

BAR

BESCHRIJVING ARBEIDSBELASTBAARHEID & RE-INTEGRATIE

LEIDRAAD VERSIE 2.0

INHOUD

1. Doel van de leidraad
2. De kernbegrippen *arbeidsbelastbaarheid* en *re-integratiemogelijkheden*, referentiekader en rollen
3. International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)
4. Het BAR-instrument 2.0
 - 4.1 Informatie werknemer en werkgever
 - 4.2 Overzicht re-integratie werknemer
 - 4.3 Arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden
 - 4.3.1 Werkfactoren
 - 4.3.2 Activiteiten en participatie
 - 4.3.3 Persoonlijke factoren
 - 4.3.4 Prognose
 - 4.3.5 Visie werknemer
 - 4.4 Advies
 - 4.5 Overleg
5. Wanneer het BAR-instrument te gebruiken
6. Wenselijkheid afstemming beroepsgroepen
7. Informatie over het Poortwachter proces en de WIA
8. Toepassing en evaluatie van de leidraad en het instrument
9. Bijlagen
 - Bijlage 1. BAR-instrument 2.0
 - Bijlage 2. Overzicht ICF d-codes die voorkomen in het instrument met definities
 - Bijlage 3. Voorbeelden uit het dagelijks functioneren van de werknemer

1. Doel van de leidraad

Het doel van deze leidraad en het bijbehorende instrument voor beschrijving arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden (Instrument, zie bijlage 1) is de duurzame re-integratie van werknemers te bevorderen. Hiervoor is het nodig dat:

1. de afstemming tussen de betrokken professionals, de werknemer en zijn of haar werkgever over arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden optimaal verloopt;
2. betrokken professionals gebruikmaken van een gemeenschappelijk begrippenkader om de arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden van de werknemer eenduidig te beschrijven en interpreteren.

Op welke populaties is deze leidraad van toepassing?

De populatie waarop deze leidraad en het bijbehorende instrument van toepassing zijn, zijn werknemers die zich ziek gemeld hebben en hierin begeleid worden door een bedrijfsarts, verzekeringsarts en/of arbeidsdeskundige. Daarnaast is leidraad ook van toepassing op mensen in de Ziektewet, of in de toekomst op zieke zelfstandigen. Het overgrote deel van deze populatie betreft werknemers. Voor de leesbaarheid gebruiken we daarom deze term in de leidraad.

Voor wie is deze leidraad bedoeld?

De beoogde gebruikers van de leidraad zijn alle professionals die een rol hebben bij de begeleiding en re-integratie van werknemers gedurende de eerste twee jaar na de eerste ziektedag en daarna. Het gaat in eerste instantie om de professionals in de beroepsgroepen die ook betrokken waren bij de totstandkoming van deze leidraad. Dit zijn bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen, inclusief degenen die op basis van taakdelegatie werken onder de verantwoordelijkheid van een van deze professionals. In tweede instantie is de leidraad bedoeld om het proces van de re-integratie inzichtelijker te maken voor werkgevers en werknemers.

Opbouw van deze leidraad

Na het beschrijven van het doel van deze leidraad, worden de kernbegrippen arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden, de referentiekaders en de verschillende rollen die de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en verzekeringsarts hebben nader toegelicht. Kennis van de inhoud van deze kernbegrippen en van de rollen van deze professionals binnen het domein arbeid en gezondheid is van belang voor het kunnen toepassen van de leidraad en van het instrument.

Vervolgens worden het classificatiesysteem waarop het onderdeel *arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden* van instrument is gebaseerd, de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), en de keuze om het instrument hierop te baseren, toegelicht. Ook de andere onderdelen van het instrument worden toegelicht. Daarna is uiteengezet op welke manier en wanneer het instrument ingezet kan worden.

In de hoofdstukken daarna worden aanbevelingen gedaan over de momenten van afstemming tussen de beroepsgroepen en over het verstrekken van informatie over het Poortwachter proces en de WIA richting werknemer en werkgever.

Het laatste hoofdstuk biedt een blik op de toekomst met betrekking tot de doorontwikkeling en implementatie van deze leidraad en het instrument en de ICF als basis voor afstemming en samenwerking tussen verschillende (para)medische disciplines binnen en buiten het domein arbeid en gezondheid.

Verantwoording leidraad

De verantwoording van de totstandkoming van deze leidraad en het bijbehorende BAR-instrument vindt u in het achtergronddocument. Hierin zijn ook alle referenties opgenomen waarop dit hoofddocument gebaseerd is. De leidraad en het instrument zijn herzien naar aanleiding van onderzoek door Amsterdam UMC, HAN University of Applied Sciences en UMCG dat vanaf februari 2022 is uitgevoerd in opdracht van ZonMw. Herziening heeft in nauwe afstemming met beroepsverenigingen NVAB, NVvA, NVVG, het UWV en Kwaliteit op Maat plaatsgevonden. Het onderzoek in opdracht van ZonMw waarin het instrument en de leidraad worden doorontwikkeld en onderbouwd duurt voort tot februari 2026. Op www.bar-project.nl vindt u de laatste stand van zaken rondom dit onderzoek.

2. De kernbegrippen *arbeidsbelastbaarheid* en *re-integratiemogelijkheden*, referentiekader en rollen

De kernbegrippen arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden

Het begrip *arbeidsbelastbaarheid* is een van de kernbegrippen binnen het domein arbeid en gezondheid. Arbeidsbelastbaarheid wordt in algemene zin gedefinieerd als 'de werklast die een individu kan dragen, zowel op het geestelijke als het lichamelijke vlak'. In deze leidraad wordt verder voor arbeidsbelastbaarheid de term belastbaarheid gebruikt. Het begrip staat centraal in het re-integratieproces en bij de beoordeling van arbeidsongeschiktheid (namelijk de claimbeoordeling).

Het kernbegrip *re-integratiemogelijkheden* staat ook centraal in het domein arbeid en gezondheid.

Dit kernbegrip is een resultante van de belastbaarheid en de daarop gebaseerde voorwaarden waaraan voldaan moet zijn om arbeidsdeelname (in eigen (aangepast) werk of ander werk) voor iemand mogelijk te maken.

Referentiekader belastbaarheid

Het referentiekader waar de belastbaarheid van de werknemer tegen afgezet wordt is voor de bedrijfsarts anders dan voor de verzekeringsarts. Als directe referentie gebruikt de bedrijfsarts in eerste instantie de werkcontext en functie waarin deze werknemer voorafgaand aan de ziekmelding heeft gefunctioneerd. Als gedurende het ziekteverzuim blijkt dat het eigen werk niet meer haalbaar is, wordt het referentiekader breder (bijvoorbeeld ander werk bij de eigen werkgever of ander werk bij een ander werkgever). Het is aan de bedrijfsarts te bepalen wanneer en in hoeverre dit referentiekader verandert. Dat is afhankelijk van de specifieke situatie van de werknemer. De bedrijfsarts kan het instrument, uitgaande van het referentiekader, gebruiken om de verschillende aandachtsgebieden toe te lichten en voorwaarden voor re-integratie aan te geven. De bedrijfsarts doet geen algemeen normerende uitspraken over de belastbaarheid, maar geeft een onderbouwd advies over de re-integratie mogelijkheden. De arbeidsdeskundige besteedt bij de re-integratie aandacht

aan praktische loopbaankundige of loonkundige aspecten en zoekt naar optimaal passend werk met loonwaarde die de verdiensten in het eigen oorspronkelijke werk zoveel mogelijk benaderen. De verzekeringsarts gebruikt bij het vaststellen van de belastbaarheid in het kader van de claimbeoordeling het referentiekader van een gezonde persoon op werkende leeftijd.

De verzekeringsarts zet de belastbaarheid bij de claimbeoordeling daarbij af tegen een niveau van functioneren waartoe gezonde personen op werkzame leeftijd minimaal in staat zijn en doet dus wel normerende uitspraken over de belastbaarheid.

De verschillende rollen in de keten arbeid en gezondheid

De bedrijfsarts streeft vanuit zijn re-integratierol in eerste instantie veelal naar duurzame re-integratie in het eigen werk. Als dat niet (meer) mogelijk is, wordt re-integratie naar aangepast eigen werk of ander werk bij de eigen of een andere werkgever het doel, waarbij het referentiekader waar de belastbaarheid tegen wordt afgezet verbreedt. Hiervoor is een beschrijving van de voorwaarden om te kunnen re-integreren nodig, zodat werknemer en werkgever deze re-integratie daadwerkelijk kunnen vormgeven, zo nodig samen met de arbeidsdeskundige.

De (private) arbeidsdeskundige zet de belastbaarheid af tegen de belasting in arbeid en weegt hierin persoonlijke en externe (context)factoren mee.

3. International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)

De International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) biedt een structuur en een begrippenkader om het functioneren van mensen en de factoren die daarop van invloed zijn in kaart te brengen. De World Health Organization (WHO) heeft de ICF ontwikkeld en gepubliceerd in 2001 en deze toegevoegd aan de WHO Familie van Internationale Classificaties (FIC). Eerder was al de International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD) ontwikkeld. De ICF gebruikt dezelfde ziekteclassificaties als de ICD, aangevuld met classificaties voor functioneren. Internationaal wordt veel onderzoek gedaan naar de toepasbaarheid van de ICF en worden door diverse onderzoeksgroepen ook diverse core-sets ontwikkeld die ziekte specifiek mogelijke problemen in activiteiten en participatie relateren aan een diagnose.

Op de website van het RIVM is hierover uitgebreide aanvullende informatie beschikbaar (<https://www.whofic.nl/familie-van-internationale-classificaties/referentie-classificaties/icf>).

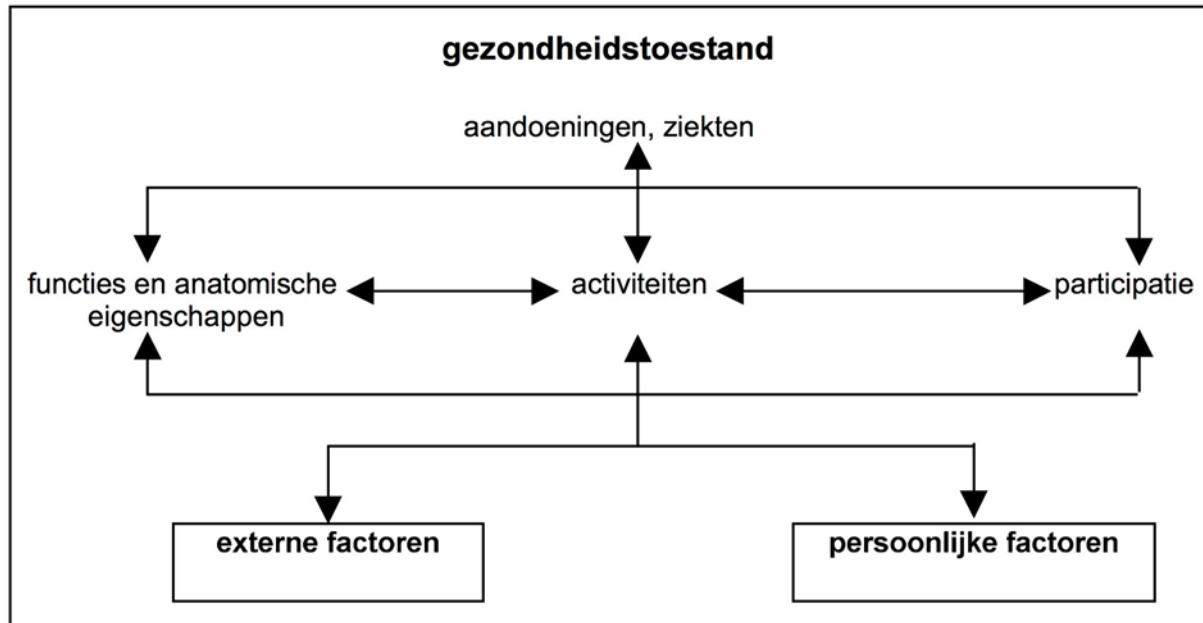
De ICF is ontwikkeld om het menselijk functioneren te beschrijven vanuit drie verschillende perspectieven:

1. het menselijk organisme;
2. het menselijk handelen;
3. de mens als deelnemer aan het maatschappelijk leven.

Met name dit laatste perspectief is zeer relevant voor werknemers en voor professionals op het gebied van arbeid en gezondheid. Een belangrijk doel van de ICF is om een gemeenschappelijke (internationaal) begrippenkader te bieden om het menselijk functioneren te beschrijven in relatie tot gezondheid(sproblemen) en daarbij de samenhang met externe en persoonlijke factoren duidelijk te maken (zie figuur 1). De ICF bevordert daarmee de afstemming tussen professionals in de gezondheidszorg onderling en tussen deze professionals en die in andere sectoren, zoals in het domein arbeid en gezondheid.

Het classificatiesysteem van de ICF is bruikbaar om belastbaarheid te beschrijven in relatie tot participatie aan het maatschappelijk leven, zoals in (betaalde) arbeid. Ook kan het systeem

helpen om re-integratie bevorderende interventies vorm te geven. De relevante externe en persoonlijke factoren helpen de voorwaarden te definiëren om terugkeer naar werk te bevorderen en oplossingen te vinden om eventuele barrières daarvoor weg te nemen.



