geeft aan dat haar belastbaarheid wel is verbeterd maar wel met een minimale vooruitgang. Ze is blij als ze 1,5 uur werken per dag volhoudt. Sinds het wat beter gaat wil ze weer aan de slag maar haar werkgever geeft haar hier geen gelegenheid toe. Zij hoorde slechts 1 dag van te voren dat ze weer op het werk verwacht werd en heeft zich toen afgemeld omdat ze reeds afspraken had staan. Dat ze zonder bericht niet verschenen is klopt dus niet. Toen ze de volgende hervattingsdatum op kantoor kwam werd er tegen haar gezegd dat ze naar het re-integratiebedrijf in de buurt kon gaan. Ze is daar geweest, heeft een kort gesprek gehad en is vervolgens in oktober 2019 productiewerk gaan doen. Ze doet dit wel en dit gaat redelijk maar vraagt zich af of dit een passend traject is.

Info van de verzekeringsarts (VA): De verzekeringsarts geeft na wn gesproken en onderzocht te hebben de belastbaarheid aan: Er bestaan sinds augustus 2019 beperkingen t.a.v. voorspelbare werksituatie, veelvuldige deadlines/productiepieken, hoog handelingstempo, hectische werkomgeving, gevoelens uiten, conflicten, samenwerken, intensief contact met patiënten, geen solitaire functie, geen eindverantwoordelijkheid, geen rook, grove trillingen, zwaar duwen/trekken, tillen/dragen, zwaar fysiek werk, langdurig lopen en staan tijdens werk, waarvoor beperkingen werden aangegeven in het FML. Er zijn geen specifieke lichamelijke beperkingen, maar bovennormale fysieke belasting dient uitgesloten te worden. Verder dient het werk niet te ver van huis zijn (niet te lang reizen). Tevens geen nacht- of onregelmatige diensten. Alles overziend is er geen sprake van medisch volledige arbeidsongeschiktheid. Arbeid is mogelijk gedurende 4 uur per dag en 20 uur per week.

De vragen

Is het re-integratieresultaat voldoende?
Ja of nee en waarom

Zijn de inspanningen van de werkgever voldoende geweest?
Zo ja, waarom wel en zo nee, waarom niet.

Alleen bij zo nee: Heeft de werkgever hiervoor een deugdelijke grond?