

## Casus 5

### 62-jarige monteur met hart- en nierklachten – WIA-aanvraag

#### Vignet

---

#### Rapportagedatum

17 februari 2010.

---

#### Korte situatieschets

De casus gaat over een 62 jarige man, die als gevolg van hart- en nierklachten is uitgevallen als monteur. Hij werkt momenteel 32,5 uur per week, verdeeld over vijf dagen. Het gaat om aangepast eigen werk, wat door de bedrijfsarts als het maximaal haalbare wordt gezien. De aanpassing bestaat uit een arbeidsduurbepanking. Ook kan de cliënt in een lager tempo werken. Re-integratie tweede spoor is – gezien de leeftijd van de cliënt en de hierdoor geringe kans op re-integratie voor veertig uur per week in ander werk bij een andere werkgever – niet ingezet. De conclusie van een deskundigenoordeel is dat de werkgever voldoende doet om de werknemer weer aan het werk te helpen. De cliënt geeft aan hiermee tevreden te zijn. Ander werk zoeken ziet hij – gezien zijn leeftijd – niet zitten. Een andere baan vinden zal ook moeilijk zijn, aangezien de man altijd als monteur heeft gewerkt waardoor bijvoorbeeld kantoorwerk niet haalbaar is.

---

#### Onderzoeksvraag

De arbeidsdeskundige heeft de volgende onderzoeksvragen opgesteld:

- 1 Is er sprake van arbeidsongeschiktheid in het kader van de WIA?
- 2 Wat is de arbeidsongeschiktheidsklasse?
- 3 Wat zijn de re-integratiemogelijkheden?

---

#### Conclusie arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige concludeert dat het werk, gezien de belasting in het werk, als niet passend te beoordelen is. De arbeidsongeschiktheidsklasse is 35-80 procent. Doordat de cliënt echter voldoende eigen regelmogelijkheden heeft, hoeft hij zijn eigen grenzen in het werk niet te overschrijden en heeft hij zijn werk – conform zijn eigen mogelijkheden – in aangepaste vorm hervat voor 32,5 uur per week bij zijn eigen werkgever. Dit is een maximaal haalbaar resultaat.

---

#### Vragen voor commentaarstuk

In het commentaar worden de volgende kennisvragen beantwoord:

- In hoeverre zijn er banen beschikbaar voor 62-jarigen, rekening houdend met bijvoorbeeld de duur van inwerken?
- Hoe valt te bepalen of de werknemer het werk volhoudt tot zijn 65ste?

---

#### Trefwoorden

Hogere leeftijd, oudere medewerker, bepalen arbeidsmogelijkheden.

## Casus 5

### 62-jarige monteur met hart- en nierklachten – WIA-aanvraag

#### Rapportage arbeidsdeskundige

##### 1 Onderzoekskader/aanleiding voor onderzoek

Arbeidsdeskundige beoordeling naar de mate van arbeidsongeschiktheid in verband met de WIA.

De cliënt is een 62-jarige man die op 3 maart 2008 als gevolg van hart- en nierklachten is uitgevallen als monteur. Hij werkt op dit moment 32,5 uur per week, verdeeld over 5 dagen, in aangepast eigen werk. Dit wordt door het bedrijfsarts als het maximaal haalbare gezien. De aanpassing bestaat uit een arbeidsduurbepanking. Daarnaast kan de cliënt in een lager tempo werken. Re-integratie tweede spoor is – gezien de leeftijd van de cliënt en de hierdoor geringe kans op re-integratie voor veertig uur per week in ander werk bij een andere werkgever – niet ingezet.

In december 2009 vraagt de werkgever een deskundigenoordeel aan. Conclusie is dat de werkgever voldoende doet om de werknemer weer aan het werk te helpen. De cliënt werkt 30 tot 32 uur per week in zijn eigen werk en geeft aan hiermee tevreden te zijn. Ander werk zoeken ziet hij – gezien zijn leeftijd – niet zitten. Een andere baan vinden zal ook moeilijk zijn, aangezien de cliënt altijd als monteur heeft gewerkt, waardoor bijvoorbeeld kantoorwerk niet haalbaar is.

