



Format voor casus beschrijving Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

Samenstelling Casusgroep	
Naam	Werkveld/werkgever
Datum afronding casus	

1. VIGNET t.b.v. ZOEKEN IN DE DATABASE

1.1. Titel Casus

Kok (in een slagerij)

1.2. Korte situatieschets

De heer Bakker is een nu 50 jarige man werkzaam bij bovenstaande werkgever als kok. Als kok werkt hij fulltime bij een slagerij in het centrum van Rhenen. Sinds 18 augustus 2011 verzuimt Bakker (deels) zijn werkzaamheden vanwege lichamelijke klachten. Bakker is sinds 1995 in dienst bij zijn werkgever.

1.3. Trefwoorden

Tilklachten, keukeninrichting, arbo-normen.

1.4. Onderzoeksvraag in de oorspronkelijke casus

Komt de werkgever in aanmerking voor een vergoeding voor aanpassing van de werkplek?

1.5. Conclusie van arbeidsdeskundige in casus

Er is sprake van een motorische disbalans en adviseert de werkgever de keuken opnieuw uit te rusten met nieuwe apparatuur en daarbij de laatste ontwikkelingen op technisch vlak in acht te nemen. De kosten van deze aanschaf worden voorgelegd aan werkgeversvoorziening bij UWV voor financiering. Als gevolg van deze ingreep zal ook het bedrijfspannd verbouwd moeten worden. De arbeidsdeskundige adviseert hierin niet maar laat dit aan de werkgever, zijn opdrachtgever.

Naast de inzet van technische middelen wordt geadviseerd een hulpkracht aan te trekken. Deze medewerker kan een deel van de zwaardere taken van de heer Bakker overnemen. De arbeidsdeskundige wijst de werkgever wel op de mogelijke overbelasting van die nieuwe medewerker. Om schade te voorkomen zal de oplossing moeten bestaan uit zowel organisatorische als technische aanpassingen. Zonder verandering in het werkproces en omstandigheden zal anders de nieuwe medewerker aan veel overbelasting bloot worden gesteld en geeft dus niet een duurzame oplossing maar verplaatst het probleem.

De arbeidsdeskundige wijst op subsidie mogelijkheden alsmede het goedkeuringstraject bij onder meer de gemeente met het oog op een mogelijke verbouwing.

1.6. Kennis- en leervragen

Er is gekozen voor een technische oplossing. Had een Organisatorische of een Begeleiding oplossing ook een oplossing geboden?

Er is gekozen voor Technische oplossing A, zijn er ook andere Technische oplossingen mogelijk?

Hoe weeg je die alternatieven dan? Hoe geef je een keuzeprocess zo vorm dat je niet vanuit een kokervisie gaat werken?

Er is gekozen voor Organisatorische oplossing A, zijn er ook andere Organisatorische oplossingen mogelijk? Hoe weeg je die alternatieven dan?

Hoe kan het digitale zoekproces naar een adequate voorbeeldoplossing zo vorm gegeven worden dat je snel en met kwaliteit toch breed, volledig zoekt naar alternatieven? Hoe kies je daar dan weer uit.

1.7. Ingeschakelde commentatoren

1.8. Gehanteerde bronnen

Internet, UWV en de gemeentesite.

1.9. Domeinen waarvoor relevant

Publieke verzekering, private verzekering, letselschade, werkgever, verzekerde werknemer, verzekerde zelfstandige, arbodienst

1.10. Fasen in levenscyclus arbeid&gezondheid waarvoor relevant (keuzemaken)

Preventie, kort verzuimreductie, lang verzuimreductie, verbetering arbeidsomstandigheden, uitvoering WVP, eerste spoor WVP, tweede spoor WVP, claimbeoordeling, uitvoering claimbeslissing, langdurige arbeidsongeschiktheid

1. SAMENVATTING RAPPORTAGE CASUS

1.1. Onderzoekskader / Aanleiding onderzoek

De heer Bakker is een nu 50 jarige man werkzaam bij bovenstaande werkgever als kok. Als kok werkt hij fulltime bij een slagerij in het centrum van Rhenen. Sinds 18 augustus 2011 verzuimt Bakker (deels) zijn werkzaamheden vanwege lichamelijke klachten. Bakker is sinds 1995 in dienst bij genoemde werkgever.

1.2. Onderzoeksvraag

Er is gekozen voor een technische oplossing. Had een Organisatorische of een Begeleiding oplossing ook een oplossing geboden?

Er is gekozen voor Technische oplossing A, zijn er ook andere Technische oplossingen mogelijk?

Hoe weeg je die alternatieven dan? Hoe geef je een keuzeprocess zo vorm dat je niet vanuit een kokervisie gaat werken?