Figuur 1. Schematische weergave van de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)

Samenvattend biedt de ICF een goede basis voor het BAR-instrument om de volgende drie redenen:

1. Als **conceptueel kader** besteedt de ICF naast aandacht aan functioneren ook aandacht aan persoonlijke en externe factoren die relevant zijn in de context van belastbaarheid en re-integratiemogelijkheden van werknemers.
2. Als **taal** is de ICF bruikbaar voor interprofessionele afstemming over gezondheid en participatie tussen bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen, maar ook met bijvoorbeeld huisartsen, medisch specialisten en paramedici.
3. Gebruik van de ICF vergemakkelijkt **internationale vergelijkingen** en **wetenschappelijke evaluaties**, waardoor een doorontwikkeling van het instrument gemakkelijker mogelijk wordt.

Aanbevelingen

Het is aan te bevelen dat de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en verzekeringsarts een gemeenschappelijk begrippenkader en conceptueel kader gebruiken bij het beschrijven van de belastbaarheid en de re-integratiemogelijkheden van werknemers. De International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) biedt hiervoor een goede basis.

4. Het BAR-instrument 2.0

Het instrument beschrijving arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden (BAR-instrument, bijlage 1) bestaat uit vijf onderdelen: 1) informatie werknemer en werkgever; 2) overzicht re-integratie werknemer; 3) arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden; 4) advies; en 5) overleg.

4.1 Informatie werknemer en werkgever

In dit onderdeel van het instrument worden gegevens genoteerd over de werknemer en de werkgever. Onder andere de 1^e verzuimdag, de datum indiensttreding, eventuele einddatum van het dienstverband en contactgegevens van werknemer en werkgever.

4.2 Overzicht re-integratie werknemer

Uit het onderzoek dat in 2022 is uitgevoerd (zie Verantwoording leidraad) is de wens naar voren gekomen om met het BAR-instrument in één oogopslag een overzicht te hebben van de arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden en van het re-integratieproces van de werknemer. In een later stadium van de doorontwikkeling van het (digitale) instrument is het de bedoeling dat dit onderdeel gevuld wordt met een selectie van ingevulde informatie in andere onderdelen van het BAR-instrument. Te denken valt aan de ervaring van de werknemer met de re-integratie, de arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden, de laatst gegeven prognose, het laatst gegeven advies en het moment in het Poortwachter-proces waar de re-integratie zich bevindt.

4.3 Arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden

Het onderdeel *arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden* van het instrument is ontwikkeld op basis van de ICF. Daarbij hebben we de meest relevante items uit de ICF voor arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden geselecteerd uit 'activiteiten en participatie' (d-codes in de ICF, bijlage 2). Voor externe factoren hebben we ervoor gekozen om het instrument alleen te richten op werkfactoren waarvan uit de praktijk bekend is dat deze het meest relevant zijn. Het onderdeel *arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden* van het instrument bestaat uit de volgende domeinen:

- werkfactoren;
- activiteiten en participatie (persoonlijk, sociaal en lichamelijk functioneren);
- persoonlijke factoren;
- prognose;
- visie werknemer.

In deze paragraaf leest u meer over de praktische manier om het onderdeel *arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden* van het instrument in te vullen.

Toelichting op het gebruik van dit onderdeel van het instrument

Dit onderdeel van het instrument dient als hulpmiddel bij het afstemmen over de arbeidsbelastbaarheid en de re-integratiemogelijkheden van een werknemer tussen de bedrijfsarts en andere professionals. Het instrument maakt het daarbij mogelijk om rekening te houden met de relevante werkfactoren en persoonlijke factoren voor het eigen werk, en eventueel ander werk. De bedrijfsarts beschrijft wat aandachtsgebieden zijn, licht deze toe en geeft voorwaarden voor re-integratie aan; voor de leesbaarheid wordt de ICF-terminologie en 'problemen in de uitvoering van activiteiten' verwoord als 'aandachtsgebieden' in dit hoofdstuk van deze leidraad. Uitgaande van deze beschrijving en voorwaarden voor re-integratie kunnen de betrokken bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, werknemer en werkgever met elkaar de re-integratie naar eigen of ander werk (mondeling) afstemmen en vormgeven.

Referentiekader en proportionaliteit

Bij het invullen van het instrument blijft het referentiekader van de bedrijfsarts primair de werkcontext en functie waarin deze werknemer voorafgaand aan de ziekmelding heeft gefunctioneerd. De richting en haalbaarheid van de gewenste re-integratie kan over de tijd veranderen. Het referentiekader verbreedt dan en het invullen van het instrument wordt daaraan aangepast. De informatieverstrekking en mate van detaillering van invullen van het instrument is dan ook proportioneel, dat wil zeggen afhankelijk van de fase waarin het verzuim zich bevindt. Het proportionaliteitsbeginsel is leidend daarbij. Het is hoe dan ook van belang dat de bedrijfsarts bij het invullen van het onderdeel *arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden* van het instrument de informatie geeft die nodig is voor de werkgever om aan zijn wettelijke verplichtingen te kunnen voldoen: loondoorbetaling en

ondersteuning van de re-integratie. Deze eis tot proportionaliteit geldt ook voor de gedetailleerdheid waarmee het instrument wordt ingevuld.

Het instrument kan zoals aangegeven uitgebreid of minder uitgebreid worden ingevuld bij afstemming over arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden met andere professionals, als het invullen ervan de re-integratie maar ten goede komt. Het ligt in de lijn der verwachting dat de belastbaarheid in het begin van de verzuimperiode in veel gevallen minder uitgebreid in het onderdeel *arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden* van het instrument beschreven wordt, omdat de re-integratie zich dan veelal richt op het eigen werk. Naarmate het verzuim langer duurt worden de belastbaarheid en re-integratiemogelijkheden uitgebreider beschreven omdat deze zich dan veelal niet alleen richt op het eigen werk, maar ook op ander werk. Nadere informatie (toelichting en voorwaarde voor re-integratie) voor de werkgever of arbeidsdeskundige is vooral van belang wanneer het om complexe problematiek gaat. Als er onduidelijkheden zijn wordt aanbevolen om onderling (telefonisch) af te stemmen; het instrument kan mondelinge afstemming nooit volledig vervangen.

Hierna vindt u uitleg over de verschillende opties die het instrument biedt om de belastbaarheid en de re-integratiemogelijkheden van een werknemer te beschrijven.

4.3.1 Werkfactoren

Het onderdeel *arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden* vangt aan met het domein werkfactoren. Dit domein is bedoeld om voorwaarden te beschrijven waaraan het werk volgens de bedrijfsarts moet voldoen om de re-integratie vorm te geven. Het betreft voorwaarden voor de psychosociale belasting, arbeidsomstandigheden en werktijden. Ook in dit domein is het van belang zo veel mogelijk een toelichting te geven om de mogelijkheden voor duurzame re-integratie te optimaliseren. Het is daarnaast aan te bevelen dat de bedrijfsarts in de rubriek *prognose werkfactoren* aangeeft of dit naar verwachting al dan niet tijdelijke voorwaarden zijn.

Psychosociale belasting van het werk

Veel werknemers ervaren een hoge tijdsdruk waaronder zij hun werkzaamheden moeten verrichten. De psychosociale werkbelasting is voor werknemers een belangrijk aandachtspunt

bij de re-integratie. De bedrijfsarts kan deze rubriek gebruiken om te omschrijven wanneer het voor optimale re-integratie in eigen of ander werk van belang is om rekening te houden met tijdsdruk. Ook de mate van verantwoordelijkheid en de structuur van het werk kunnen worden aangegeven als aandachtspunten voor de re-integratie.

Omstandigheden van de werkplek

In deze rubriek kan de bedrijfsarts aangeven welke aanpassingen in de omstandigheden van de werkplek noodzakelijk zijn voor de re-integratie. Een specifiek aandachtspunt is het kunnen omgaan met lawaai en andere prikkels. Reductie van lawaai of geluid is voor veel werknemers een belangrijke voorwaarde om te kunnen functioneren in werk. Voorbeelden van andere prikkels zijn (fel) licht of bepaalde geuren.

Bij deze rubriek kan de bedrijfsarts ook aangeven of er een verhoogd persoonlijk risico is om rekening mee te houden, bijvoorbeeld dat iemand niet op hoogte kan werken. Ook wanneer er sprake is van bijvoorbeeld verhoogde infectiegevoeligheid, allergie of overgevoeligheid voor stof of temperatuur, waardoor aanpassing van de werksituatie noodzakelijk is voor de werknemer, kan de bedrijfsarts dat in deze rubriek aangeven.

Werktijden

Deze rubriek is zeer belangrijk en geeft vaak aanleiding tot discussie en misverstanden. Het is daarom cruciaal dat de bedrijfsarts, wanneer er problemen zijn met de werktijden, dit item zo goed mogelijk toelicht. Het is in ieder geval aan te bevelen dat de bedrijfsarts bij het ingevulde aantal uren dat de werknemer per week of per dag kan werken, aangeeft of dit aantal uren geldt voor het eigen werk, of voor werk in zijn algemeenheid. Dan wordt duidelijk voor welk 'werk' de bedrijfsarts deze werktijden heeft geadviseerd. Daarnaast is het mogelijk om in de toelichting te vermelden of er pogingen zijn gedaan om het aantal werkuren uit te breiden en hoe die pogingen zijn verlopen. De bedrijfsarts kan de beperkingen voor werktijden onderbouwen in de medische rapportage.

Begeleiding

In deze rubriek kan worden aangegeven als een werknemer begeleiding nodig heeft. Het kan hierbij gaan om begeleiding op de werkvloer, zoals bijvoorbeeld motiverende begeleiding van de leidinggevende. Maar het kan ook gaan om intensieve, aanvullende begeleiding bij de

re-integratie door een externe partij. Het is aan te bevelen dat de bedrijfsarts toelicht welke begeleiding hij nodig acht.

4.3.2 Activiteiten en participatie

Dit domein is onderverdeeld in drie rubrieken: persoonlijk functioneren, sociaal functioneren en lichamelijk functioneren met daar binnen verschillende aandachtsgebieden.

Bij meerdere aandachtsgebieden zijn specificaties aangebracht. Deze specificaties zijn als keuzeopties in het instrument opgenomen. Ze zijn afgeleid van de ICF-codes. Deze codes hebben drie cijfers en zijn soms onderverdeeld in subcodes met vier cijfers. Het is aan te bevelen dat de bedrijfsarts de van deze codes afgeleide specificaties aankruist, als ze van toepassing zijn op de situatie van de betreffende werknemer.

Een voorbeeld van specificatie

Het aandachtsgebied 'Omgaan met anderen' is afgeleid van de driecijferige code d740 Formele relaties, daaronder vallen de volgende viercijferige subcodes:

- d7400 Omgaan met meerderen;
- d7401 Omgaan met ondergeschikten;
- d7402 Omgaan met sociaal gelijken.

Bij dit aandachtsgebied is een aantal specificaties vermeld die afgeleid zijn van deze subcodes. Deze specificaties kunnen van toepassing zijn op de werknemer:

- Omgaan met klanten of patiënten is een aandachtspunt (afgeleid van d740 Formele relaties).
- Leidinggeven is een aandachtspunt (afgeleid van d7401 Omgaan met ondergeschikten).
- Omgaan met leidinggevenden is een aandachtspunt (afgeleid van d7400 Omgaan met meerderen).
- Samenwerken met collega's is een aandachtspunt (afgeleid van d7402 Omgaan met sociaal gelijken).

Is geen enkele specificatie van toepassing op de werknemer? Dan is het aan te bevelen dat de bedrijfsarts zelf een eigen aanvullende toelichting geeft én daarbij de voorwaarden voor re-integratie vermeldt.

Beschrijvende toelichting en voorwaarde voor re-integratie

In deze leidraad gaan we ervan uit dat de bedrijfsarts op professionele wijze een aandachtsgebied kan signaleren, deze kan toelichten én een voorwaarde voor re-integratie kan geven om de mogelijkheden te verduidelijken.

Als dit de re-integratie ten goede komt licht de bedrijfsarts aan de hand van een concreet voorbeeld toe hoe dit aandachtsgebied tot uiting komt in het dagelijks functioneren van de werknemer. Het doel daarvan is inzichtelijk te maken wat de gevolgen ervan zijn voor de belastbaarheid en de re-integratiemogelijkheden.

De bedrijfsarts kan, wanneer dit de re-integratie ten goede komt, gradering in maat en getal aangeven, bijvoorbeeld middels de aangegeven graderingen binnen het aandachtsgebied. Veelal zal het voor de bedrijfsarts niet mogelijk zijn om een gradering in maat en getal aan te brengen binnen een aandachtsgebied of is de verwachting dat dit de re-integratie niet ten goede komt. Als dat het geval is, is het des te belangrijker dat er een toelichting (concreet voorbeeld) en voorwaarde voor re-integratie binnen het aandachtsgebied gegeven wordt.

Een voorbeeld van een beschrijvende toelichting:

‘Het vasthouden van de aandacht is beperkt maar is hier nog wel toe in staat in een rustige, geluidsarme omgeving zoals bij betrokkene thuis. Ik verwacht dat betrokkene over drie maanden ook weer de aandacht kan vasthouden in het eigen werk.’

In bijlage 3 vindt u een aantal voorbeelden. Deze zijn bedoeld ter toelichting of inspiratie; de bedrijfsarts hoeft deze voorbeelden niet over te nemen.

Overige aandachtsgebieden

Is er bij de werknemer sprake van een aandachtsgebied dat niet is weer te geven binnen één van de gespecificeerde ICF-activiteiten van het instrument? Dan is het aan te bevelen dat de bedrijfsarts het betreffende aandachtsgebied beschrijft in het vakje ‘Overige

aandachtsgebieden' in de diverse rubrieken. Hiervoor kan de bedrijfsarts gebruikmaken van de overige d-codes uit de ICF (zie het achtergronddocument).

