

Handleiding Arbeidstherapie

Om zieke medewerkers weer aan de slag te krijgen bij de eigen werkgever wordt regelmatig gebruik gemaakt van "arbeidstherapie". Door bedrijven wordt daar verschillend mee omgesprongen en ook bedrijfsartsen werken niet altijd op dezelfde manier. Met deze handleiding gaan we in op de vraag wat arbeidstherapie is en hoe het moet worden toegepast.

Wat is arbeidstherapie?

Bij een medewerker die langdurig ziek is geweest of die kampt met vrij ernstige lichamelijke of psychische klachten is het niet altijd duidelijk wat hij nog wel of niet kan. Om daar beter zicht op te krijgen kan "arbeidstherapie" worden ingezet.

Arbeidstherapie moet worden beschouwd als een testfase. Met behulp van concrete werkzaamheden wordt bij een medewerker uitgeprobeerd waartoe hij in staat is. Bij het werken op therapeutische basis wordt de medewerker nog als volledig ziek beschouwd.

Wie zet arbeidstherapie in?

Arbeidstherapie kan alleen worden ingezet op advies van de bedrijfs- of arboarts. De bedrijfsarts geeft werkgever en medewerker duidelijk aan:

- welke beperkingen aanwezig zijn;
- waarom arbeidstherapie aan de orde is;
- welke werkzaamheden worden uitgetest.

Verder maakt hij afspraken over de opbouw in uren en de vervolg-afspraken tijdens en na de arbeidstherapie. Na afloop geeft de bedrijfsarts een advies over het vervolg van het re-integratietraject.

Hoe lang duurt arbeidstherapie?

De bedrijfsarts, de werkgever en de medewerker spreken samen af hoe lang de arbeidstherapie wordt ingezet. De duur kan variëren van enkele dagen tot enkele weken. De periode mag niet langer zijn dan 4 weken. In de meeste gevallen is deze termijn lang genoeg om inzicht te krijgen in de arbeidsmogelijkheden van de medewerker. Slechts in uitzonderingsgevallen is meer tijd nodig; dan zal de bedrijfsarts daar een duidelijke reden voor hebben en zal hij dit aangeven.

Wanneer na afloop blijkt dat de zieke medewerker in staat is de werkzaamheden uit te voeren, dan geldt het werk vanaf dat moment als productieve arbeid. Dit wordt ook wel werken tegen loonwaarde genoemd. Wanneer onduidelijk is of de werkzaamheden kunnen worden uitgebreid, is het mogelijk productieve arbeid te combineren met arbeidstherapie. In deze situatie is er sprake van gedeeltelijk ziek zijn over de uren die op therapeutische basis gewerkt wordt.

Aan welke voorwaarden moet worden voldaan?

De inzet van arbeidstherapie is aan de volgende regels gebonden:

- De arbeidstherapie is onderdeel van een re-integratietraject dat is gericht op de terugkeer in het eigen werk, of op de terugkeer in ander werk bij de eigen werkgever;
- De arbeidstherapie mag niet worden gebruikt om tijd op te vullen tot werk bij een andere werkgever is gevonden;
- De werkgever regelt begeleiding door een collega of leidinggevende;
- De medewerker kan op elk moment stoppen als het werk te zwaar blijkt te zijn;
- De zieke medewerker wordt toegevoegd aan de bezetting. Dat wil zeggen dat de vervanger van de zieke medewerker gewoon doorwerkt;
- Vindt de arbeidstherapie plaats op een andere afdeling, dan mag de bezetting niet worden verminderd omdat er iemand therapeutisch komt werken. Op deze manier wordt voorkomen dat er druk op de zieke medewerker komt te staan om een productieve prestatie te leveren;
- De arbeidstherapie wordt afgesloten met een evaluatie van de werkzaamheden. Zowel medewerker, de werkgever/leidinggevende en bedrijfsarts hebben daarbij hun inbreng.

Om wat voor werkzaamheden gaat het?

Op basis van het advies van de bedrijfsarts stellen werkgever en medewerker in goed overleg vast welke werkzaamheden worden uitgevoerd, op welke wijze dat gebeurt en wie wordt aangesteld voor de begeleiding op de werkvloer.

Het moet gaan om bestaande werkzaamheden die doorgaans door de medewerker zelf of door andere werknemers in het bedrijf worden uitgevoerd. Zoveel mogelijk moet daarbij worden aangesloten bij de opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker. Het is verstandig het resultaat van het overleg nog even af te stemmen met de bedrijfsarts.

Bij wie is ondersteuning te vinden?