Er is gekozen voor Organisatorische oplossing A, zijn er ook andere Organisatorische oplossingen mogelijk? Hoe weeg je die alternatieven dan?

Hoe kan het digitale zoekproces naar een adequate voorbeeldoplossing zo vorm gegeven worden dat je snel en met kwaliteit toch breed, volledig zoekt naar alternatieven? Hoe kies je daar dan weer uit.

1.3. Onderzoek

Het eigen werk

De heer Bakker is werkzaam als kok binnen de setting van een slagerij. In die positie verzorgt hij maaltijden op bestelling, soepen, quiche en andere hartige gerechten. Op bestelling bereidt hij vlees voor bijvoorbeeld voor een BBQ. Doorgaans worden grote hoeveelheden bereid om bedrijfseconomische redenen. Produceren in kleinere hoeveelheden is niet rendabel. Er vindt dagelijkse afzet plaats. Wat niet wordt verkocht wordt via een vriesproces voor langere duur bewaard. Om dit te kunnen realiseren is de slagerij met de nodige apparaten, (cf HACCP) uitgerust.

De werkzaamheden worden fulltime verricht dat wil zeggen 36 uur per week tijdens reguliere werktijden. Het jaarinkomen van de heer Bakker bedroeg in 2012 circa € 29.322 inclusief VT.

De werkzaamheden verricht de heer Bakker in een keuken gelegen achter de slagerij. Deze keuken is compact maar voorzien van alle noodzakelijke hulpmiddelen. Een groot fornuis, werktafels, vaatwasser, een grill/oven etc. Elders in het pand bevindt zich een grote koelruimte. Daar wordt voorraad opgeslagen en worden de gerechten voor transport opgeslagen. Om van de keuken naar de koeling te komen kruist de heer Bakker de winkel en moet daarbij twee drempels passeren. Deze drempels zijn om bouwtechnische aard aangebracht vanwege de specifieke geografische situatie in Rhenen. De koeling is in feite een gekoelde ruimte met daarbinnen nog een koelcel.

Belasting in de functie

De werkzaamheden van de heer Bakker zijn fysiek zeer belastend. In de regel bereidt hij grote hoeveelheden van een gerecht. Daarbij maakt hij gebruik van grote pannen die gevuld, ruimschoots de tilnorm (maximaal 23 kilogram) overschrijden. Van de werkgever begrijp ik dat het tillen en dragen van 30 kilogram of meer geen uitzondering is zonder dat daarvoor hulpmiddelen ter beschikking zijn.

Bij het bereiden van gerechten op het fornuis wordt in pannen geroerd waarbij de reikafstand van 60 cm wordt overschreden voor het manipuleren met een lepel oid. Daarbij vindt een overschrijding plaats t.o.v. werken op schouderhoogte i.c.m. een repeterende hand- vingerbeweging. Het manipuleren met lepels gaat eveneens gepaard met het leveren van kracht. Ik schat in dat afhankelijk van het gerecht de grens van 150 kgf kan worden overschreden.

In het werk wordt boven schouderhoogte actief gefunctioneerd. De arbeidsdeskundige van de arbodienst omschrijft dit in zijn verslag. Bij een bezoek aan de keuken heb ik de werkzaamheden van Bakker kunnen aanschouwen. Deze werkzaamheden worden nu uitgevoerd door een collega die tijdelijk de zwaardere

klussen uitvoert. Het fornuis blijkt van een dusdanige hoogte dat in combinatie met de hoogte van een pan altijd boven schouderhoogte wordt gewerkt.

Bij het van en naar de koeling brengen van gerechten wordt zwaar getild over ongelijke vloer. Daarbij moet telkens twee maal een opstap worden gemaakt. Hoewel niet wenselijk vormt dit arbeidskundig gezien geen belemmering voor het uitvoeren van de werkzaamheden. Ik merk wel op dat bij het maken van een opstap in combinatie met zwaar dragen een onwenselijke ongelijkmatige belasting optreedt in de rug kolom en heupen. Zolang het maken van een opstapje i.c.m. zwaar dragen beperkt blijft is er geen reden voor een aanpassing van de werkvloer. Neemt deze handeling verder in frequentie toe dan verdient dit heroverweging.

In algemene zin kan worden gesteld dat schouder belastende taken het uitvoeren van de volledige functie nu voorkomt.

Vastgestelde beperkingen

Van de bedrijfsarts ontving de arbeidsdeskundige een rapportage waaruit blijkt dat Bakker lichamelijke klachten ervaart en wordt ingeschat dat zijn klachten duurzaam zullen blijken te zijn maar wordt enige verbetering niet geheel uitgesloten. Op grond van haar onderzoek concludeert de bedrijfsarts dat Bakker beperkt kan reiken (t.a.v. de frequentie). Deze beperking bevindt zich met name aan de dominante rechterarm. Beperkt kan duwen en trekken alsmede beperkt kan tillen en dragen respectievelijk tot ongeveer 10 kgf en 5 kg.