##### 2 Vraagstelling/onderzoeksvraag

- Is er sprake van arbeidsongeschiktheid in het kader van de WIA?
- Wat is de arbeidsongeschiktheidsklasse?
- Wat zijn de re-integratiemogelijkheden?

Het arbeidsongeschiktheids criterium d.d. 01-10-2004 is van toepassing, waarbij rekening wordt gehouden met het besluit uurloonschatting van 1-4-1999.

##### 3 Onderzoek

###### 3.1 Onderzoeksactiviteiten

- dossierstudie;
- contact met de cliënt d.d. 17-02-2010;
- contact met de werkgever d.d. 19-02-2010;
- CBBS-raadpleging d.d. 17-02-2010.

###### 3.2 Visie van leidinggevende

De arbeidsdeskundige heeft de leidinggevende geïnformeerd over de uitkomst van de WIA-beoordeling. De cliënt kan zijn huidige werkzaamheden blijven voortzetten.

### 3.3 Medische aspecten/belastbaarheid

De belastbaarheid van de cliënt is door de verzekeringsarts beschreven in de medische rapportage en de functionele mogelijkhedenlijst d.d. 11-02-2010. De man is uitgevallen als gevolg van hart- en nierklachten en heeft beperkingen ten aanzien van zware fysieke belasting en zware psychische belasting. De cliënt heeft een toegenomen rustbehoefte en afgenomen energie. Op dit moment is er geen noodzaak tot een preventieve urenreductie. De man wordt voltijds belastbaar geacht op regelmatige werktijden overdag, rekening houdend met de volgende beperkingen: veelvuldige storingen en onderbrekingen, deadlines of productiepieken, hoog handelingstempo, persoonlijk risico door duizeligheid, conflicthantering, leiding geven, hitte en koude, beschermende middelen voor de luchtwegen, frequent reiken, tillen of dragen, frequent lichte voorwerpen hanteren, lopen tijdens het werk, klimmen, staan tijdens het werk, geen nachtdiensten en een regelmatig arbeidspatroon.

De verzekeringsarts voegt hieraan toe dat de huidige hervatting in het eigen werk het maximaal haalbare is voor dit moment.

### 3.4 Werkplekonderzoek

De maatmanfunctie is de laatst verrichte functie van monteur.  
Arbeidspatroon: 40 uur per week, vaste werktijden overdag.

Taken van de cliënt zijn het repareren en reviseren van versnellingsbakken van vrachtauto's. De cliënt werkt alleen in een bedrijfshal van twintig bij twintig meter, met daarin een grote werkbank, een persmachine, wasmachine, vlakbank, lasapparatuur en allerlei gereedschappen. De te repareren of reviseren versnellingsbak wordt met een heftruck naar zijn werkplek gebracht. Daar demonteert cliënt de versnellingsbak. Soms gedeeltelijk, afhankelijk van de uit te voeren reparatie. Bij revisie wordt de hele versnellingsbak gedemonteerd, worden de onderdelen schoongemaakt, gerepareerd of vervangen en wordt de versnellingsbak weer in elkaar gezet.

Meest relevante belasting gerelateerd aan het FML:

- Arbeidsduur van veertig uur per week, acht uur per dag, regelmatige tijden.
- Veelvuldige storingen en onderbrekingen: niet aan de orde.
- Veelvuldige deadlines of productiepieken: spoedopdrachten komen nauwelijks voor.
- Hoog handelingstempo: heel soms.
- Verhoogd persoonlijk risico in verband met duizeligheid door medicijngebruik: duizeligheid. Is volgens cliënt niet zo vaak voorkomend; hij voelt het op tijd aankomen.
- Conflicthantering: niet aan de orde.
- Omgevingstemperatuur: de man kan zelf verwarming regelen of deuren en ramen openen. Op een hete zomerdag begint de cliënt om 6.00 uur 's ochtends. Hij stopt aan het begin van de middag.
- Beschermende middelen voor de luchtwegen: niet aan de orde.