Werkgever en medewerker vinden het vaak moeilijk om het advies van de bedrijfsarts te vertalen in concrete en praktische werkzaamheden. In dat geval kan een arbeidsdeskundige worden ingeschakeld. Een arbeidsdeskundige is gespecialiseerd in het aanpassen van werk aan de mogelijkheden van de zieke medewerker en in het opzetten van re-integratietrajecten. De meeste arbodiensten hebben een arbeidsdeskundige in dienst.

Is arbeidstherapie vrijblijvend?

Als de bedrijfsarts arbeidstherapie adviseert, worden werkgever en medewerker geacht dat advies op te volgen. Volgens de Wet Verbetering Poortwachter moeten werkgever en medewerker samen alles in het werk stellen om de medewerker weer aan het werk te helpen.

Arbeidstherapie is altijd onderdeel van een uitgebreider terugkeerplan. Wanneer de werkgever of de medewerker het advies van de bedrijfsarts niet wil uitvoeren, kan door beide partijen een deskundigenoordeel (een tweede mening) over de re-integratie-inspanningen worden aangevraagd bij het UWV Werkbedrijf. Een verzekeringsarts en/of een arbeidsdeskundige kunnen dan worden ingeschakeld.

Hoe ziet het vervolgtraject eruit?

Het is de bedoeling dat de uitgevoerde werkzaamheden dagelijks met de werkbegeleider worden doorgesproken. Daarnaast is er minimaal één evaluatie met de leidinggevende en/of personeelsfunctionaris na afloop van het therapeutisch werken of wanneer nodig ook nog één of meer keren tijdens het traject.

Definitieve conclusies worden getrokken op basis van gesprekken tussen bedrijfsarts, werkgever en medewerker. In de meeste gevallen zal helderheid over de arbeidsmogelijkheden van de medewerker zijn verkregen. Met behulp van deze inzichten kan het re-integratietraject verder worden vorm gegeven, zoals bijvoorbeeld aanpassingen op de werkplek.

Welke stappen moeten worden ondernomen?

Krijgt u te maken met een situatie van (mogelijke) arbeidstherapie, dan vindt u hieronder de 10 stappen die u moet zetten om tot zorgvuldige inzet van het instrument te komen:

Stap 1: Zorg dat iedereen er achter staat

Bespreek de mogelijkheid van arbeidstherapie met de bedrijfsarts. Arbeidstherapie kan ingezet worden wanneer er twijfel bestaat of een medewerker, gelet op de aanwezige beperkingen, specifieke werkzaamheden wel kan uitvoeren. Belangrijk is dat deze twijfel door werkgever, medewerker én bedrijfsarts worden gedeeld.

Stap 2: Het omschrijven van één of meer knelpunten

De bedrijfsarts omschrijft nauwkeurig wat de vermoedelijke knelpunten zijn. Dit doet hij door een vergelijking te maken tussen de belasting van het werk en de arbeidsmogelijkheden van de medewerker.

Stap 3: Het vaststellen van het doel

Op basis van de knelpunten stelt de bedrijfsarts in overleg met de werkgever en de medewerker concrete doelen vast die hij met de arbeidstherapie wil bereiken.

Stap 4: Het bepalen van de duur

In overleg met de werkgever en de medewerker stelt de bedrijfsarts de duur van de arbeidstherapie vast. Dit kan variëren van enkele dagen tot maximaal 4 weken. Ook geeft de arts aan hoeveel uren per dag en per week arbeidstherapeutisch gewerkt kan worden en eventueel welke opbouw in uren gepland wordt.

Stap 5: Het bepalen van de werktijden

De bedrijfsarts heeft bij stap 4 de duur en de opbouw van de uren vastgesteld. Vervolgens maken werkgever en medewerker precieze afspraken over de start- en einddatum en de werktijden.

Stap 6: Het bepalen van de werkzaamheden

De werkgever en medewerker stellen vast welke werkzaamheden worden uitgetest en op welke wijze de werkzaamheden worden uitgevoerd. De afspraken worden vervolgens afgestemd met de bedrijfsarts.

Stap 7: Het aanstellen van een werkbegeleider

De werkgever bepaalt in overleg met de medewerker wie de medewerker zal gaan begeleiden. Dit kan de direct leidinggevende zijn, maar ook een collega-werknemer. Zorg er in ieder geval voor dat de begeleider het vertrouwen heeft van de medewerker en goed op de hoogte is van de gemaakte afspraken.

Stap 8: Het vaststellen van de evaluatiemomenten en de deelnemers

Bedrijfsarts, werkgever en werknemer stellen samen vast wanneer er wordt geëvalueerd (dit kan tijdens en na de werkperiode) en met wie wordt geëvalueerd. Er kan geëvalueerd worden tussen werkgever en werknemer, tussen leidinggevende en werknemer, tussen werkbegeleider en werknemer, tussen bedrijfsarts en werkgever en tussen bedrijfsarts en werknemer. Afhankelijk van de situatie wordt vastgesteld wie bij de evaluaties moet worden betrokken.