Een voorbeeld van een ICF-activiteit die niet in het instrument voorkomt maar wel een aandachtsgebied kan zijn voor een selecte groep van werknemers met een specifiek ziektebeeld is 'het begrijpen van non-verbale boodschappen d315'.

Persoonlijk functioneren

Voor alle activiteiten met betrekking tot persoonlijk functioneren geldt dat de bedrijfsarts een aandachtsgebied kan aangeven vanwege een medische aandoening. Dit kan geobjectiveerd zijn, bijvoorbeeld door een neuropsychologisch onderzoek, MRI-scan of anderszins. Maar dit kan ook alleen subjectief ervaren worden door de werknemer, waarbij het wel van belang is dat de bedrijfsarts voldoende aanwijzingen heeft dit daadwerkelijk een aandachtsgebied is. Het kan bijvoorbeeld zijn dat vasthouden en verdelen van de aandacht tijdelijk een aandachtsgebied is, bij iemand met een overspanning of vermoeidheid bij een chronische aandoening. Het is dan aan te bevelen dat de bedrijfsarts bij de aanvullende toelichting concrete voorbeelden geeft hoe dit tot uiting komt in het dagelijks functioneren van de werknemer. Het is daarnaast aan te bevelen dat de bedrijfsarts in de rubriek *prognose persoonlijk functioneren* aangeeft dat dit naar verwachting alleen tijdelijke aandachtsgebieden zijn.

d159 Basaal leren, anders gespecificeerd en niet gespecificeerd (Herinneren)

Deze activiteit gaat over het kunnen reproduceren van informatie die nodig is voor het dagelijks functioneren. De bedrijfsarts kan bijvoorbeeld toelichten dat een werknemer veelvuldig de gemaakte afspraken op het werk vergeet zoals de actiepunten naar aanleiding van een vergadering. Maar niet altijd is het zo duidelijk. Het kan in minder ernstige gevallen voorkomen dat iemand alleen onder bepaalde omstandigheden zaken vergeet, bijvoorbeeld bij een hoge tijdsdruk. De bedrijfsarts kan dat aangeven in de voorwaarde voor re-integratie.

d160 Richten van aandacht (Concentreren)

Deze activiteit is complex en veelomvattend. Het kan gaan over 1) het vasthouden van de aandacht, 2) het veranderen van aandachtsgebied, 3) het verdelen van de aandacht en 4) het delen van de aandacht.

De bedrijfsarts geeft bij aandachtsgebieden in het concentreren aan welke specifieke subactiviteit, zoals bijvoorbeeld het vasthouden van de aandacht, een aandachtsgebied is en of het vasthouden van de aandacht in ideale omstandigheden geen of minder problemen geeft (voorwaarde voor re-integratie). Een heldere toelichting (concreet voorbeeld) van de bedrijfsarts is wenselijk.

1) Vasthouden van de aandacht

Heeft een werknemer moeite om de aandacht vast te houden? Dan is het belangrijk dat de bedrijfsarts ongeveer aangeeft hoe lang de betrokkene de aandacht nog wel kan vasthouden.

2) Veranderen van aandachtsgebied

Heeft een werknemer moeite met het schakelen tussen aandachtsgebieden, zoals bijvoorbeeld tijdens het lezen van een tekst de telefoon opnemen, dan is veranderen van aandachtsgebied een aandachtsgebied.

3) Verdelen van de aandacht

Heeft een werknemer moeite om meerdere stimuli tegelijk te verwerken, dan het verdelen van de aandacht een aandachtsgebied. Een voorbeeld is dat iemand niet tijdens het autorijden ook een gesprek kan voeren.

4) Richten van de aandacht, samen met anderen

Het richten van de aandacht, samen met anderen is een aandachtsgebied wanneer bijvoorbeeld een werknemer moeite heeft om samen met een collega de aandacht te richten op een onderwerp, zoals een beeldscherm of een stuk tekst.

d175 Oplossen van problemen

Het oplossen van problemen kan bestaan uit een analyse van het probleem en het bedenken van een oplossing, maar ook uit het uitvoeren en/of evalueren van deze oplossing. Om de re-integratie te bevorderen is het aan te bevelen dat een bedrijfsarts aangeeft waar het knelpunt zit. Het instrument biedt de mogelijkheid om onderscheid te maken tussen het oplossen van eenvoudige problemen, zoals een beamer die niet meer werkt, en complexe problemen, zoals een geschil tussen twee mensen. Een concreet voorbeeld in de aanvullende toelichting is aan te bevelen.

d177 Besluiten nemen

Deze activiteit gaat over kiezen tussen meerdere opties en de keuze uitvoeren en/of evalueren. Toelichting van de bedrijfsarts is hier wenselijk. De bedrijfsarts kan bijvoorbeeld aangeven dat het nemen van snelle besluiten in hectische situaties beperkt is, maar dat het nemen van besluiten waar de werknemer de tijd voor heeft gehad om over na te denken nog wel mogelijk is.

d220 Ondernemen van meervoudige taken

Deze activiteit gaat over zowel het uitvoeren als het voltooien van meervoudige taken, al dan niet zelfstandig of in groepsverband. De bedrijfsarts kan aangeven of het ondernemen van taken in groepsverband een aandachtsgebied is of het niet zelfstandig kunnen afronden van geïntegreerde taken. Een voorbeeld is het plannen en organiseren van een vergadering of een congres. Als het ondernemen van meervoudige taken een aandachtsgebied is, dan is het aan te raden om een specifiek voorbeeld uit de werksituatie te geven.

d240 Omgaan met stress en andere mentale eisen (Omgaan met stress)

Deze activiteit omvat het omgaan met stress, maar ook het omgaan met crisissituaties en het dragen van verantwoordelijkheden vallen eronder. Wat voor de ene persoon stressvol is, hoeft dat voor een ander niet te zijn. Daarbij kunnen cognities een rol spelen. Voor het vormgeven van de re-integratie is het belangrijk om te weten wat precies de stress veroorzaakt, en of er sprake is van een hogere herstelbehoefte na stress. Een toelichting maakt duidelijk of de stress voortkomt uit het uitvoeren van meervoudige taken, het dragen van verantwoordelijkheden, het werken onder tijdsdruk, het niet kunnen omgaan met onverwachte situaties of anderszins. Een concreet voorbeeld van een specifieke werksituatie die stress veroorzaakt of een voorbeeld waaruit de impact van stress op de herstelbehoefte blijkt, is van groot belang. Het is aan te bevelen dat wanneer omgaan met stress een aandachtsgebied is, in de toelichting wordt aangegeven welke activiteiten daardoor eveneens een aandachtsgebied zijn. Een voorbeeld: Doordat omgaan met stress een aandachtsgebied is, is ook het snel nemen van beslissingen een aandachtsgebied.

Sociaal functioneren

De activiteiten d110 Gadeslaan (zien), d115 Luisteren (horen), d120 Doelbewust gebruiken van andere zintuigen (voelen, ruiken, proeven) en d330 Spreken in het instrument spreken voldoende voor zich. Deze krijgen daarom geen nadere toelichting. Het aan te bevelen dat de bedrijfsarts in de rubriek *prognose sociaal functioneren* aangeeft of dit al dan niet tijdelijke aandachtsgebieden zijn.

d470 Gebruiken van vervoermiddel en d475 Besturen (Verkeer en reizen)

Deze activiteit gaat zowel over het zelf besturen van een voertuig als het kunnen reizen als passagier. Het is nodig om te weten of een werknemer de werkplek zelfstandig kan bereiken per auto, (brom)fiets of ov. De bedrijfsarts kan aangeven of reizen zelfstandig kan of dat er begeleiding of een voorziening nodig is, en verder of beroepsmatig besturen van een voertuig mogelijk is. Een toelichting is aan te bevelen. Voor het autorijden bieden de CBR-richtlijnen uitkomst.

d720 Complexe tussenmenselijke interacties (Conflicten aankunnen)

Deze activiteit gaat over interacties bijvoorbeeld contact aangaan, het eigen gedrag in gezelschap reguleren, zich gedragen volgens sociale regels en afstand kunnen bewaren. De bedrijfsarts kan aangeven welke specifieke aandachtsgebieden er met betrekking tot complexe tussenmenselijke interacties zijn, bijvoorbeeld als omgaan met conflicten en/of zich sociaal gewenst gedragen een aandachtspunt is. Het is aan te bevelen om bij deze activiteit een voorbeeld te geven in de toelichting en een voorwaarde voor re-integratie te geven.

d740 Formele relaties (Omgaan met anderen)

Deze activiteit gaat over omgaan met anderen. Zie ook het voorbeeld onder '*Specificatie bij een activiteit*.' De bedrijfsarts kan de specificatie die van toepassing is aankruisen en een toelichting geven.

Lichamelijk functioneren

Hieronder vallen de activiteiten d450 Lopen, d451 Traplopen, d430 Optillen en meenemen (Tillen en dragen), d440 Nauwkeurig gebruiken van hand, d445 Gebruiken van hand en arm, d410 Veranderen van basale lichaamshouding (Andere bewegingen), d415 Handhaven van

lichaamshouding (Lichaamshouding volhouden). Deze activiteiten worden afzonderlijk toegelicht. Het aan te bevelen dat de bedrijfsarts in de rubriek *prognose sociaal functioneren* aangeeft of dit al dan niet tijdelijke aandachtsgebieden zijn.

d450 Lopen

Dit is een duidelijke activiteit. Om de re-integratie te kunnen vormgeven is het wel belangrijk dat de bedrijfsarts zo veel mogelijk probeert te beschrijven hoe dit aandachtsgebied tot uiting komt in het dagelijks functioneren en welke voorwaarde voor re-integratie hieruit volgt. De bedrijfsarts kan hierbij denken aan hoe lang een werknemer aaneengesloten kan lopen en of dat meerdere keren op een werkdag kan.

d451 Traplopen

Dit is een duidelijke activiteit. Om de re-integratie te kunnen vormgeven is het wel belangrijk dat de bedrijfsarts zo veel mogelijk probeert te beschrijven hoe dit aandachtsgebied tot uiting komt in het dagelijks functioneren en welke voorwaarde voor re-integratie hieruit volgt. De bedrijfsarts kan hierbij denken aan hoe vaak traplopen per uur en/of op een werkdag mogelijk is. Ook kan de bedrijfsarts vermelden of gebruik van handen of een trapeuning nodig is.

d430 Optillen en meenemen (Tillen en dragen)

Dit is een duidelijke activiteit. Om de re-integratie te kunnen vormgeven is het wel belangrijk dat de bedrijfsarts zo veel mogelijk probeert te beschrijven hoe dit aandachtsgebied tot uiting komt in het dagelijks functioneren en welke voorwaarde voor re-integratie hieruit volgt. Waar mogelijk kan de bedrijfsarts specificeren hoeveel, hoe lang en aanvullend hoe vaak op een werkdag tillen en/of dragen mogelijk is. Ook is het wenselijk om daarbij te vermelden waar het probleem met de uitvoering zich bevindt en of betrokkene links- of rechtshandig is. Er zijn bij tillen en dragen ook verschillende situaties mogelijk die van belang zijn om aan te geven, bijvoorbeeld:

- Het is mogelijk dat de tilhouding (bij zwaardere gewichten) een rol speelt.
- Het tillen kan wel met de niet-aangedane zijde.
- Het tillen en dragen kan wel, maar de frequentie en duur op de werkdag zijn beperkt.

Het is aan te bevelen dat de bedrijfsarts dergelijke situaties duidelijk toelicht, zodat betrokkenen daarmee rekening kunnen houden bij het vormgeven van de re-integratie.

d440 Nauwkeurig gebruiken van hand (Nauwkeurig gebruiken van de hand)

Onder deze activiteit vallen kracht zetten (knijp- en grijpkracht), repeterende bewegingen, fijn- motorisch werken en het nauwkeurig gebruiken van de hand. Dit is een relevant en veelomvattende activiteit voor werk en daarmee voor de re-integratie. Om de re-integratie te kunnen vormgeven is het belangrijk dat de bedrijfsarts zo veel mogelijk probeert te beschrijven hoe dit aandachtsgebied(en) tot uiting komt in het dagelijks functioneren en welke voorwaarde voor re-integratie hieruit volgt. Hierbij is het belangrijk aan te geven welke hand(en) aangedaan zijn en te vermelden of betrokkene links- of rechtshandig is.

d445 Gebruiken van hand en arm (Gebruiken van hand en arm)

Onder deze activiteit valt de grovere motoriek van hand en arm, zoals schroefbewegingen maken, reiken, duwen en trekken en overige problemen met het gebruiken van hand en arm. De bedrijfsarts kan voor Om de re-integratie te kunnen vormgeven is het belangrijk dat de bedrijfsarts zo veel mogelijk probeert te beschrijven hoe dit aandachtsgebied(en) tot uiting komt in het dagelijks functioneren en welke voorwaarde voor re-integratie hieruit volgt. Opnieuw is het belangrijk om aan te geven welke zijde (rechts of links) is aangedaan en te vermelden of betrokkene links- of rechtshandig is.

d410 Veranderen van basale lichaamshouding (Andere bewegingen)

Deze activiteit bevat meerdere bewegingen, namelijk knielen/hurken, buigen en torderen. Het is daarnaast mogelijk om ook andere bewegingen die niet apart in het instrument opgenomen zijn, hier te beschrijven. Dat kan onder het kopje 'andere bewegingen, namelijk...'. De bedrijfsarts kruist aan wat van toepassing is en vermeldt naast lokalisatie. Ook hier is het belangrijk dat de bedrijfsarts zo veel mogelijk probeert te beschrijven hoe dit aandachtsgebied(en) tot uiting komt in het dagelijks functioneren en welke voorwaarde voor re-integratie hieruit volgt.

d415 Handhaven van lichaamshouding (Lichaamshouding volhouden)

Deze activiteit bevat meerdere lichaamshoudingen, namelijk zitten, staan, knielen/hurken en boven schouderhoogte werken. Het is ook mogelijk om andere lichaamshoudingen die niet apart in het instrument opgenomen zijn, hier te beschrijven onder het kopje 'andere specifieke lichaamshouding'. Ook hier is het belangrijk dat de bedrijfsarts zo veel mogelijk probeert te beschrijven hoe dit aandachtsgebied(en) tot uiting komt in het dagelijks functioneren en welke voorwaarde voor re-integratie hieruit volgt.

