

Samenvatting Stecr Werkwijzer Arbeidstherapie

In het verleden werd arbeidstherapie op verschillende manieren uitgelegd en ingezet. Meestal was de achterliggende gedachte kostenbesparing: zolang er sprake was van arbeidstherapie en niet van gedeeltelijke werkhervatting bleef de uitkering behouden. In 2007 kwam de Stecr daarom met een werkwijzer, zodat er eenduidigheid kwam en arbeidstherapie alleen nog ingezet zou worden waar het voor bedoeld was: om duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de werknemer.

Wat is arbeidstherapie?

Arbeidstherapie is een kortdurende activiteit als onderdeel van re-integratie, met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting.

Voor alle duidelijkheid: arbeidstherapie is geen werkhervatting. De werknemer ontvangt zijn loon op basis van arbeidsongeschiktheid. Een combinatie van werkhervatting en arbeidstherapie is wel mogelijk.

Arbeidstherapie moet onderdeel zijn van een van tevoren vastgelegd terugkeerplan. Arbeidstherapie is niet vrijblijvend: volgens de Wet verbetering Poortwachter moeten werkgever en werknemer er alles aan doen om aan de re-integratie invulling te geven.

De toepassing van arbeidstherapie moet eerder uitzondering dan regel te zijn. Arbeidstherapie heeft zin wanneer er onvoldoende duidelijkheid bestaat over de belastbaarheid van de medewerker.

Arbeidstherapie kan voor een korte periode worden ingezet: vuistregel is een periode van maximaal vier weken.

Wanneer geen arbeidstherapie?

Het uitgangspunt van re-integratie is te komen tot werkhervatting. De arbodienst/bedrijfsarts behoort de werkgever en de werknemer daarvoor een helder advies te geven, gebaseerd op en met uitleg van de belastbaarheid van de werknemer. Vervolgens kunnen werkgever en werknemer samen concrete afspraken maken over werkhervatting. Hierbij spreken zij af welke werkzaamheden (vanuit het eigen dan wel aangepaste werk) de werknemer gaat verrichten en op welke manier.

Verricht de werknemer werkzaamheden, in welke mate dan ook, dan is er sprake van (gedeeltelijke) werkhervatting. De werknemer krijgt loon voor het werk dat hij doet. Het gaat dan om 'passende arbeid' die de werkgever dient aan te bieden en de werknemer (in principe) dient te accepteren. Hier is dus geen sprake van arbeidstherapie. Ook langere afwezigheid van de arbeidsongeschikte werknemer is op zich geen reden om te beginnen op arbeidstherapeutische basis.

Voorbeeld

Een roostermaker werkt normaal 8 uur per dag en maakt dan 12 roosters per uur. Nu kan hij maar 6 uur per dag werken en slechts 8 roosters per uur maken. In het advies aan de werkgever en

werknemer geeft de arbodienst duidelijk de belastbaarheid aan, zowel op het gebied van uren (75% van de tijd) als de belastbaarheid op het gebied van werkdruk (ook 75%).

In dit geval is er geen sprake van arbeidstherapie. De roostermaker is voor 75% arbeidsgeschikt in aangepast eigen werk. Voor de vaststelling van de loonwaarde van deze werkzaamheden kan de werkgever het advies van een arbeidsdeskundige vragen.

Wanneer wel arbeidstherapie?

Als de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer (nog) niet vast te stellen is, kan het nodig zijn om hier eerst duidelijkheid over te krijgen. In dat geval kan ervoor gekozen worden om eerst een en ander uit te proberen. Hierbij kan arbeidstherapie ingezet worden.

Arbeidstherapie moet dus duidelijkheid geven over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer. Is de belastbaarheid van de werknemer duidelijk is en verricht hij werkzaamheden? Dan is er sprake van werkhervatting.

Voorbeeld

Om de belastbaarheid van een lerares vast te stellen, gaat zij gedurende twee weken, drie keer per week een les geven in aanwezigheid van een collega. Dit gaat goed, waarna de lerares twee uur per dag les gaat geven (eigen werk).

Bij de twee weken lesgeven in aanwezigheid van een collega is sprake van arbeidstherapie. Daarna hervat ze voor twee uur per dag in de eigen werkzaamheden: hier is dus geen sprake meer van arbeidstherapie..

Hoelang duurt arbeidstherapie?

Arbeidstherapie wordt voor een korte periode ingezet; in ieder geval niet langer dan vier weken. Meestal zal een periode van enkele dagen tot enkele weken voldoende zijn om inzicht te verkrijgen in de belastbaarheid. Het is ook voldoende om aan te kunnen geven of de vervolgstap naar werkhervatting in eigen of passende andere arbeid mogelijk is.

Is er onduidelijkheid over verdere uitbreiding van de belastbaarheid, dan is het mogelijk werkhervatting en arbeidstherapie te combineren.

Bij advies voor een langer durende arbeidstherapie moet de bedrijfsarts duidelijk motiveren waarom er nog steeds onduidelijkheid bestaat over de belastbaarheid en op welke manier langdurende arbeidstherapie alsnog duidelijkheid kan scheppen.

Wat beschrijft de bedrijfsarts in het advies tot arbeidstherapie?

In het advies aan werknemer en werkgever geeft de bedrijfsarts aan:

- welke beperkingen van toepassing zijn (bijvoorbeeld met de FmI);
- waarom hij arbeidstherapie adviseert en nog geen werkhervatting;
- wat het doel van de arbeidstherapie is: uittesten van de belastbaarheid;
- hoe arbeidstherapie uitgevoerd behoort te worden: wat mag verwacht worden van de werknemer, wat van de werkgever en wat van de arbodienst/bedrijfsarts;
- welke activiteiten de werknemer kan uitvoeren en/of uittesten;

- hoeveel uren per dag arbeidstherapie van toepassing is, met een concreet schema met daarin de uren/dagen en weken vermeld;
- wanneer de arbeidstherapie succesvol is en wat dan de vervolgactie is;
- wat de rol van de werkgever/ leidinggevende en van de werknemer is bij (het succesvol maken van) arbeidstherapie en het beoordelen van het resultaat;
- of en wanneer de bedrijfsarts te werknemer tijdens of na de arbeidstherapie weer spreekt om het vervolg in de re-integratie vast te stellen.

Hoe wordt de arbeidstherapie ingevuld?

Op basis van het advies van de bedrijfsarts moeten de werkgever en de werknemer duidelijke afspraken maken over:

- de te verrichten activiteiten;
- wat van wie verwacht mag worden;
- het schema waarin een en ander plaatsvindt;
- wanneer arbeidstherapie geslaagd is;
- het vervolg bij wel en niet slagen van de arbeidstherapie.

Desgewenst kunnen zij een arbeidsdeskundige inschakelen om samen met hen de feitelijke mogelijkheden voor arbeidstherapie vast te stellen.

Wil werkgever of werknemer niet meewerken aan de arbeidstherapie dan kan een van beiden een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen over de re-integratie-inspanningen. De werkgever heeft bovendien de mogelijkheid tot het treffen van arbeidsrechtelijke maatregelen.