In het verslag van de arbeidsdeskundige wordt bovendien beperkt bevonden boven schouderhoogte actief zijn en klimmen, knielen of hurken.

1.4. Uitgevoerde Onderzoeksactiviteiten AD

De arbeidsdeskundige bezocht de werkplek en sprak met zowel de werkgever als met de werknemer. Hij bestudeerde de situatie en raadpleegde productinformatie, overheidsinformatie en arbo-catalogie.

1.5. Visie klant

Werknemer is er van overtuigd dat hij zijn werkzaamheden in aangepaste vorm kan blijven uitvoeren. Op dit moment is bovendien zijn arbeidsperspectieven niet gunstig. Definitieve uitval en de kans om in de WW te raken versterken de motivatie om door te blijven werken. Hij heeft het bovendien erg naar zijn zin bij deze werkgever.

1.6. Visie leidinggevende/werkgever van klant

De werkgever streeft naar behoud van zijn medewerker en geeft de voorkeur aan herinrichting van de werkplek met inzet van nieuw apparaat.

1.7. Omschrijving van de beperkingen en mogelijkheden

De medewerker is bekend met een motorische disbalans t.a.v. boven schouderhoogte actief zijn, tillen/dragen, duwen en trekken.

1.8. Resultaten Werkplekonderzoek (optioneel)

1.9. Resultaten overig onderzoek door AD

De arbeidsdeskundige stelt vast dat er in deze casus sprake is van een motorische disbalans. Zonder dit verder nader toe te lichten.

1.10. Beschouwing en visie van AD

De arbeidsdeskundige onderbouwt hoofdzakelijk en in beperkte mate de inzet van nieuwe keukenapparatuur. De rol van de hulpkracht komt onvoldoende aan bod. Evenmin werd een uitspraak gedaan over de activiteiten van deze hulpkracht.

1.11. Conclusies AD

De arbeidsdeskundige concludeert dat de heer Bakker met de inzet van hulpmiddelen kan worden gere-integreerd. De arbeidsdeskundige concludeert dat de heer Bakker ongeschikt is voor het eigen werk en er onder deze omstandigheden geen re-integratiemogelijkheden zijn bij de eigen werkgever

1.12. Advies en vervolgstappen AD

De arbeidsdeskundige adviseert de noodzakelijke hulpmiddelen aan te schaffen en een vergoeding te vragen bij UWV

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

2.1. Samenvatting probleemdefiniëring/ context voor de vragen aan de commentator

Fase 1: Intake

Behoudens het te zwaar tillen voldoet de werkplek voor zover kan worden vastgesteld aan de arbo eisen en eisen voor werken in een grootkeuken. Van de ARBO dienst zijn geen aanwijzingen gekomen dat de werkgever verbeterpunten opgelegd heeft gekregen t.a.v. ARBO-aspecten.

Fase 2: Benoemen van de juiste disbalans en welke moeten worden opgeheven.

Tillen van de pannen voorraden tot LAB 5-10 kg – 30 kg komt
Reiken bij het werken aan het fornuis LAB < 50 cm moet 60 cm
Boven schouder hoogte bij roeren in de pannen op fornuis.

AO eigen werk duidelijk.

Er is sprake van een motorische disbalans.

Fase 3 Globale oplossingsrichting

Globale oplossingsrichting zijn niet onderzocht.

Organisatorisch:

Hulp collega (is ingeregeld maar tijdelijke oplossing, kan dit structureel en waarom kan hij dan nog maar 21 uur werken?) Welke taken kan hulpkracht doen?

Zijn er binnen het bedrijf nog andere taken die de heer Bakker kan vervullen?

Inzetten van de hulpkok is een optie en kan een deel van de disbalans oplossen. Inmiddels is deze optie ingezet maar geeft niet een totaaloplossing.

Technisch:

Nieuwe keukeninrichting. Keukengerei. Indeling van de keuken. Omstandigheden in lijn brengen met ARBO-normering.

Biedt een volledige oplossing. De financiering van een en ander vormt nog wel een obstakel. Afwegen van de goedkoopst meest adequate variant.

Begeleiding:

Aanbieden van training (tiltraining etc.) Trainen van gebruik hulpmiddelen. Aanleren efficiënt trainen.

Eventueel jobcarving (verdelen van taak onderling met de keukenhulp.

Analyseren van opleidingsbehoefte gericht op gebruik van nieuwe middelen.

Fase 4: Vaststellen zoekstrategie

Met internet googlen, zoeken m.b.v. afbeeldingen ; "inrichting grootkeuken", "inrichting professionele keuken".

Goolge zoeken Arbo-eisen slagerij (=> arbocalalogus vleeswaren). "Tiltraining" "tiltraining aanschaffen".