4.3.3 Persoonlijke factoren

Persoonlijke factoren zijn bijvoorbeeld problemen in de privésituatie, zoals mantelzorg, een zieke partner of een ziek kind. Maar ook aspecten in de persoon zelf kunnen een belemmering vormen bij de re-integratie, bijvoorbeeld bewegingsangst. Wanneer de werknemer expliciet toestemming daarvoor heeft gegeven, kan de bedrijfsarts deze relevante privé of persoonlijke factoren nader toelichten. Terughoudendheid is hierbij geboden.

Voorbeelden van mogelijke toelichtingen zijn:

- 'Werkneemster is angstig om na de avonddienst alleen over het donkere parkeerterrein naar de auto te lopen. Overweeg de verlichting aan te passen of zorg voor een begeleidende collega.'
- 'Werknemer heeft momenteel mantelzorgtaken. Ik verwacht dat dit voor een duur van 3 maanden van invloed is op het herstel.'

Wanneer er toch nadere toelichting wenselijk is dan is het aan te bevelen dat de betrokken professionals met elkaar in contact treden als de werknemer daarvoor toestemming geeft. Hierbij is het aan te bevelen terughoudend te zijn met privacygevoelige informatie over derden. Daarnaast is het aan te bevelen dat de bedrijfsarts in de medische overdracht aan de verzekeringsarts een nadere toelichting geeft op relevante persoonlijke factoren.

4.3.4 Prognose

Voor de domeinen werkfactoren, activiteiten en participatie, en persoonlijke factoren kunnen aparte prognoses worden weergegeven. In een later stadium van de doorontwikkeling van het (digitale) instrument is het de bedoeling dat al deze aparte prognoses automatisch worden opgesomd in de overkoepelende rubriek prognose, om dubbel werk te voorkomen.

De werkgever en arbeidsdeskundige hebben de informatie over de prognose nodig om de re-integratie vorm te geven.

In de overkoepelende rubriek *prognose* wordt onderscheidt gemaakt tussen de prognose ten aanzien van de arbeidsbelastbaarheid en de prognose ten aanzien van de re-integratie mogelijkheden. De bedrijfsarts kan de prognose beschrijven aan de hand van de volgende punten:

- Visie op de verwachte belastbaarheid
 - Het is aan te bevelen dat de bedrijfsarts aangeeft of voorwaarde voor re-integratie in de aandachtsgebieden tijdelijk (inclusief schatting van de duur) of blijvend is en zo concreet mogelijk aangeeft of deze inschatting geldt voor de verwachte algehele belastbaarheid of alleen voor specifieke onderdelen van de belastbaarheid. De automatische opsomming van de prognose per domein kan hier in een later stadium een aanzet voor geven.
 - Zal de beschreven belastbaarheid naar verwachting wijzigen? Dan is het aan te bevelen dat de bedrijfsarts in de toelichting aangeeft wanneer het zinvol is om de belastbaarheid en re-integratiemogelijkheden opnieuw te beschrijven.
- Visie op de verwachte re-integratiemogelijkheden
 - Het is aan te bevelen dat de bedrijfsarts beschrijft op welke termijn of op welk moment de werknemer naar verwachting volledig kan terugkeren in het eigen werk, of aangeeft dat dit niet (meer) mogelijk is. Bijvoorbeeld: 'De verwachting is dat werknemer binnen drie maanden kan starten met re-integratie in het eigen werk. Maar of volledige terugkeer in het eigen werk mogelijk is, zal pas over drie tot zes maanden duidelijk zijn.'
 - Visie op de wenselijkheid van een arbeidsdeskundig onderzoek. Hier kan de bedrijfsarts bijvoorbeeld vermelden dat volledige terugkeer in het eigen werk het streven is, maar dat onzeker is of dat haalbaar is en dat daarom arbeidsdeskundig onderzoek wenselijk is.

4.3.5 Visie werknemer

Werknemers hebben behoefte aan regie in het re-integratieproces. Het instrument biedt daarom ruimte voor de visie van een werknemer op de eigen belastbaarheid, de re-integratiemogelijkheden en het re-integratieproces zelf. In een later stadium van de

doorontwikkeling van het (digitale) instrument is het de bedoeling dat de werknemer zijn visie zelf kan geven. Op dit moment zal de bedrijfsarts de visie van de werknemer hier noteren.

Er zijn vier manieren om deze eigen visie weer te geven:

- De werknemer beantwoordt de vraag hoe hij vindt dat het gaat met zijn re-integratie op dit moment;
- De werknemer beantwoordt de vraag wat hij nodig heeft voor zijn re-integratie;
- De werknemer beantwoordt de vraag of hij het eens is met de visie van de bedrijfsarts op de arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden.
- De werknemer beantwoordt de vraag wat hij denkt dat hij nu kan qua werk en re-integratie en wat hij denkt in de toekomst te kunnen.

4.4 Advies

Uit het onderzoek dat in 2022 is uitgevoerd (zie Verantwoording leidraad) is de wens naar voren gekomen om in het BAR-instrument een overzicht van alle adviezen die de verschillende professionals geven ten aanzien van de re-integratie weer te geven. De bedrijfsarts kan in dit onderdeel zijn advies ten aanzien van re-integratie geven vanuit de eerder beschreven voorwaarden voor re-integratie in de verschillende aandachtsgebieden; dit advies zou kunnen dienen als terugkoppeling richting werknemer en werkgever. Ook kan de bedrijfsarts hier adviezen noteren die andere professionals, zoals de arbeidsdeskundige, hebben gegeven. In een later stadium van de doorontwikkeling van het (digitale) instrument is het de bedoeling dat niet alleen de bedrijfsarts, maar ook, na akkoord van de werknemer en bedrijfsarts, andere professionals hun advies ten aanzien van de re-integratie hier zelf in kunnen vullen.

4.5 Overleg

Uit het onderzoek dat in 2022 is uitgevoerd (zie Verantwoording leidraad) is de wens naar voren gekomen om in het BAR-instrument een overzicht van alle contactgegevens van betrokken professionals weer te geven. In een later stadium van de doorontwikkeling van het (digitale) instrument is het de bedoeling dat niet alleen de bedrijfsarts, maar ook, na akkoord

van de werknemer en bedrijfsarts, andere professionals hier hun contactgegevens achterlaten voor onderling overleg.

5. Wanneer het BAR-instrument te gebruiken

Uit het onderzoek dat in 2022 is uitgevoerd (zie Verantwoording leidraad) is naar voren gekomen dat het aan te bevelen is dat de bedrijfsarts het BAR-instrument invult bij afstemming over belastbaarheid en re-integratiemogelijkheden met andere professionals, bijvoorbeeld bij de inzet van de arbeidsdeskundige of bij overleg met de verzekeringsarts. Dit betekent dat het BAR-instrument op verschillende momenten gedurende de verzuimperiode proportioneel kán worden ingevuld. Er zijn nadrukkelijk géén verplichte momenten van invullen. Zoals eerder aangegeven is de informatieverstrekking en mate van detaillering van invullen van het instrument afhankelijk van de fase waarin het verzuim zich bevindt en is daarbij het proportionaliteitsbeginsel leidend. Het is mogelijk om het instrument tijdens het verzuim meermaals in te vullen. Op die manier draagt het bij aan het monitoren van de voortgang van de belastbaarheid en de re-integratie. Het ingevulde instrument kan ook als basis dienen voor een overleg met de verzekeringsarts gedurende de verzuimperiode. Momenten die uit de onderzoeken naar voren komen als mogelijkheid - nadrukkelijk géén verplichting - om het BAR-instrument in te zetten zijn bijvoorbeeld: ten tijden van de probleemanalyse; wanneer er sprake is van een verandering in de belastbaarheid; bij verwacht langer durend verzuim; op verzoek van werknemer of werkgever; bij re-integratie naar passend werk; bij de eerstejaars evaluatie; bij aanvraag van een deskundig oordeel; bij communicatie over de belastbaarheid richting de werknemer en werkgever; bij het actueel oordeel dat hoort bij de WIA-aanvraag.

Aanbeveling

Het is aan te bevelen dat de bedrijfsarts het instrument invult:

- bij afstemming over arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden met andere professionals.

6. Wenselijkheid afstemming beroepsgroepen

Er is draagvlak onder professionals en stakeholders voor overleg tussen bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Afstemming ervaren zij als belangrijk om de re-integratie optimaal te bevorderen. Het BAR-instrument biedt daarbij ondersteuning. De bedrijfsarts geeft in het instrument niet alleen de aandachtsgebieden voor werk weer, maar licht deze ook toe en geeft aan wat de voorwaarden voor re-integratie zijn. Deze beschrijving helpt de werknemer en werkgever om de re-integratie verder vorm te geven in samenspraak met de arbeidsdeskundige en andere professionals. Zijn er desondanks onduidelijkheden over de belastbaarheid en de re-integratiemogelijkheden? Dan is intercollegiaal overleg wenselijk. In het bijzonder geldt dit als persoonlijke factoren de re-integratie belemmeren en daarover nadere toelichting wenselijk is. Een voorwaarde daarvoor is dat de werknemer daarmee akkoord gaat.

Ook voor de arbeidsdeskundige en de verzekeringsarts van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) is een duidelijke beschrijving van de belastbaarheid en de re-integratiemogelijkheden belangrijk. Op die manier kunnen zij bij een eventuele WIA-aanvraag (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) goed interpreteren waarom ondanks alle geleverde inspanningen nog steeds geen volledige terugkeer in werk heeft plaatsgevonden. Opnieuw geldt dat wanneer er onduidelijkheden zijn, intercollegiaal overleg wenselijk is.

Bedrijfsartsen zouden daarnaast ook graag gemakkelijker de mogelijkheid hebben om te overleggen met een verzekeringsarts bij complexe casuïstiek.

De conclusie is dat overleg en afstemming tussen de bij de werknemer betrokken professionals van groot belang is. De praktijk is echter nog niet goed ingericht op onderlinge communicatie en samenwerken. In een later stadium van de doorontwikkeling kan het (digitale) BAR-instrument met het onderdeel *overleg* hieraan bijdragen. Het is aan te bevelen dat de werkgevers of opdrachtgevers van bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen onderling overleg faciliteren.

Aanbeveling

Ten aanzien van de communicatie tussen de beroepsgroepen is het aan te bevelen dat:

- De bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige of de verzekeringsarts met elkaar afstemmen wanneer er onduidelijkheid is, bij stagnerende re-integratie of wanneer men het oneens is over de belastbaarheid of re-integratie mogelijkheden.
- De bedrijfsarts en arbeidsdeskundige, na toestemming van de werknemer, met elkaar afstemmen als persoonlijke factoren de re-integratie belemmeren en hierover meer informatie (verschaffen) gewenst is.
- De bedrijfsarts overleg voert met de verzekeringsarts bij vragen over de verwachte eindsituatie.
- De bedrijfsarts contact zoekt met de nieuwe bedrijfsarts bij overdracht van het dossier.
- De werkgevers of opdrachtgevers van bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen deze overlegmomenten faciliteren.

7. Informatie over het Poortwachter proces en de WIA

Op dit moment is er bij werkgevers en werknemers regelmatig onduidelijkheid over wat er van hen verwacht wordt tijdens de re-integratie, in het bijzonder welke rechten en plichten ze hebben. Daarnaast is er onduidelijkheid over hoe het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid en re-integratiemogelijkheden zich verhoudt tot de toetsing van de re-integratie inspanningen en de belastbaarheid waarop de verzekeringsarts van UWV de claimbeoordeling baseert. Van werknemers en werkgevers wordt verwacht dat zij op de hoogte zijn van de re-integratie-inspanningen die van hen worden verwacht in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en van de consequenties wanneer deze niet voldoende zijn.

Het is aan te bevelen dat de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige werknemer en werkgever voorlichten over het Poortwachter proces, bijvoorbeeld aan de hand van de [Werkwijzer Poortwachter \(UWV, 2022\)](#). Een werknemer of een werkgever kan aanvullend zelf de beschikbare bronnen over het Poortwachter proces raadplegen, dit zijn bijvoorbeeld de website van het UWV, de 'regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar' van de overheid en eveneens de [Werkwijzer Poortwachter](#).

Aanbeveling

Ten aanzien van de communicatie richting werknemer en werkgever is het aan te bevelen dat:

- De bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige en de verzekeringsarts de werknemer en de werkgever informeren over de verschillende perspectieven en werkwijzen van bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen (privaat en publiek) en verzekeringsartsen.
- De bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige en de verzekeringsarts gedurende de verzuimperiode het belang van voldoende re-integratie inspanningen uitleggen aan de werknemer en de werkgever aan de hand van de Wet verbetering poortwachter.