Stap 9: Het resultaat

Op basis van de evaluatie stellen bedrijfsarts, werkgever en medewerker samen vast wat het resultaat is van de arbeidstherapie. Bij hoge uitzondering kan de therapie nog met enkele weken worden verlengd.

Stap 10: Conclusie

Na afloop van de arbeidstherapeutische periode zal er meestal voldoende inzicht zijn in de arbeidsmogelijkheden van de medewerker. Bedrijfsarts, werkgever en medewerker maken vervolgens verdere afspraken over het re-integratietraject. Daarbij kan het gaan om terugkeer in de eigen of andere functie bij de eigen werkgever of een andere functie bij een andere werkgever. Ook aanpassingen op de werkplek voor de eigen of andere functie worden daarbij in ogenschouw genomen.

Plan voor therapeutisch werken	
Gegevens	
Werkgever	
Werknemer	
Functie	
Arbeidsomvang	
Beperkingen	
Startdatum	
Einddatum	
Werkbegeleider	
Inhoud	
Doel therapie	
Urenopbouw	
Week 1	
Week 2	
Week 3	
Week 4	
Werkzaamheden	
Week 1	
Week 2	
Week 3	
Week 4	
Evaluatie	
Data	Deelnemers
Resultaat	
Conclusie	
Vervolgafspraken	
Handtekening werkgever	Handtekening werknemer

Voorbeelden van therapeutisch werken

Voorbeeld 1

De heer Stamsnijder is **perser/vouwer** van beroep. Hij heeft een knieoperatie ondergaan als gevolg van een blessure bij het voetballen. Hij is verantwoordelijk voor het persen en vouwen van overhemden, jassen en broeken met behulp van automatische persinstallaties. Het werk wordt overwegend staand en lopend uitgevoerd. De bedrijfsarts wil graag getest hebben of werknemer weer in staat is tot staan en lopen in de werksituatie. Daarnaast wil hij testen of de heer Stamsnijder kan bukken en buigen bij het stapelen van persgoed in rolcontainers en stellingen.

De bedrijfsarts kiest voor arbeidstherapeutisch werken over een periode van 3 weken:

Eén week 3 x 2 uur, één week 5 x 2 uur, één week 5 x 4 uur waarvan 5 x 2 uur tegen loonwaarde en de resterende uren op arbeidstherapeutische basis.

Voorbeeld 2

Mevrouw Duivedak heeft een auto-ongeluk gehad waarvan ze langdurig heeft moeten herstellen. Hoewel het geleidelijk aan steeds beter gaat, kampt ze nog steeds met concentratie- en geheugenproblemen. Mevrouw Duivedak werkt als **kledingreparateur** voor 20 uur in de week en zij beoordeelt op welke wijze fouten of beschadigingen, zoals winkelhaken, scheuren, foutieve of losgeraakte naden en stiksels, rafelende stukken en losgeraakte zomen hersteld kunnen worden. Vervolgens repareert zij deze handmatig of met behulp van een naai- of plakmachine.

De bedrijfsarts wil nagaan of zij voldoende concentratie kan opbrengen om haar eigen werk uit te voeren, of zij risico loopt op handletsel en of het geluid van de machines haar niet teveel hinderen bij het werk.

De bedrijfsarts stelt aan de werkgever voor om haar twee weken arbeidstherapeutisch te laten werken: Één week 5 x 2 uur en 1 week 5 x 4 uur.

Voorbeeld 3

Mevrouw Roerdomp werkt fulltime als **vuilsorteerder** en heeft in de loop der tijd forse psychische klachten ontwikkeld. Zij sorteert vuil wasgoed op 6 tot 7 sorteringen, vult zakken en manden tot voorgeschreven gewicht, merkt de was per klant en zet het klaar voor transport. De bedrijfsarts wil testen of zij voldoende accuratesse kan opbrengen bij de sortering van was, of zij de werkdruk wel aankan en of zij voldoende adequaat kan communiceren met haar collega's.

Vanwege de ernst van de klachten kiest de bedrijfsarts voor therapeutisch werken voor de duur van 4 weken: één week 3 x 2 uur, één week 5 x 2 uur, één week 5 x 4 uur en één week 5 x 8 uur.

Deze brochure is ontwikkeld in opdracht van de **Stichting RALTEX, die** wordt gevormd door vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties FTN en Netex- en werknemersorganisaties FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond in de Textielverzorging.