- Frequent reiken tijdens het werk: de cliënt reikt voortdurend tijdens het werk; meer dan zeshonderd keer per uur.
- Tillen of dragen: de man werkt met zware onderdelen en gereedschappen. De maximale belasting is veertig kilogram.
- Frequent lichte voorwerpen hanteren: driehonderd keer één kilogram; de man hanteert onderdelen en gereedschappen.
- Frequent zware lasten hanteren: een versnellingsbak weegt gemiddeld 350 kilogram, de man hanteert onderdelen tot veertig kilogram.
- Lopen tijdens het werk: minder dan vier uur per werkdag.
- Staan tijdens het werk: de man staat de hele werkdag, tot 6,5 uur per dag.
- Klimmen: niet aan de orde.

Het maatmaninkomen is vastgesteld op basis van het maatloonrapport d.d. 19-01-2010 en bedraagt € 15 per uur inclusief alle relevante emolumenten. Urenomvang is 38 uur per week.

### 3.5 Visie van cliënt

- In een persoonlijk gesprek op het districtskantoor is de cliënt ingelicht over het doel, de inhoud en de consequenties van de WIA-beoordeling.
- De man is geïnformeerd over het feit dat de arbeidsdeskundige hem ongeschikt acht voor de maatgevende arbeid.
- De reactie van de cliënt op de beoordeling is dat hij het eens is met de uitkomst van het onderzoek naar de ongeschiktheid voor de maatmanfunctie.
- De man is het eens met de geduide functie(s) en de vastgestelde arbeidsongeschiktheidsklasse.
- De bezwaarmogelijkheid is met cliënt besproken.

De arbeidsdeskundige heeft de uitkomst van de WIA-beoordeling, de belasting in de maatmanfunctie en het huidige aangepaste werk met de cliënt besproken. De cliënt begrijpt de uitkomst van de schatting. Hij snapt ook dat de WIA-uitkering wegens verdiensten niet tot uitbetaling zal komen. De cliënt gaat over bijna twee jaar met pensioen en hoopt het werk tot die tijd te kunnen volhouden.

#### Opleiding/cursus

LTS machinebankwerken  
 Avondschool automonteur , 1e monteur  
 APK keurmeester, inmiddels verlopen

#### Diploma

Ja  
 Ja

- Rijbewijs: ABCDE
- Het opleidingsniveau is 3.

De cliënt heeft zijn beroepsleven lang bij diverse werkgevers gewerkt als automonteur.

## 4 Beschouwing van arbeidsdeskundige

### 4.1 Samenvatting van informatie (probleemdefiniëring)

De cliënt is een 62-jarige man met opleidingsniveau 3. Hij is uitgevallen als gevolg van hart- en nierklachten en heeft beperkingen ten aanzien van zware fysieke belasting en zware psychische belasting. De man heeft een toegenomen rustbehoefte en minder energie. Er is op dit moment nog geen noodzaak tot een preventieve urenreductie. De cliënt wordt voltijds belastbaar geacht op regelmatige werktijden overdag. De verzekeringsarts voegt hieraan toe dat de huidige hervatting in het eigen werk het maximaal haalbare is voor dit moment.

De cliënt is monteur. Het bedrijf verkoopt niet veel onderdelen, maar moet het voor 80 procent hebben van de verkoop en revisie van versnellingsbakken. Het zal overigens niet gemakkelijk worden om in de toekomst een goede vervanger voor de cliënt te vinden. De opdrachten lopen wel wat terug, al kan de man zijn werkweek nog prima vullen. Er komen minder opdrachten binnen door de huidige economische omstandigheden. Daarnaast wordt de versnellingsbak verdrongen door automatische versnellingsbakken, die het bewuste bedrijf niet reviseert. De cliënt werkt nu ongeveer een jaar in het aangepaste werk. Hij kan dit goed aan, al blijft het voor hem fysiek zwaar werk. Een versnellingsbak weegt gemiddeld 350 kilogram. Bovendien hanteert de man zware onderdelen van maximaal veertig kilogram. Deze piekbelasting komt eens per dag voor. Het werk wordt staand uitgevoerd. Doordat de cliënt zelf zijn werktijden en tempo kan bepalen, kan hij het werk goed volhouden. Soms stopt hij wat eerder om een andere keer weer wat langer te werken, afhankelijk van de vorm van de dag.