8. Toepassing en evaluatie van de leidraad en het instrument

Het is belangrijk dat bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen in één groep een training krijgen om te werken met het instrument, en dat zij het instrument accepteren. Dat bevordert een goede toepassing en interpretatie van het instrument. Ook helpt het hen om de aanbevelingen uit deze leidraad uit te voeren die nog niet geïntegreerd zijn in de algemene praktijk. Bovendien draagt een gezamenlijke training bij aan een eenduidige communicatie en goede afstemming tussen deze professionals. Momenteel wordt in opdracht van ZonMw een BAR-training ontwikkeld.

De toepassing van het instrument en de leidraad is hiernaast ook afhankelijk van de bereidheid van stakeholders zoals beroepsverenigingen, arbodiensten, (zelfstandige) bedrijfsartsen, (zelfstandige) arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen om ermee te werken, en van de bereidheid van UWV om het gebruik ervan in de praktijk te stimuleren. Verder is bereidwilligheid van UWV en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid noodzakelijk voor de benodigde aanpassing van de beleidsregels rondom het Poortwachter proces. Als aan deze randvoorwaarden is voldaan, kunnen we evalueren hoe betrokkenen de toepassing van het instrument in de praktijk ervaren.

Verbinding tussen disciplines

Het instrument biedt kansen om ook buiten het domein arbeid en gezondheid verbindingen te maken, bijvoorbeeld met onderzoekers en medische en paramedische professionals in de zorgsector. De ICF wordt in deze sectoren al op grotere schaal toegepast. In de toekomst is de ICF bijvoorbeeld te gebruiken als gezamenlijke taal bij de ontwikkeling van multidisciplinaire richtlijnen. Zogenaemde *ICF core sets* kunnen hierbij een handvat bieden. Dit zijn combinaties van items ten aanzien van functies en anatomische eigenschappen, externe factoren maar ook activiteiten en participatie waarover consensus bestaat dat deze veelal aangedaan zijn bij een specifieke diagnose. Er zijn inmiddels allerlei ICF core sets ontwikkeld voor specifieke gezondheidscondities. Deze bieden mogelijkheden om zorg en arbeid beter met elkaar te verbinden. Dit kan de re-integratie van een werknemer ten goede komen.

Elektronische versie

De ontwikkeling van het instrument was in deze eerste fase primair gericht op de inhoud ervan en niet op de vorm. Voor het gebruiksgemak en daarmee een voorspoedige implementatie van het instrument is het wenselijk dat het digitaal ingevuld kan worden. Het is aan te bevelen het instrument als digitale tool aan te bieden en eventuele koppeling aan informatiebronnen te verkennen. De invulinstructie en de informatie over de definitie van een item van het instrument zijn dan eenvoudig en snel in te zien. Een digitaal instrument biedt ook meer ruimte voor toelichtingen op de belastbaarheid en voorwaarden voor re-integratie. Ook is het gemakkelijk om een koppeling te maken met ICF-achtergrondinformatie, ICF-definities, ICF d-codes die niet in het instrument voorkomen en met de bijbehorende s- en b-codes in de ICF. Tot slot helpt een elektronische versie om overzicht te houden door in het einddocument alleen de items te tonen waarover de bedrijfsarts iets heeft aangegeven. In opdracht van ZonMw wordt momenteel gewerkt aan digitale doorontwikkeling van het BAR-instrument.

9. Bijlagen

Bijlage 1. BAR-instrument 2.0

Bijlage 2. Overzicht ICF d-codes die voorkomen in het instrument met definities

Bijlage 3. Voorbeelden uit het dagelijks functioneren van de werknemer

Bijlage 1. BAR-instrument 2.0

BAR-instrument 2.0

Voor u ligt de tweede versie van het instrument voor beschrijving van arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden (BAR-instrument). Dit instrument is in eerste instantie ontwikkeld met een subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Vanaf februari 2022 is het BAR-instrument doorontwikkeld met subsidie van ZonMw.

Het BAR-instrument is een hulpmiddel om de belastbaarheid en re-integratiemogelijkheden van een werknemer te beschrijven. Signaleert de bedrijfsarts een aandachtsgebied, dan licht hij deze toe én geeft een voorwaarde voor re-integratie om de mogelijkheden te verduidelijken. Waar mogelijk geeft hij een voorbeeld van het dagelijks functioneren. In het instrument kan de bedrijfsarts rekening houden met relevante werk- en persoonlijke factoren. Uitgaande van deze beschrijving kunnen de betrokken bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, werknemer en werkgever met elkaar de re-integratie naar eigen of ander werk afstemmen en vormgeven.

De bedrijfsarts is degene die het instrument invult. Het instrument wordt door de bedrijfsarts gebruikt bij afstemming over arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden. De informatieverstrekking en mate van detaillering van het invullen van het instrument is afhankelijk van de fase waarin het verzuim zich bevindt en de informatie die bedrijfsarts heeft over de aandachtsgebieden en prognose. Het proportionaliteitsbeginsel is daarbij leidend. De bedrijfsarts kan het instrument uitgebreid of minder uitgebreid invullen. Als het invullen de re-integratie maar ten goede komt. Het ligt in de lijn der verwachting dat de bedrijfsarts de belastbaarheid in het begin van de verzuimperiode in veel gevallen minder uitgebreid beschrijft, omdat re-integratie zich dan veelal richt op het eigen werk en het verzuim vaker kortdurend is.

De versie van het BAR-instrument die voor u ligt, is met nadruk een 2.0-versie. Het instrument en de bijbehorende multidisciplinaire leidraad worden de komende jaren doorontwikkeld. Daar valt ook de praktische toepassing onder, bijvoorbeeld door implementatie van het instrument in de systemen van arbodiensten. Laat dat u er niet van weerhouden om met de huidige versie te experimenteren.

Bedrijfsartsen kunnen het instrument als ze dat willen nu al uitproberen om belastbaarheid en re-integratiemogelijkheden mee te beschrijven. Bij voorkeur samen met een of meer arbeidsdeskundigen, zodat het instrument wordt ingezet zoals het bedoeld is: om de samenwerking tussen beroepsgroepen te bevorderen. In de leidraad is een invulinstructie beschikbaar. Feedback op het instrument en de leidraad is van harte welkom. Via het [feedbackformulier](#) op de website komt deze direct bij de onderzoekers terecht.

Meewerken aan het onafhankelijke evaluatie onderzoek van het BAR-instrument en leidraad?

Vanaf januari 2022 zal worden gestart met het panelonderzoek 'Onafhankelijke evaluatie BAR-instrument en leidraad', uitgevoerd door onderzoekers van het UMCG. Het doel van het panelonderzoek is om het gebruik van het BAR-instrument en de leidraad in de praktijk te monitoren en te evalueren. U kunt zich [hier aanmelden voor het panel](#). Voor meer informatie over het panelonderzoek: www.bar-project.nl/panelonderzoek.

INFORMATIE WERKNEMER EN WERKGEVER

Naam werknemer

Geslacht

Geboortedatum

Contactgegevens werknemer

Functietitel

Contracturen

Type contract

Datum indiensttreding

Einddatum dienstverband

Werkgever

Contactgegevens werkgever

1^e verzuimdag

OVERZICHT RE-INTEGRATIE WERKNEMER

OVERZICHT ARBEIDSBELASTBAARHEID
EN RE-INTEGRATIEMOGELIJKHEDEN

Ervaring re-integratie door werknemer (datum): [CUFER]



Prognose:
[LAATST GEGEVEN PROGNOSE]

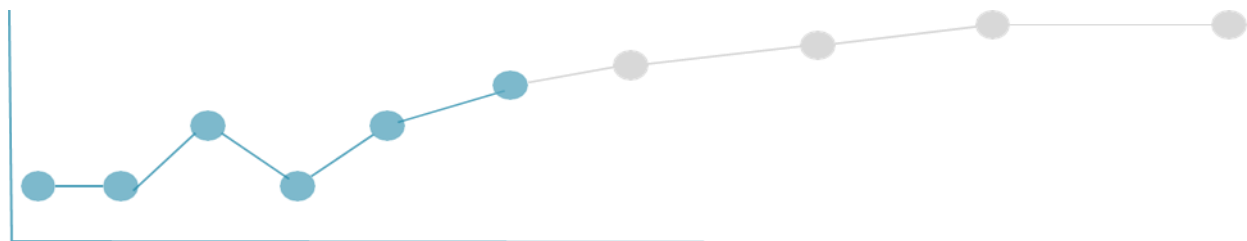
Advies:
[LAATST GEGEVEN ADVIES]

Week verzuim werknemer [datum]

Voortgang poortwachter proces: [hier wordt aangegeven waar de werknemer zich in het poortwachter proces bevindt]



Ervaring re-integratie door werknemer:



Voorheen gegeven adviezen

[Voorheen gegeven advies door professional] [datum]

[Voorheen gegeven advies door professional] [datum]

[Voorheen gegeven advies door professional] [datum]

Etc.

ARBEIDSBELASTBAARHEID EN RE-INTEGRATIEMOGELIJKHEDEN

Dit instrument wordt gebruikt als communicatiemiddel over arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden van een zieke werknemer.

De aandachtsgebieden in het instrument zijn afkomstig uit de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). De aandachtsgebieden met bijbehorende definities uit de ICF zijn opgenomen in de bijbehorende leidraad.

Wanneer de bedrijfsarts een aandachtsgebied signaleert, licht hij deze toe én geeft een voorwaarde voor re-integratie om de mogelijkheden te verduidelijken. Waar mogelijk wordt ook een voorbeeld van het dagelijks functioneren gegeven.

Werkfactoren

<input type="checkbox"/>	Psychosociale belasting van het werk Zijn er voorwaarden ten aanzien van de psychosociale belasting van het werk waar rekening mee gehouden moet worden?	<input type="checkbox"/> Tijdsdruk Aangewezen op: <ul style="list-style-type: none">○ Werk met lage tijdsdruk○ Werk zonder piekdruk○ Werk met regelmogelijkheden <input type="checkbox"/> Verantwoordelijkheid Aangewezen op: <ul style="list-style-type: none">○ Werk zonder verantwoordelijkheid (heeft begeleiding nodig)○ Werk met lage verantwoordelijkheid (werk wordt gecontroleerd) <input type="checkbox"/> Structuur Aangewezen op: <ul style="list-style-type: none">○ Gestructureerd werk met vaststaande taken en tijdsindeling○ Gestructureerd werk met soms wat kleine taken tussendoor Toelichting:
<input type="checkbox"/>	Omstandigheden van de werkplek Zijn er voorwaarden ten aanzien van de omstandigheden van de werkplek waar rekening mee gehouden moet worden?	<input type="checkbox"/> Lawaai en andere prikkels Aangewezen op: <ul style="list-style-type: none">○ Een werkplek met beperkt geluidsoverlast○ Een werkplek met beperkte prikkels, zoals... <input type="checkbox"/> Aangewezen op werkzaamheden zonder verhoogd persoonlijk risico zoals...

		<input type="checkbox"/> Andere voorwaarden voor omstandigheden van de werkplek <ul style="list-style-type: none"> ○ Ergonomie van de werkplek, namelijk... ○ Stof, namelijk... ○ Damp, gas of rook, namelijk... ○ Vocht, namelijk... ○ Licht, namelijk... ○ Temperatuur, namelijk... ○ Trillingen, namelijk... ○ Anders namelijk... <p>Toelichting:</p>
<input type="checkbox"/>	Werktijden Zijn er voorwaarden ten aanzien van de werktijden waar rekening mee gehouden moet worden?	Aangewezen op: <ul style="list-style-type: none"> ○ Vaste werktijden, namelijk... ○ Beperkt aantal uur per dag, namelijk... ○ Beperkt aantal uur per week, namelijk... ○ Andere voorwaarden voor werktijden, namelijk... <p>Deze werktijden gelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Alleen voor het eigen werk ○ Voor werk in zijn algemeenheid <p>Toelichting:</p>
<input type="checkbox"/>	Begeleiding Heeft de werknemer begeleiding nodig?	Toelichting:
<input type="checkbox"/>	Overige voorwaarden ten aanzien van werk	Toelichting:
	Prognose werkfactoren	[Beschrijf hier of de verwachting is dat de beschreven werkfactoren tijdelijk of blijvend zijn]
Activiteiten en participatie (persoonlijk functioneren)		
<input type="checkbox"/>	Herinneren (ICF: d159 Basaal leren, anders gespecificeerd en niet gespecificeerd)	<p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p>
<input type="checkbox"/>	Concentreren (ICF: d160 Richten van aandacht)	<input type="checkbox"/> Vasthouden van aandacht <ul style="list-style-type: none"> ○ Een half uur is mogelijk ○ Een uur is mogelijk <input type="checkbox"/> Veranderen van aandachtsgebied <ul style="list-style-type: none"> ○ Verdelen van de aandacht ○ Richten van de aandacht, samen met anderen <p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p>

<input type="checkbox"/>	Oplossen van problemen (ICF: d175 Oplossen van problemen)	Toelichting: Voorwaarde voor re-integratie:
<input type="checkbox"/>	Besluiten nemen (ICF: d177 Besluiten nemen)	Toelichting én voorwaarde voor re-integratie:
<input type="checkbox"/>	Ondernemen van meervoudige taken (ICF: d220 Ondernemen van meervoudige taken)	Toelichting: Voorwaarde voor re-integratie:
<input type="checkbox"/>	Omgaan met stress (ICF: d240 Omgaan met stress en andere mentale eisen)	Toelichting: Voorwaarde voor re-integratie:
<input type="checkbox"/>	Overige aandachtsgebieden in persoonlijk functioneren	Toelichting: Voorwaarde voor re-integratie:
	Prognose persoonlijk functioneren	[Beschrijf hier de prognose voor de arbeidsbelastbaarheid voor de rubriek activiteiten en participatie (persoonlijk functioneren)]
Activiteiten en participatie (sociaal functioneren)		
<input type="checkbox"/>	Zien (ICF: d110 Gadeslaan)	Toelichting: Voorwaarde voor re-integratie:
<input type="checkbox"/>	Horen (ICF: d115 Luisteren)	Toelichting: Voorwaarde voor re-integratie:
<input type="checkbox"/>	Voelen, ruiken, proeven (ICF: d120 Doelbewust gebruiken van andere zintuigen)	Toelichting: Voorwaarde voor re-integratie:
<input type="checkbox"/>	Spreeken (ICF: d330 Spreken)	Toelichting: Voorwaarde voor re-integratie:
<input type="checkbox"/>	Verkeer en reizen (ICF: d470 Gebruiken van vervoermiddel en d475 Besturen)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kan of mag geen voertuig besturen ○ Kan niet reizen met het openbaar vervoer

