

## Passende functie creëren of aanpassen

Pas las ik de uitspraak van de rechtbank Zeeland-West-Brabant van 12 januari 2022 ([ECLI:NL:RBZWB:2022:34](https://ecli.nl:RBZWB:2022:34)), die werd aangekondigd als '**Jobcarving bij re-integratie**'.

Uit deze uitspraak blijkt dat jobcarving bij re-integraties serieus moet worden onderzocht. Zowel UWV als rechters lijken dit steeds belangrijker te vinden.

Maar het werk aanpassen om tot passende arbeid te komen is in de WvP gebakken. Dus nieuw is het niet. Wel het opduiken van 'jobcarving' als term bij re-integratie in spoor I.

Als ik googel is te zien dat dit woord al langer bestaat maar steeds opduikt. Eigenlijk gaat het om 2 termen uit HRM;

Bij **jobcrafting** gaat het om de invloed van het werk op de persoonlijke behoeftes en wensen; welke aspecten van het werk veranderd kunnen worden, zodat ze beter aansluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerker. Een manier om het een werknemer naar de zin te maken, en daarmee de productiviteit van de werknemer te verhogen. Bij deze begrippen krijg ik het beeld voor ogen van Charlie Chaplin in Modern Times die zich kapot verveelde aan de lopende band en allerlei oplossingen ging aanbrengen om er vervolgens met de armen over elkaar naar te gaan kijken om vervolgens elders ingezet te worden, en weer en weer, steeds verder en efficiënter. Sedertdien zijn er functiebeschrijvingen, functiehuizen opgebouwd en die worden hier en daar ook weer afgebroken. Alles om de productiviteit te vergroten. Nu is het de persoonlijke behoefte en het welzijn van de werknemer die de productiviteit moet vergroten.

Bij **jobcarving** wordt uitgegaan van het aanpassen van taken of onderdelen van die taken, die niet direct gaan over de kern van de functie.

Jobcrafting gaat uit van de medewerker, terwijl jobcarving vertrekt vanuit de functie.

Deze begrippen binnenhalen in de sociale zekerheid is geen verbetering of vernieuwing. Begrippen genoeg, wet- en regelgeving genoeg.

Het aanpassen van het werk aan de belastbaarheid van de werknemer is aan de orde van de dag. Het UWV heeft de beleidsregels vrij duidelijk geformuleerd. Zie ook: <https://maok.nl/bibliotheek/#2231>

## Terugkeer in eigen functie staat voorop

Middels:

- mogelijkheid bieden om de bedongen arbeid gedeeltelijk te hervatten,

- overdracht van taken aan collega's,
- aanpassing van dienstroosters,
- herverdeling van taken binnen een afdeling of unit,
- tenzij dit de arbeidsorganisatie te ernstig verstoort....

Van de werkgever mag meer verlangd worden naarmate:

#### Inhoud van het werk

- de beperkingen van de werknemer geringer zijn,
- er minder aanpassingen in het bedrijf nodig zijn en
- de betreffende functie meer duurzaam is,
- de aard van het werk mede heeft geleid tot beperkingen als gevolg van ziekte,
- naarmate er een goed gespecificeerd voorstel (concrete taken/functies) van de werknemer ligt.

#### Organisatie van het bedrijf

- het bedrijf groter is, er meer vacatures zijn en er meer diversiteit in functies is, zijn er eerder andere passende functies beschikbaar, maar zijn ook de mogelijkheden tot aanpassing van de eigen functie, bijvoorbeeld door andere taakverdeling of takenruil, groter. De feitelijke mogelijkheden tot aanpassing van productie- en werkmethoden zijn per (type) bedrijf verschillend en bepalen mede wat redelijk is. Van belang is ook wat het bedrijf in het verleden al heeft gedaan om mensen met beperkingen aan het werk te houden of te helpen.

De genoemde uitspraak past in dit beleid. Het bezwaar van de werkgever in de uitspraak had overigens veel beter en anders geformuleerd kunnen worden. Bij een aantal re-integraties heb ik met de werkgever voor de poort het standpunt vanuit diverse -organisatorische- perspectieven bekeken en geconcludeerd dat het bijvoorbeeld afbreuk zou doen aan de kwaliteit, met een goede argumentatie, dat de geldstromen niet duurzaam zijn, of bijvoorbeeld omdat de reistijd tussen scholen door deze werkwijze een te groot deel van het budget bepaalden. Bij andere werkgevers gelden weer andere bezwaren, het niet flexibel genoeg zijn wat betreft de planning zul je goed moeten motiveren, het reeds bezet zijn van de enkele lichte functies door andere beperkte werknemers eveneens. En dan de ploegendienst, daar blijkt spoor I meestal alleen terugkeer naar het eigen werk in volle omvang in te houden. In de genoemde uitspraak is de onderbouwing van de werkgever te mager. Het moet gaan om "het kan niet" en niet de indruk wekken, "de werkgever wil niet".

Deze uitspraak brengt in arbeidskundig opzicht eigenlijk niet zoveel nieuws, behalve dat de gang van eigen werk/bedongen arbeid naar passend werk en uiteindelijk nieuw bedongen arbeid plots wordt verbonden met jobcarving, waarbij bij re-integratie ook de kern van de functie kan wijzigen.

Als we als werkgevers en arbeidsdeskundigen iets goed willen regelen, begint dat met een

goede inhoudelijke toelichting. Net als in de genoemde procedure gaat het daar wel eens mis.

**Datum**

10 juli 2022

**Auteur**

Flora van den Berg