### 4.2 Knelpunten vanuit arbeidsdeskundig perspectief

De schatting is gebaseerd op theoretische functieduiding op basis van het CBBS. De onderstaande functies zijn voor cliënt geschikt bevonden, waarbij rekening is gehouden met de door de verzekeringsarts aangegeven belastbaarheid, de opleidings- en bekwaamheidseisen, het inkomen en het arbeidspatroon van cliënt in de maatgevende arbeid.

Functienaam	AP	ML	RF
Wikkelaar	17	10,66	0,95
Textielproductenmaker	5	10,59	0,92
Samensteller kunststof	16	9,29	0,95

In de betreffende functies is geen sprake van fysiek zware belasting. Er worden geen bijzondere eisen gesteld ten aanzien van het handelingstempo, deadlines of productiepieken. De werktijden zijn regelmatig en vinden overdag plaats. Er is geen sprake van veelvuldige storingen en onderbrekingen. Conflicthantering is niet aan de orde, ook leidinggeven niet. De werkzaamheden worden binnen verricht. Ook is er geen sprake van een heel warme of zeer koude werkomgeving.

De restverdiencapaciteit is vastgesteld op basis van het mediane uurloon van de geselecteerde functies en bedraagt € 10,59 per uur, inclusief alle relevante emolumenten. Bij de selectie zijn ook functies geduid met een kleinere urenomsvang dan die van de maatman. Daarom is de reductiefactor 0.92 toegepast. De restverdiencapaciteit bedraagt € 8,96  
 $\text{€ } 18,01 - / - \text{ € } 8,96 : \text{ € } 18,01 \times 100\% = 45,90\%$ .  
 De arbeidsongeschiktheidsklasse is 35-80 procent.

#### *Beoordeling geschiktheid maatmanfunctie*

De maatmanfunctie is de functie van automonteur voor veertig uur per week. De belasting van de betrokkene wordt met name overschreden op de volgende aspecten: arbeidsduur, fysieke belasting ten aanzien van tillen en dragen, frequent zware lasten hanteren, frequent reiken, staan. Deze knelpunten zijn niet op te heffen door het treffen van maatregelen of voorzieningen. De cliënt is ongeschikt te achten voor de maatmanfunctie.

#### *Re-integratiemogelijkheden*

De man is gere-integreerd in eigen aangepast werk voor 32,5 uur per week bij zijn eigen werkgever. Dit is een maximaal haalbaar resultaat.

#### *Passendheid huidige werk*

De cliënt werkt sinds ongeveer een jaar voor 30 tot 32,5 uur per week in het eigen aangepaste werk. Dit gaat goed door de aanpassing van werktijden en het kunnen werken in een lager tempo. Het blijft echter fysiek zwaar werk, dat overwegend staand wordt uitgevoerd. Het werk is – gezien de belasting in het werk – als niet passend te beoordelen. Door voldoende eigen mogelijkheden hoeft cliënt zijn eigen grenzen echter niet te overschrijden in het werk.

De cliënt heeft inkomsten uit werk. De loonwaarde is gelijk aan het maatmanuurloon.

## **5 Conclusie van arbeidsdeskundige**

- 1 De cliënt wordt ongeschikt geacht voor de maatgevende arbeid.
- 2 De arbeidsongeschiktheidsklasse is 35-80 procent.
- 3 De cliënt is conform zijn mogelijkheden hervat in eigen aangepast werk voor 32,5 uur per week bij zijn eigen werkgever. Dit is een maximaal haalbaar resultaat.

## **6 Advies en vervolgstappen**

- Opmaken en versturen beslissing.
- Uitkeringsafdeling: inkomsten uit werk verrekenen met de WIA uitkering: per maand.