		<p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Complexe tussenmenselijke interacties (ICF: d720 Complexe tussenmenselijke interacties)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Met conflicten omgaan is een aandachtspunt, namelijk... ○ Heeft moeite zich sociaal gewenst te gedragen in specifieke situaties zoals, ... <p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Omgaan met anderen (ICF: d740 Formele relaties)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Omgaan met klanten of patiënten is een aandachtspunt ○ Leidinggeven is een aandachtspunt ○ Omgaan met leidinggevende is een aandachtspunt ○ Samenwerken met collega's is een aandachtspunt <p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Overige aandachtsgebieden in sociaal functioneren</p>	<p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p>
	<p>Prognose sociaal functioneren</p>	<p>[Beschrijf hier de prognose voor de arbeidsbelastbaarheid voor de rubriek activiteiten en participatie (sociaal functioneren)]</p>
<p>Activiteiten en participatie (lichamelijk functioneren)</p>		
<input type="checkbox"/>	<p>Lopen (ICF: d450 Lopen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kan niet of nauwelijks lopen ○ Kan ongeveer 15 - 30 minuten lopen ○ Kan ongeveer 30 - 60 minuten lopen <p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aantal keer dat deze beweging op een werkdag uitgevoerd kan worden: ... keer ○ Andere voorwaarde, namelijk
<input type="checkbox"/>	<p>Traplopen (ICF: d451 Traplopen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kan niet traplopen ○ Kan enkele treden op- en aflopen ○ Kan ongeveer één trap op- en aflopen <p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aantal keer dat deze beweging per uur op een werkdag uitgevoerd kan worden: ... keer per uur

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Andere voorwaarde, namelijk
	Dominantie	<ul style="list-style-type: none"> ○ Rechtshandig ○ Linkshandig
<input type="checkbox"/>	Tillen en dragen (ICF: d430 Optillen en meenemen)	<input type="checkbox"/> Tillen <ul style="list-style-type: none"> ○ Kan niet of nauwelijks tillen ○ Ongeveer 5 - 10 kilo ○ Ongeveer 15 kilo <input type="checkbox"/> Dragen <ul style="list-style-type: none"> ○ Ongeveer 1 minuut ○ Ongeveer 5 minuten <p>Vermeld lokalisatie: <input type="checkbox"/> Links <input type="checkbox"/> Rechts <input type="checkbox"/> Beiderzijds</p> <p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aantal keer dat deze beweging per uur op een werkdag uitgevoerd kan worden: ... keer per uur ○ Andere voorwaarde, namelijk
<input type="checkbox"/>	Nauwkeurig gebruiken van de hand (ICF: d440 Nauwkeurig gebruiken van hand)	<input type="checkbox"/> Kracht zetten (knijp- en grijpkracht) <ul style="list-style-type: none"> ○ Niet mogelijk ○ Het is nog mogelijk om... <input type="checkbox"/> Frequent repeterende bewegingen <ul style="list-style-type: none"> ○ Niet mogelijk ○ Het is nog mogelijk om... <input type="checkbox"/> Fijn motorisch werken zoals: toetsenbord en muis bedienen, schrijven, pincetgreep, pengreep, sleutelgreep <ul style="list-style-type: none"> ○ Niet mogelijk ○ Het is nog mogelijk om ... <input type="checkbox"/> Andere bewegingen van de hand, namelijk ... <ul style="list-style-type: none"> ○ Niet mogelijk ○ Het is nog mogelijk om... <p>Vermeld lokalisatie: <input type="checkbox"/> Links <input type="checkbox"/> Rechts <input type="checkbox"/> Beiderzijds</p>

		<p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Gebruiken van hand en arm (ICF: d445 Gebruiken van hand en arm)</p>	<p><input type="checkbox"/> Schroefbewegingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Niet mogelijk <input type="checkbox"/> Het is nog mogelijk om... <p><input type="checkbox"/> Reiken</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Niet mogelijk <input type="checkbox"/> Het is nog mogelijk om ... <p><input type="checkbox"/> Duwen en trekken</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Niet mogelijk <input type="checkbox"/> 10 kgf is mogelijk <input type="checkbox"/> 20 kgf is mogelijk <p><input type="checkbox"/> Andere beweging van hand en arm, namelijk ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Niet of nauwelijks mogelijk <input type="checkbox"/> Het is nog mogelijk om... <p>Vermeld lokalisatie: <input type="checkbox"/> Links <input type="checkbox"/> Rechts <input type="checkbox"/> Beiderzijds</p> <p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Aantal keer dat deze beweging per uur op een werkdag uitgevoerd kan worden: ... keer per uur <input type="checkbox"/> Andere voorwaarde, namelijk
<input type="checkbox"/>	<p>Andere bewegingen (ICF: d410 Veranderen van basale lichaamshouding)</p>	<p><input type="checkbox"/> Knielen/ hurken</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kan niet knielen of hurken <input type="checkbox"/> Kan ongeveer 2x/min knielen of hurken <p><input type="checkbox"/> Buigen</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kan geen voorwerp van de grond oprapen <input type="checkbox"/> Kan geen voorwerp van kniehoogte oprapen <p>Frequentie</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kan ongeveer 2x/min buigen <input type="checkbox"/> Kan ongeveer 5x/min buigen <p><input type="checkbox"/> Torderen</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kan in staande houding niet torderen <input type="checkbox"/> Kan in zittende houding niet torderen (vaste heupen) <p>Frequentie</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Kan ongeveer 1x/min torderen ○ Kan ongeveer 3x/min torderen <p>□ Andere bewegingen, namelijk ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Niet mogelijk ○ Het is nog mogelijk om... <p>Vermeld lokalisatie: ○ Links ○ Rechts ○ Beiderzijds</p> <p>Toelichting:</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aantal keer dat deze beweging per uur op een werkdag uitgevoerd kan worden: ... keer per uur ○ Andere voorwaarde, namelijk
<input type="checkbox"/>	<p>Lichaamshouding volhouden (ICF: d415 Handhaven van lichaamshouding)</p>	<p>□ Zitten</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Niet of nauwelijks ○ Ongeveer 30 minuten ○ Ongeveer 60 minuten <p>□ Staan</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Niet of nauwelijks ○ Ongeveer 30 minuten ○ Ongeveer 60 minuten <p>□ Knielen/hurken</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Niet of nauwelijks ○ Ongeveer 1 minuut ○ Ongeveer 5 minuten <p>□ Boven schouderhoogte werken</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Niet of nauwelijks ○ Ongeveer 2 minuten <p>□ Andere lichaamshoudingen volhouden, namelijk ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Niet of nauwelijks ○ Het is nog mogelijk om... <p>Vermeld lokalisatie: ○ Links ○ Rechts ○ Beiderzijds</p> <p>Toelichting</p> <p>Voorwaarde voor re-integratie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Tijd dat deze houding aaneengesloten uitgevoerd kan worden: ... minuten/uren ○ Andere voorwaarde, namelijk

<input type="checkbox"/>	Overige aandachtsgebieden in lichamelijk functioneren	Toelichting: Voorwaarde voor re-integratie:
	Prognose lichamelijk functioneren	[Beschrijf hier de prognose voor de arbeidsbelastbaarheid voor de rubriek activiteiten en participatie (lichamelijk functioneren)]
Persoonlijke factoren		
	Zijn er persoonlijke en/of sociale factoren die van belang zijn voor optimale re-integratie?	Toelichting (met expliciete toestemming van werknemer):
	Prognose persoonlijke factoren	[Beschrijf hier of de verwachting is dat de beschreven persoonlijke en/of sociale factoren tijdelijk of blijvend zijn]
Prognose		
	Visie bedrijfsarts op de arbeidsbelastbaarheid	De arbeidsbelastbaarheid: <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Blijft naar verwachting gelijk <input type="radio"/> Zal verbeteren <input type="radio"/> Zal afnemen Toelichting: [Hier staan alle eerder beschreven prognoses (van persoonlijk, sociaal, lichamelijk functioneren en werkfactoren) en kan daarnaast eventueel extra toelichting worden gegeven]
	Visie bedrijfsarts op de re-integratiemogelijkheden	Kan de werknemer (op den duur) volledig terugkeren in het eigen werk? <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> Dat is nog niet duidelijk Toelichting:
		Kan de werknemer (op den duur) terugkeren naar ander werk? <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> Dat is nog niet duidelijk Toelichting:
	Arbeidsdeskundig onderzoek	Adviseert de bedrijfsarts op dit moment een arbeidsdeskundig onderzoek? <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Nee, dat is niet aan de orde <input type="radio"/> Nee, maar mogelijk later wel <input type="radio"/> Ja voor advies over re-integratiemogelijkheden Toelichting:
Visie werknemer		

Hoe vindt u dat het gaat met uw re-integratie op dit moment?	[Op een schaal van 0-10; 0=zeer slecht, 10=uitstekend]
Wat heeft u nodig voor uw re-integratie?	[Werknemer beschrijft wat zij/hij nodig heeft]
Bent u het eens of oneens met het advies van de bedrijfsarts over de arbeidsbelastbaarheid en de re-integratiemogelijkheden?	<input type="radio"/> Eens <input type="radio"/> Oneens
Wat denkt u dat u nu kan qua werk en re-integratie? Denkt u dat u op den duur weer uw werk kunt uitvoeren?	[Werknemer beschrijft wat hij/zij nu denkt te kunnen qua werk en re-integratie en of hij/zij denkt op den duur zijn/haar eigen werk weer te kunnen uitvoeren]
ADVIES	
Advies gegeven door: <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Bedrijfsarts <input type="radio"/> Verzekeringsarts <input type="radio"/> Arbeidsdeskundige <input type="radio"/> Andere professional, namelijk 	[Datum] [Professional] [Professional beschrijft zijn/haar advies voor de re-integratie] [Datum] [Professional] [Professional beschrijft zijn/haar advies voor de re-integratie]
OVERLEG	
Bedrijfsarts	[Naam]
	[Contactgegevens]
Verzekeringsarts	[Naam]
	[Contactgegevens]
Arbeidsdeskundige privaat	[Naam]
	[Contactgegevens]
Arbeidsdeskundige UWV	[Naam]
	[Contactgegevens]
Andere professional	[Functie]
	[Naam]
	[Contactgegevens]
Vragen of opmerkingen over onderlinge communicatie:	

Bijlage 2: Overzicht ICF d-codes die voorkomen in het instrument met definities

ICF codes met definities	ICF subcodes met definities
Activiteiten en participatie (persoonlijk functioneren)	
<p>d159 Basaal leren, anders gespecificeerd en niet gespecificeerd (herinneren)</p> <p>Op elk gewenst moment kunnen reproduceren van informatie die onmisbaar is voor het dagelijks functioneren</p>	
<p>d160 Richten van aandacht (concentreren)</p> <p>Doelbewust focussen op specifieke stimuli, zoals door het onderdrukken van ruis.</p>	<p>d1600 Richten van aandacht op menselijke aanraking, gezicht en stem</p> <p>Doelbewust de aandacht richten op kenmerken van de persoon zoals gezicht, aanraking, of stem.</p> <p>d1601 Richten van aandacht op veranderingen in omgeving</p> <p>Doelbewust de aandacht richten op aspecten van de omgeving zoals veranderingen in kwaliteit, kwantiteit of intensiteit van de fysieke of sociale omgeving.</p> <p>b1400 Vasthouden van aandacht</p> <p>Het in staat zijn om de aandacht gedurende de vereiste tijdsduur vast te houden.</p> <p>b1401 Veranderen van aandachtsgebied</p> <p>Het in staat zijn om de aandacht te verplaatsen van de ene stimulus naar de andere.</p> <p>b1402 Verdelen van aandacht</p> <p>Het in staat zijn om de aandacht te richten op twee of meer stimuli tegelijk.</p> <p>b1403 Delen van aandacht</p>