Fase 5: Eerste globale raadpleging database



Fase 6: Haalbaarheid van de mogelijke oplossingsrichting

Organisatorisch:

Organisatorische aanpassingen zijn met het aanstellen van een hulpkok te realiseren en blijken haalbaar. Dit geeft echter een deeloplossing. Deze inzet zou duurzaam moeten worden gemaakt waarbij ook oog moet zijn voor overbelasting van de hulpkok.

Technisch:

Daarnaast is inzet van een technisch middel wel mogelijk maar leidt tot een forse investering in materiaal, tot circa 150.000 euro. Om de noodzakelijke middelen in te kunnen zetten zal ook een aanpassing aan het bedrijfsgebouw doorgevoerd moeten worden. Een raming van de kosten en eventuele goedkeuring door de gemeente is in dit stadium niet bekend en vraag om nader onderzoek, door opdrachtgever te verrichten. Een deel van de kosten kunnen als werkvoorziening o.g.v. WIA worden vergoed mits deze de grens van het redelijke overschrijdt en dit het domein van de werkgever overstijgt (nader te bestuderen).

Begeleiding:

Kosten van begeleiding liggen op het domein van de werkgever. De WIA wetgeving voorziet hierin niet. Additionele inzet van de Arbodienst kan oplopen tot ca 1.200 euro.

Fase 7: Optioneel advies

Inzetten van de hulpkok en primair zoeken naar goedkoopste technische oplossing. Voor een deel van de kosten kan subsidie worden gevraagd aan UWV. Bouwkundige kosten vallen hierbuiten.

2.2. Mogelijke eerste gedachten voor oplossingsrichtingen

Het inzetten van een hulpkok is snel realiseerbaar en kan op korte termijn al tot een betere balans in belasting/belastbaarheid. De investeringskosten hiervan zijn op de korte termijn beperkt afgezet tegen een forse investering a.g.v. een nieuwe keukeninventaris.

Wel zal ook naar deze inventaris gekeken moeten worden. Een deel van de taken worden over niet goede ergonomische omstandigheden verricht en wat voor de heer Bakker belastend is zal ook voor de hulpkracht tot overbelasting leiden. Daarom zal het roeren op onwenselijke hoogte voorkomen moeten worden evenals het veel te zwaar tillen.

Herplaatsing binnen de eigen organisatie is gelet op de samenstelling van de onderneming niet mogelijk. Het bedrijf kent slechts één kok en verder verkooppersoneel en slaggers.

2.3. Kennisvragen

2.4. Leervragen

Er is gekozen voor een technische oplossing i.c.m. een organisatorische oplossing. Had een hier begeleiding ook een oplossing geboden?

Nee. Ter preventie kan alsnog begeleiding worden ingezet. Niet meer in dit stadium.

Er is gekozen voor Technische oplossing A, zijn er ook andere Technische oplossingen mogelijk? Hoe weeg je die alternatieven dan? Hoe geef je een keuzeprocess zo vorm dat je niet vanuit een kokervisie gaat werken?

Ja. Zo werd niet meer onderzocht of met de inzet van andere pannen, andere mixers eenzelfde balans had kunnen worden bereikt. Bovendien zou nog nader onderzoek kunnen worden gedaan naar een verdere taakverdeling tussen de kok en de hulpkok.

Er is ook gekozen voor Organisatorische oplossing A, zijn er ook andere Organisatorische oplossingen mogelijk? Hoe weeg je die alternatieven dan?

Het functiehuis kent een beperkte diversiteit aan taken. De structuur is overzichtelijk evenals de taakhoud en uitvoering. Een andere organisatorische oplossing is niet aan de orde.

Hoe kan het digitale zoekproces naar een adequate voorbeeldoplossing zo vorm gegeven worden dat je snel en met kwaliteit toch breed, volledig zoekt naar alternatieven? Hoe kies je daar dan weer uit. *De beoogde oplossing is van technische aard en kan niet zo aangeschaft worden. De aanpassing is maatwerk en zal ter plekke bepaald moeten worden wat specialistische kennis en kunde vergt. Met behulp van internet kan maximaal een leverancier worden gevonden waarna veld onderzoek zal moeten plaatsvinden met aansluitend een kosten analyse. Internet als zoekmiddel kan hierbij niet behulpzaam zijn.*

3. ANTWOORDEN OP KENNIS- EN LEERVragen DOOR COMMENTATOREN.

3.1. Antwoorden van de commentatoren op de kennisvragen.

3.2. Antwoorden van de commentatoren op de leervragen.

Bijlage 1: Ingeschakelde commentatoren.

Bijlage 2: Gehanteerde bronnen en verwijzingen naar literatuur/richtlijnen/jurisprudentie.