## Casus 5

### 62-jarige monteur met hart- en nierklachten – WIA-aanvraag

#### Commentaar

##### 1 Algemeen

In deze casus komt de arbeidsgeschiktheid ter sprake van een 62-jarige monteur met hart- en nierklachten. Het medische advies is om zware fysieke én mentale arbeid te vermijden. De cliënt heeft minder energie dan vroeger en meer rust (hersteltijd) nodig. De werkgever heeft zich ingespannen om de man weer aan het werk te krijgen en de cliënt is hiermee tevreden. De werkaanpassing bestaat uit een arbeidsduurbepanking en werken in een lager tempo. Re-integratie naar ander werk is niet opgestart, gelet op de leeftijd van de werknemer en de geringe kans op ander werk. De cliënt gaat over twee jaar met pensioen en hoopt zolang aan het werk te kunnen blijven. De vraagstelling voor de arbeidsdeskundige was driedelig en had betrekking op:

- 1 arbeidsongeschiktheid in verband met de WIA;
- 2 arbeidsongeschiktheidsklasse;
- 3 re-integratiemogelijkheden.

Het laatste onderwerp roept bij deze casus vragen op. De keuzes ten aanzien van de leeftijd van cliënt en zijn re-integratiekansen zijn duidelijk: re-integratie in ander werk wordt niet als realistisch beschouwd. In de praktijk is echter weinig bekend van de echte kansen voor werkhervatting tweede spoor en de 'duurzaamheid' van het advies.

Het dilemma dat hieraan ten grondslag ligt heeft betrekking op de geldigheidsduur van adviezen. Dit gaat niet alleen op voor leeftijd, maar ook voor de duur van herstelprocessen. De kern van de vraag is dan: wanneer is het zaak te kiezen voor een passende korte termijn oplossing en wanneer moet worden gekozen voor een advies met perspectief?

##### 2 Leerpunten/kennisvragen

###### 2.1 In hoeverre zijn er banen beschikbaar voor 62-jarigen, rekening houdend met bijvoorbeeld de duur van inwerken?

###### 2.1.1 Wetenschappelijke beantwoording

Er is geen wetenschappelijk onderzoek beschikbaar over de relatie tussen de beschikbaarheid van banen en de duur van inwerken. Wel staat vast dat er verbanden bestaan tussen leeftijd enerzijds en duurzame inzetbaarheid c.q. arbeidsparticipatie anderzijds. Uit nationaal onderzoek<sup>1</sup> en internationaal onderzoek<sup>2</sup> blijkt dat met de toename van de leeftijd ook de aanwezigheid van chronische gezondheidsproblemen – aandoeningen met een duur van meer dan drie maanden – stijgt, met gevolgen voor de inzetbaarheid van medewerkers van 45 jaar en ouder. Daarnaast speelt mee hoe iemand in het leven

staat en tegen werk aankijkt (vitaliteit: afgebrand, uitgeput, nog vol energie, willen leren, motivatie etc.). In de casus worden de houding en motivatie van de cliënt om weer aan het werk te gaan onvoldoende belicht.

## 2.2 Hoe valt te bepalen of de werknemer het werk volhoudt tot zijn 65<sup>ste</sup>?

### 2.2.1 *Wetenschappelijke beantwoording*

Of iemand zijn/haar werk volhoudt tot de pensioengerechtigde leeftijd is afhankelijk van de mogelijkheden van de cliënt en de werkomstandigheden. De afgelopen jaren zijn methoden ontwikkeld, die zich richten op het meten van het arbeidsvermogen in de vorm van vragenlijsten en testbatterijen<sup>3</sup>. De Work Ability Index (WAI)<sup>4</sup> is een schriftelijke vragenlijst, die is ontwikkeld om het arbeidsvermogen van werknemers te meten. De WAI geeft een inschatting van het door de werknemer beleefde werkvermogen. Aan de hand van vragen die de lichamelijke en psychische eisen van het werk, de gezondheidstoestand en het prestatievermogen in kaart brengen, wordt een totaalscore verkregen. Deze WAI-score drukt het subjectieve werkvermogen uit, variërend van een slecht werkvermogen (score 7-27), matig werkvermogen (score 28-36), goed werkvermogen (score 37-43) tot een uitstekend werkvermogen (score 44-49).