	Het in staat zijn om met twee of meer mensen tegelijk de aandacht te richten op dezelfde stimulus, zoals een kind en een zorgverlener die zich beiden concentreren op een stuk speelgoed.
<p>d175 Oplossen van problemen</p> <p>Oplossingen vinden voor vragen of situaties door het identificeren en analyseren van vraagstukken, het ontwikkelen van opties en oplossingen, het evalueren van mogelijke effecten van oplossingen en het uitvoeren van de gekozen oplossing, zoals het oplossen van een geschil tussen twee personen.</p> <p>Inclusie: oplossen van eenvoudige problemen; oplossen van complexe problemen.</p>	<p>d1750 Oplossen van eenvoudige problemen</p> <p>Oplossingen vinden voor een eenvoudig probleem rond een enkelvoudig onderwerp of vraagstuk, door het identificeren en analyseren van het probleem, het ontwikkelen van oplossingen, het evalueren van potentiële effecten van oplossingen en het uitvoeren van de gekozen oplossing.</p> <p>d1751 Oplossen van complexe problemen</p> <p>Oplossingen vinden voor een complex probleem rond meervoudige en onderling samenhangende onderwerpen, of verschillende samenhangende problemen, door het identificeren en analyseren van het probleem, het ontwikkelen van oplossingen, het evalueren van potentiële effecten van oplossingen en het uitvoeren van de gekozen oplossing.</p>
<p>d177 Besluiten nemen</p> <p>Kiezen uit opties, de keuze uitvoeren, en de effecten van de keuze evalueren, zoals een specifiek voorwerp selecteren en verwerven, of besluiten tot en daadwerkelijk uitvoeren van één taak uit verschillende uit te voeren taken.</p>	
<p>d220 Ondernemen van meervoudige taken</p> <p>Eenvoudige, complexe en gecoördineerde acties achtereenvolgens of gelijktijdig uitvoeren als componenten van meervoudige, geïntegreerde en complexe taken.</p> <p>Inclusie: uitvoeren van meervoudige taken; voltooiën van meervoudige taken, zelfstandig ondernemen van</p>	<p>d2200 Uitvoeren van meervoudige taken</p> <p>Vorbereiden, starten en tijd en ruimte organiseren die nodig zijn voor meervoudige taken; meervoudige taken gelijktijdig of achtereenvolgens uitvoeren.</p> <p>d2201 Voltooiën van meervoudige taken</p> <p>Meervoudige taken afronden, gelijktijdig of achtereenvolgens.</p>

<p>meervoudige taken; in groepsverband ondernemen van meervoudige taken.</p>	<p>d2202 Zelfstandig ondernemen van meervoudige taken Vorbereiden, starten en tijd en ruimte organiseren die nodig zijn voor meervoudige taken, en meervoudige taken gelijktijdig of achtereenvolgens uitvoeren, zelfstandig en zonder hulp van anderen.</p> <p>d2203 In groepsverband ondernemen van meervoudige taken Vorbereiden, starten en tijd en ruimte organiseren die nodig zijn voor meervoudige taken; meervoudige taken gelijktijdig of achtereenvolgens uitvoeren tezamen met anderen die bij sommige of bij alle onderdelen van de meervoudige taken worden betrokken.</p>
<p>d240 Omgaan met stress en andere mentale eisen (omgaan met stress)</p> <p>Eenvoudige of complexe acties uitvoeren om te kunnen voldoen aan de mentale eisen van het uitvoeren van taken waarbij men grote verantwoordelijkheid draagt, en waarbij sprake is van stress, afleiding, of crisissituaties, zoals het autorijden in druk verkeer of het verzorgen van vele kinderen. Inclusie: dragen van verantwoordelijkheden; omgaan met stress; omgaan met crisissituaties.</p>	<p>d2400 Dragen van verantwoordelijkheden Eenvoudige of complexe acties uitvoeren om de eisen te bepalen die de uitvoering van een taak met zich meebrengt en daaraan te voldoen.</p> <p>d2401 Omgaan met stress Eenvoudige of complexe acties uitvoeren bij taakuitvoering onder druk of stress.</p> <p>d2402 Omgaan met crisissituaties Eenvoudige of complexe acties uitvoeren om te gaan met beslissende keerpunten in een situatie, acute gevaren of problemen.</p>
<p>Activiteiten en participatie (sociaal functioneren)</p>	
<p>d110 Gadeslaan (zien)</p> <p>Doelbewust ervaren van visuele stimuli, zoals bij het opsporen van een voorwerp, het gadeslaan van sportwedstrijden, mensen of kinderspel.</p>	
<p>d115 Luisteren (horen)</p> <p>Doelbewust ervaren van auditieve stimuli, zoals bij luisteren naar radio, de menselijke stem, muziek, lezing of een verhaal.</p>	

<p>d120 Doelbewust gebruiken van andere zintuigen (voelen, ruiken, proeven)</p> <p>Doelbewust ervaren van stimuli, zoals dingen aanraken en de structuur daarvan voelen, snoep proeven of de geur van bloemen opsnuiven.</p>	<p>d1200 Voelen met mond</p> <p>Verkennen van dingen met mond of lippen.</p> <p>d1201 Tasten</p> <p>Verkennen van dingen met handen, vingers, andere ledematen of lichaamsdelen.</p> <p>d1202 Ruiken</p> <p>Verkennen van dingen door ze onder de neus te houden of de neus erboven te houden.</p> <p>d1203 Proeven</p> <p>Verkennen van de smaak van voedsel of vocht door bijten, kauwen, zuigen.</p>
<p>d330 Spreken</p> <p>Produceren van woorden, zinnen en langere passages in spreektaal, met een letterlijke en figuurlijke betekenis, zoals mondeling een feit meedelen of een verhaal vertellen.</p>	<p>d3300 Produceren van betekenisvolle geluiden</p> <p>Eenvoudige woorden gebruiken om objecten, personen of acties mee te duiden, zoals bal, mama, dag-dag.</p> <p>d3301 Produceren van eenvoudige gesproken zinnen</p> <p>Woorden gebruiken om een eenvoudige gesproken boodschap mee te duiden, behoefte (v.b. ik moet...) of gevoel mee aan te geven (v.b. ik wil...).</p> <p>d3302 Produceren van complexe gesproken zinnen</p> <p>Woorden gebruiken om een complexe gesproken boodschap (volledige zinnen) mee te duiden, zoals het geven van uitleg of naar de weg vragen.</p>
<p>d470 Gebruiken van vervoermiddel en d475 Besturen (verkeer en reizen)</p> <p>Gebruiken van vervoermiddel</p> <p>Middelen van transport gebruiken om zich als passagier te laten vervoeren, zoals bij het zich laten vervoeren met o.a. een auto of een bus.</p>	<p>d4700 Gebruiken van door menskracht voortbewogen vervoermiddel</p> <p>Als passagier gebruik maken van een vervoermiddel dat wordt voortbewogen door één of meer personen, zoals bij het worden vervoerd in een kinderwagen, wandelwagen, rolstoel, riksja of roeiboot.</p> <p>d4701 Gebruiken van gemotoriseerd privévervoermiddel</p>

<p>Inclusie: gebruiken van door menskracht voortbewogen vervoermiddel; gebruiken van gemotoriseerd privévervoermiddel; gebruiken van gemotoriseerd openbaar vervoer; gebruiken van personen als vervoermiddel</p> <p>Besturen</p> <p>Controle hebben over en voortbewegen van een voertuig, reizen op eigen gezag of een middel van vervoer ter beschikking hebben, zoals een auto, fiets, of boot Inclusie: besturen van door menskracht voortbewogen vervoermiddel; besturen van gemotoriseerde voertuigen.</p>	<p>Als passagier gebruikmaken van een gemotoriseerd privé voertuig over land, zee of door de lucht, zoals het gebruiken van een auto, taxi, privévliegtuig of boot.</p> <p>d4702 Gebruiken van gemotoriseerd openbaar vervoer</p> <p>Als passagier gebruik maken van een gemotoriseerd voertuig over land, zee of in lucht, dat is ontworpen voor openbaar vervoer, zoals bij het als passagier met een bus, trein, ondergrondse, of vliegtuig worden vervoerd.</p> <p>d4703 Gebruiken van personen als vervoermiddel</p> <p>Vervoerd worden door een andere persoon, zoals in een draagdoek, rugzak of andere vorm van vervoer.</p> <p>d4750 Besturen van door menskracht voortbewogen vervoermiddel</p> <p>Besturen van een door menskracht voortbewogen voertuig, zoals het besturen van een fiets, driewieler, of roeiboot.</p> <p>d4751 Besturen van gemotoriseerde voertuigen</p> <p>Besturen van een gemotoriseerd voertuig, zoals het besturen van een auto, motor, motorboot of vliegtuig.</p>
<p>d720 Complexe tussenmenselijke interacties (conflicten aankunnen)</p> <p>Interacties met andere personen onderhouden en reguleren, in overeenstemming met de context en de cultuur, zoals door het reguleren van emoties en impulsen, verbale en fysieke agressie, door onafhankelijk op te treden in sociale interacties, en door zich te gedragen in overeenstemming met de</p>	<p>d7200 Aangaan van relaties</p> <p>Interacties met anderen aangaan en onderhouden, voor korte of lange tijd, in overeenstemming met de context en de cultuur, zoals door zichzelf voor te stellen, vriendschappelijke en professionele relaties aan te gaan en te onderhouden, een relatie aangaan die permanent kan worden, romantisch of intiem.</p> <p>d7201 Beëindigen van relaties</p>

<p>sociale regels en conventies, bijvoorbeeld tijdens spel, studie of samenwerken met anderen.</p> <p>Inclusie: aangaan van relaties; beëindigen van relaties; reguleren van gedrag in gezelschap; zich gedragen volgens sociale regels in gezelschap; bewaren van sociale afstand.</p>	<p>Interacties afsluiten, in overeenstemming met de context en de cultuur, zoals het beëindigen van een tijdelijke relatie aan het einde van het bezoek, het beëindigen van langdurige relaties met vrienden bij het verhuizen naar een andere stad of het beëindigen van relaties met collega's op het werk, beroepsgenoten en hulpverleners, en het beëindigen van een romantische of intieme relatie.</p> <p>d7202 Reguleren van gedrag in gezelschap</p> <p>Emoties en impulsen, verbale en fysieke agressie reguleren in interacties met anderen, in overeenstemming met de context en de cultuur.</p> <p>d7203 Zich gedragen volgens sociale regels in gezelschap</p> <p>Zich onafhankelijk gedragen in sociale interacties en zich in interacties met anderen houden aan de sociale conventies die gelden voor de eigen rol, positie of andere sociale status.</p> <p>d7204 Bewaren van sociale afstand</p> <p>Zich bewust zijn van de sociale afstand tussen zichzelf en anderen en deze handhaven, in overeenstemming met de context en de sociale en culturele achtergrond.</p>
<p>d740 Formele relaties (omgaan met anderen)</p> <p>Specifieke relaties in formele situaties aangaan en onderhouden, zoals omgaan met leerkrachten, werkgevers, deskundigen of dienstverleners.</p> <p>Inclusie: omgaan met meerderen; omgaan met ondergeschikten; omgaan met sociaal gelijken.</p>	<p>d7400 Omgaan met meerderen</p> <p>Formele relaties aangaan en onderhouden met personen in een machtspositie die hoger in rang of aanzien is dan de machtspositie van de persoon zelf, zoals omgaan met een werkgever.</p> <p>d7401 Omgaan met ondergeschikten</p> <p>Formele relaties aangaan en onderhouden met personen in een lagere rang of met minder aanzien dan de persoon zelf, zoals omgaan met een werknemer of bediende.</p> <p>d7402 Omgaan met sociaal gelijken</p>

	Formele relaties aangaan en onderhouden met personen die eenzelfde mate van autoriteit, eenzelfde rang of aanzien hebben als de persoon zelf.
Activiteiten en participatie (lichamelijk functioneren)	
<p>d450 Lopen</p> <p>Zich te voet voortbewegen op een oppervlak, stap voor stap, met altijd één voet op de grond, zoals bij het wandelen, slenteren, voorwaarts, achterwaarts of zijwaarts gaan. Synoniem VL: stappen.</p> <p>Inclusie: lopen van korte afstanden; lopen van lange afstanden; lopen op verschillende oppervlakken; lopen om obstakel heen.</p>	<p>d4500 Lopen van korte afstanden</p> <p>Formele relaties aangaan en onderhouden met personen die eenzelfde mate van autoriteit, eenzelfde rang of aanzien hebben als de persoon zelf.</p> <p>d4501 Lopen van lange afstanden</p> <p>Meer dan één kilometer lopen, zoals bij het lopen door dorp of stad, tussen dorpen of in open vlakten.</p> <p>d4502 Lopen op verschillende oppervlakken</p> <p>Lopen op hellende, ongelijke, of bewegende oppervlakken, zoals bij het lopen op gras, gravel, ijs of sneeuw, of bij het lopen op een schip, in een trein of in een ander voertuig.</p> <p>d4503 Lopen om obstakels heen</p> <p>Zonder botsen om bewegende en niet-bewegende voorwerpen, mensen, dieren en voertuigen heen lopen, zoals bij het lopen op de markt of in een winkel, in het verkeer of op andere drukbevolkte plaatsen.</p>
<p>d451 Traplopen</p> <p>Zich naar boven en omlaag verplaatsen met tenminste één voet aan de grond, zoals bij een trap of trottoir op- en aflopen.</p>	
<p>d430 Optillen en meenemen (tillen en dragen)</p> <p>Iets of iemand optillen en van de ene naar de andere plaats meenemen, zoals bij het optillen van een kopje of speelgoed of bij het brengen van een doos, of een kind van de ene naar de andere kamer.</p>	<p>d4300 Optillen</p> <p>Iets of iemand pakken om van een lager naar een hoger niveau te verplaatsen, zoals bij het optillen van een glas van de tafel.</p> <p>d4301 Dragen in handen</p>