De Functionele Capaciteits Evaluatie (FCE) is een testbatterij, die is ontwikkeld om de fysieke functionele capaciteit van mensen te meten. Dit gebeurt door middel van het uitvoeren van werkgerelateerde fysieke taken. Nederland beschikt over verschillende testbatterijen, waarmee zo'n evaluatie kan worden uitgevoerd, waaronder de Ergo-Kit FCE en de WorkWell (Isernhagen) FCE<sup>5</sup>.

De voorspellende waarde van de hierboven genoemde instrumenten voor overbelasting en de gevolgen voor de gezondheid zijn echter beperkt onderzocht. Dit betekent dat er tot op heden geen sterk wetenschappelijk bewijs bestaat voor een methode die bij een arbeidsdeskundige beoordeling kan worden gebruikt.

Ten aanzien van arbeidsomstandigheden staat vast dat maatwerk en flexibiliteit belangrijk zijn, waarbij de arbeidsomstandigheden en de mogelijkheden van de werknemer in balans moeten zijn en – waar mogelijk – aangepast<sup>6</sup>. Onderzoek laat daarnaast zien dat fysieke belasting tijdens het werk een belangrijke factor is voor duurzame inzetbaarheid. Verder zijn er sterke aanwijzingen dat stress en gebrekkige regelmogelijkheden een belangrijke rol spelen bij verminderde arbeidsproductiviteit<sup>7</sup>. De invloed van leeftijd op productiviteitsverlies is echter nog onvoldoende onderzocht. Ook over de effectiviteit van interventies gericht op duurzame inzetbaarheid is onvoldoende bekend.



## Eindnoten

- <sup>1</sup> Koolhaas W, Brouwer S, Groothoff JW, Sorgdrager B, Klink JJJ van der. *Bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer. Tijdschrift voor Bedrijfs en Verzekeringsgeneeskunde (TBV); 2009.*  
Nauta A, De Bruin M, Cremer R. *De mythe doorbroken. Een inventarisatie van beelden, feiten en maatregelen over gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers. Hoofddorp: TNO Arbeid; 2004.*
- <sup>2</sup> Ilmarinen J. *Toward a longer work life! Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, FIOH Bookstore; 2005.*  
Lerner D, Allaire SH, Reisine ST. *Work disability resulting from chronic health conditions. J.Occup.Environ.Med. 2005;47(3):253-64.*
- <sup>3</sup> Wind H, Goutteborge V, Kuijjer PFM, Frings-Dresen MHW. *Assessment of Functional Capacity of the Musculoskeletal System in the context of work, daily living and sport: a systematic review. J Occup Rehabil 2005;15(2):253-272.*
- <sup>4</sup> Ilmarinen J. *Toward a longer work life! Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, FIOH Bookstore; 2005.*  
Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, et al. *Work Ability Index. Finland: K-Print Oy Vantaa; 1998.*
- <sup>5</sup> Goutteborge V, Wind H, Kuijjer PFM, Sluiter JK, Frings-Dresen MHW. *Reliability and validity of Functional Capacity Evaluation methods: a systematic review with reference to Blankenship System, Ergos Work Simulator, Ergo Kit and Isernhagen Work System. Int Arch Occup Environ Health 2004; 77:527-537.*
- <sup>6</sup> Cuelenaere B, Deckers K, Siegert J, De bruin G. *Langer doorwerken met beleid, Goede praktijken van duurzame inzetbaarheid van werknemers, ECORYS Arbeid & Sociaal Beleid, Rotterdam; 2009.*
- <sup>7</sup> Burdorf A, Berg T van den, Elders L. *De invloed van gezondheid en arbeidsparticipatie op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers, Literatuur- en programmaverkenning participatie en gezondheid, Erasmus MC, Rotterdam; (2008).*