<p>Inclusie: optillen; dragen in handen; dragen in armen; dragen op schouders, heup of rug; dragen op hoofd; neerzetten.</p>	<p>Iets of iemand in de handen nemen en van de ene plaats naar de andere verplaatsen, zoals bij het in de handen meenemen van een glas of een koffer.</p> <p>d4302 Dragen in armen</p> <p>Iets of iemand in de handen en armen nemen en van de ene plaats naar de andere verplaatsen, zoals bij het op de armen dragen van een huisdier, een kind of een ander groot voorwerp.</p> <p>d4303 Dragen op schouders, heup of rug</p> <p>Iets of iemand op de schouders, heup of rug nemen en van de ene plaats naar de andere verplaatsen, of iets of iemand dragen via een combinatie van schouders, heup en rug, zoals bij het dragen van een groot pakket op de schouders, heup en/of rug, of het dragen van een schooltas.</p> <p>d4304 Dragen op hoofd</p> <p>Iets of iemand op het hoofd nemen en verplaatsen van de ene naar andere plaats, zoals bij het dragen van een waterkruik op het hoofd.</p> <p>d4305 Neerzetten</p> <p>Handen, armen of andere lichaamsdelen gebruiken om een voorwerp op een oppervlak of plaats neer te zetten, zoals bij het neerzetten van een waterkruik op de vloer.</p>
<p>d440 Nauwkeurig gebruiken van hand (nauwkeurig gebruiken van de hand)</p> <p>Gecoördineerde acties uitvoeren om voorwerpen met de hand, vingers en duim te pakken, te manipuleren en los te laten, zoals bij het pakken van munten van een tafel of bij het omdraaien van een knop.</p> <p>Inclusie: pakken; grijpen; manipuleren; loslaten.</p>	<p>d4400 Pakken</p> <p>Een klein voorwerp met de handen en vingers pakken, zoals het pakken van een potlood.</p> <p>d4401 Grijpen</p> <p>Met één of beide handen iets omvatten en vasthouden, zoals bij het vastpakken van gereedschap of een deurkruk.</p> <p>d4402 Manipuleren</p> <p>Met de vingers en handen controle op iets uitoefenen, of in een bepaalde richting verplaatsen of leiden, zoals bij het hanteren van munten of</p>

	<p>andere kleine voorwerpen, zoals met een schaar, schoenveters, potloden, eetstokjes, mes en vork.</p> <p>d4403 Loslaten</p> <p>Met de vingers en handen iets laten gaan of loslaten zodat het valt of van plaats verandert, zoals bij het laten vallen van een kledingstuk, of een stukje voer voor een huisdier.</p>
<p>d445 Gebruiken van hand en arm</p> <p>Gecoördineerde acties uitvoeren om iets of iemand met de handen en armen te verplaatsen of manipuleren, zoals bij het hanteren van een deurkruk of bij het opvangen van een voorwerp.</p> <p>Inclusie: trekken; duwen; reiken; om- of ronddraaien met handen of armen; werpen; vangen.</p>	<p>d4450 Trekken</p> <p>Met de vingers, handen en armen iets of iemand naar zich toe halen of verplaatsen, zoals bij het trekken aan een koord of dichttrekken van een deur.</p> <p>d4451 Duwen</p> <p>Met de vingers, handen en armen iets of iemand van zich af verplaatsen, of naar een andere plaats verplaatsen, zoals bij het wegduwen van speelgoed of een dier.</p> <p>d4452 Reiken</p> <p>De handen en armen uitstrekken en iets of iemand aanraken en pakken, zoals bij het over een tafel of bureau heen reiken naar een boek.</p> <p>d4453 Om- of ronddraaien met armen of handen</p> <p>Met de vingers, handen en armen iets of iemand draaien, omdraaien of buigen, zoals bij het openen van een blik of pot, of het gebruiken van gereedschap zoals een tandenborstel of schroevendraaier.</p> <p>d4454 Werpen</p> <p>Met de vingers, handen en armen iets of iemand optillen en met enige kracht weggoeien, zoals bij het werpen van een bal.</p> <p>d4455 Vangen</p>

	<p>Met de vingers, handen en armen een bewegend iets of iemand grijpen zodat dat stilstaat en dat vasthouden, zoals bij het vangen van een bal.</p>
<p>d410 Veranderen van basale lichaamshouding (andere bewegingen)</p> <p>Van de ene lichaamshouding in de andere komen en van de ene locatie naar de andere gaan, zoals van de ene zijde op de andere rollen, zitten, staan, van een stoel opstaan en op bed gaan liggen, gaan knielen of hurken en weer opstaan.</p> <p>Inclusie: veranderen van lighouding naar andere houding; veranderen van hurkzit naar andere houding; veranderen van knielen naar andere houding; veranderen van zit naar andere houding; veranderen van stand naar andere houding; van de ene zijde op de andere rollen; buigen; verplaatsen van het lichaamszwaartepunt.</p>	<p>d4100 Veranderen van lighouding naar andere houding</p> <p>Veranderen van lighouding of veranderen van een horizontale naar een andere houding, zoals vanuit lig opstaan of gaan zitten.</p> <p>d4101 Veranderen van hurkzit naar andere houding</p> <p>Veranderen van hurkende houding en vanuit hurkzit in een andere houding komen, zoals van hurk-wc's opstaan.</p> <p>d4102 Veranderen van knielen naar andere houding</p> <p>Veranderen van knielende houding en vanuit knielen in een andere houding komen, zoals knielen bij het gebed en weer opstaan.</p> <p>d4103 Veranderen van zit naar andere houding</p> <p>Veranderen van zithouding en vanuit zit in een andere houding komen, zoals vanuit zit opstaan of gaan liggen.</p> <p>Inclusie: veranderen van zithouding met gebogen benen of met de knieën over elkaar; veranderen van zithouding met de voeten ondersteund of niet ondersteund</p> <p>d4104 Veranderen van stand naar andere houding</p> <p>Veranderen van staande houding of van een houding in stand in een andere houding komen zoals gaan liggen of zitten.</p> <p>d4105 Buigen</p> <p>De rug buigen of zijwaarts brengen, zoals bij buigen, bukken of bij het van de vloer oprapen van een voorwerp.</p>

	<p>d4106 Verplaatsen van lichaamszwaartepunt Verplaatsen van het lichaamszwaartepunt van de ene positie naar de andere, in zit, stand of lig, zoals van de ene op de andere voet gaan staan.</p> <p>d4107 Omdraaien in lig Veranderen van lighouding, zoals omdraaien van de ene zijde op de andere of van buik naar rug.</p>
<p>d415 Handhaven van lichaamshouding (lichaamshouding volhouden)</p> <p>Waar nodig zelfde lichaamshouding bewaren, zoals blijven zitten of staan voor werk of school.</p> <p>Inclusie: handhaven van liggende houding; handhaven van hurkende houding; handhaven van knielende houding; handhaven van zittende houding; handhaven van staande houding.</p>	<p>d4150 Handhaven van liggende houding Enige tijd, zolang als nodig is, blijven liggen, zoals op de buik in bed blijven liggen.</p> <p>Inclusie: handhaven van buiklig; handhaven van ruglig; handhaven van zijlig.</p> <p>d4151 Handhaven van hurkende houding Enige tijd, zolang als nodig is, gehurkt blijven zitten, zoals bij het hurken op de vloer, zonder stoel.</p> <p>d4152 Handhaven van knielende houding In knielende houding blijven waarbij lichaam op de knieën rust bij gebogen benen, gedurende enige tijd, zolang als nodig is, zoals knielen bij het gebed in een kerk.</p> <p>d4153 Handhaven van zittende houding In een zittende houding blijven, op een stoel of op de vloer, gedurende enige tijd, zolang als nodig is, zoals bij het zitten aan een bureau of tafel.</p> <p>Inclusie: handhaven van zittende houding met de benen recht vooruit of gekruist, met de voeten ondersteund of niet ondersteund.</p> <p>d4154 Handhaven van staande houding Enige tijd, zolang als nodig is, blijven staan, zoals bij het in een rij blijven staan.</p> <p>Inclusie: handhaven van staande houding op een helling; handhaven van staande houding op gladde of harde oppervlakken.</p> <p>d4155 Handhaving van stand van hoofd</p>

	Controle over de stand van het hoofd en ondersteuning van het gewicht ervan gedurende een bepaalde periode.
--	---

Bijlage 3. Voorbeelden uit het dagelijks functioneren van de werknemer

Onderstaande voorbeelden zijn bedoeld ter inspiratie waar functioneren in het dagelijks leven (in de werk- en of privésituatie) bemoeilijkt zou kunnen worden. De bedrijfsarts beschrijft in het instrument voorbeelden die van toepassing zijn op de specifieke werknemer.

d159 Basaal leren, anders gespecificeerd en niet gespecificeerd (Herinneren)

- Werd teruggebeld naar aanleiding van eerder adviesgesprek met een klant en vond het lastig te reproduceren wat er in het gesprek was gezegd
- Had een vergadering bijgewoond over... en wond zich daarover op, maar wist later niet meer goed waarom hij zich zo had opgewonden

d160 Richten van aandacht (Concentreren)

- Woont al jaren langs een drukke weg maar kan zich nu nauwelijks meer concentreren op een tekst als een auto voor het huis langs rijdt
- Kan de e-mail niet afronden als een WhatsApp berichtje binnenkomt

d175 Oplossen van problemen

- Wist niet wat te doen toen de beamer in het klaslokaal het niet meer deed
- Wist niet wat te doen toen op kantoor de printer vastliep

d177 Besluiten nemen

- Kon niet beslissen over de inkoop van het nieuwe product op de linnenafdeling van de winkel
- Kon niet beslissen over de kandidaat voor de vacature van keukenhulp in het restaurantgedeelte

d220 Ondernemen van meervoudige taken

- Het lukte niet om het afscheidsfeestje van een collega van burgerzaken te organiseren, het cadeau was er niet op tijd, en een groepje collega's was per abuis niet uitgenodigd
- Het lukte niet de vergadering met de directeur communicatie te plannen, de ruimte te reserveren en de mensen uit te nodigen

d240 Omgaan met stress en andere mentale eisen (Omgaan met stress)

- Het lukt keer op keer niet zaken af te ronden. Haalde de deadline voor de gevraagde notulen niet omdat een spoedvergadering georganiseerd moest worden met de medewerkers van de hypotheekafdeling
- Neemt zich voor om de voorraden in de winkel aan te vullen, maar komt er niet aan toe omdat de hele dag collega's vragen bij te springen
- Luncht achter de computer, zit iedere dag tot sluiting op kantoor in Amsterdam en neemt werk mee naar huis

d110 Gadeslaan (Zien)

- Kan niet meer zien wat er wordt gepresenteerd bij de vergadering
- Ziet niet meer goed welke klanten in de winkel geholpen moeten worden

d115 Luisteren (Horen)

- Kan geen bestellingen opnemen als het druk is in het restaurant
- Hoort het signaal niet meer als de machine vastloopt of bijgevuld moet worden

d120 Doelbewust gebruiken van andere zintuigen (Voelen, ruiken en proeven)

- Heeft niet in de gaten als de thee voor de bewoners nog te warm is
- Kon niet ruiken dat de wijn voor de klanten verzuurd was

d330 Spreken

- Telefoneren met klanten lukt niet meer, doet alleen nog administratief werk
- Schrijft lesplannen, bereidt alle practica voor, kijkt toetsen na en plant het rooster maar les geven lukt niet meer

- Callcenterwerk lukt niet meer

d470 Gebruiken van vervoermiddel en d475 Besturen (Verkeer en reizen)

- Kan een nieuwe route niet zelfstandig afleggen, heeft op de vaste route naar Utrecht herkenningspunten, waardoor dat wel goed gaat
- Autorijden is vanwege medische problemen niet meer toegestaan, een collega levert brood en gebak af bij de klanten
- Heeft op Den Haag Centraal begeleiding nodig naar overstap

d720 Complexe tussenmenselijk interacties (Conflicten aankunnen)

- Had het inhoudelijk betere innovatievoorstel voor afvalverwerking van het bedrijf, maar om de lieve vrede te bewaren toch ingestemd met het indienen van het voorstel van een collega.
- Wordt snel emotioneel bij conflicten bijvoorbeeld bij een ontevreden klant
- Is tijdens afdelingsvergaderingen te vaak overtuigd van het eigen gelijk en niet voor rede vatbaar

d740 Formele relaties (Omgaan met anderen)

- Gaat nooit mee op afdelingsuitje
- Gaat nooit mee lunchen met de collega's
- Voelt humor niet goed aan
- Toonde geen emoties toen een collega zijn partner verloor

d450 Lopen

- Kan niet zonder pauze naar de andere kant van de fabriekshal lopen
- Kan niet in één keer van de afdeling naar de poli lopen

d451 Traplopen

- Kan op kantoor niet van de ene verdieping naar de andere lopen
- De werkgever heeft een werkkamer ingericht op de begane grond, traplopen lukt niet en liften zijn alleen bedoeld voor etage 3 of hoger

d430 Optillen en meenemen (Tillen en dragen)

- Magazijnwerk lukt niet meer, doet nu alleen de klant administratie
- Kon het tilwerk op het kinderdagverblijf niet meer aan, werkt nu op een BSO voor 4 tot 12-jarigen

d440 Nauwkeurig gebruiken van hand (Nauwkeurig gebruiken van de hand)

- Kan de bewoners niet meer aankleden, heeft hulp nodig van collega's bij het knopen
- Heeft moeite met het toetsenbord bedienen, dit lukt alleen nog langzaam

d445 Gebruiken van hand en arm

- Kan de auto niet meer in de ondergrondse garage kwijt, krijgt de zware deur met dranger niet zonder hulp open
- Heeft moeite met het uitwringen van een dweil

d410 Veranderen van basale lichaamshouding (Andere bewegingen)

- Heeft moeite uit de kantoorstool te komen, moet zichzelf hiervoor extra ondersteunen met de handen
- Kan bij een klus van de gootsteen bij iemand thuis niet goed uit de hurkzit komen

d415 Handhaven van lichaamshouding (Lichaamshouding volhouden)

- Kan niet lang staan in de winkel.
- Kan niet langer dan 15 min achtereen blijven zitten in een kantoorstool

