

UWV beleidsregels beoordelingskader poortwachter, Snelzoekversie

Het UWV;..... Besluit:

Artikel 1.

Het UWV hanteert bij de beoordeling van de door werkgever en werknemer geleverde re-integratie-inspanningen als bedoeld in artikel 65 van de Wet WIA, art. 34a, eerste lid, van de Wet WAO, het beoordelingskader zoals vastgelegd in de bijlage bij dit besluit.

Inhoud beoordelingskader

.....Het beoordelingskader ziet dus op:

- de te ondernemen procesmatige stappen,
- de sociaal-medische en arbeidskundige activiteiten,
- het resultaat,
- de beoordelingswijze van het UWV.

Bij die beoordeling staat het resultaat voorop. Als dat resultaat er bevredigend uitziet, is de weg waarlangs dat resultaat tot stand is gekomen, dus de verrichte re-integratieactiviteiten, minder relevant.

Wie hanteert beoordelingskader?

Het beoordelingskader heeft in de eerste plaats het oog op de re-integratie-inspanningen die werkgever en werknemer in redelijkheid van elkaar mogen verwachten.

Beoordelingskader in UWV-besluit

Het UWV hanteert dit kader uit hoofde van zijn wettelijke taak om bij een WAO-aanvraag re-integratie-inspanningen te toetsen.Het UWV acht het daarom noodzakelijk om zich formeel aan het beoordelingskader te binden door vastlegging daarvan in een beleidsregel.....

BIJLAGE

Kader voor inzet en beoordeling van re-integratie-inspanningen

Welke inspanningen worden van werkgever en werknemer verlangd? Hoe toetst het UWV?

1. Inleiding

2. Juridische grondslag

Het kader bevat geen nieuwe criteria, maar is gebaseerd op de geldende wet- en regelgeving alsmede op de jurisprudentie, ...de bepalingen uit

- het Burgerlijk Wetboek inzake het arbeidsovereenkomstenrecht,
- de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en de
- Wet WIA

zijn hiervoor belangrijke bronnen. In deze wetten is onder meer vastgelegd:

de verplichting van de werkgever en werknemer tot goed werkgever- en werknemerschap in het kader van de arbeidsovereenkomst op grond van het Burgerlijk Wetboek en de verplichting van werkgever en/of werknemer;

- om passende arbeid aan te bieden (7:658a BW)
- om aan re-integratie mee te werken. (7:660a BW)
- vergroten van kans op re-integratie (28-30 WIA)
- om tot het aanpassen van de werkplek te komen (3-4 arbowet)
- om ziekte te voorkomen of beperken (3-4 arbowet)
- het begeleiden van zieke werknemers (3-4 arbowet)
- zich bij de verzuimbegeleiding te laten bijstaan door een arbodienst, of ... (12-13 arbowet)
- beperking WIA instroom (28 WIA)
- verzorgen van re-integratiedossier en verslagen (25 WIA en regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar)
- professionele standaarden, richtlijnen en protocollen, (o.a. 6 WIA)

Het beoordelingskader is geen statisch document.....

3. Uitgangspunten beoordeling

Van werkgever en werknemer wordt verwacht dat zij al het mogelijke doen met het oog op de re-integratie. Dit uiteraard binnen de **grenzen van de redelijkheid**.....

Bij de beoordeling door het UWV van de geleverde re-integratie-inspanningen staat **het bereikte resultaat voorop**. Dat resultaat hoeft niet optimaal te zijn. .. **Een bevredigend resultaat is voldoende** .

Bij de UWV-beoordeling van de geleverde re-integratie-inspanningen is sprake van een bevredigend resultaat wanneer:

- Gekomen is tot een (gedeeltelijke) werkhervatting, die **min of meer aansluit** bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer.
- De betreffende hervatting moet een **structureel** karakter hebben, dat wil zeggen: het

moet aannemelijk zijn dat de werknemer ook na afloop van de verplichte loondoorbetalingsperiode in deze arbeid kan blijven werken.

- Uiteraard dienen werkgever en werknemer **al het mogelijke te doen** om te komen tot een werkhervatting die aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden.
- Bij de UWV-beoordeling is in die situatie sprake van een bevredigend resultaat wanneer betrokkene tegen het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode is ingeschakeld in arbeid met een **loonwaarde van ten minste 65%** van het loon vóór de ziekte.
- Dit is anders als de werknemer de werkgever op **betere mogelijkheden** heeft gewezen.
- Voorts moeten werkgever en werknemer het erover eens zijn dat er redelijkerwijs **niet meer van de werkgever kon worden verwacht**.
- Een werknemer hoeft een aanbod niet te accepteren als hij binnen het eigen bedrijf of daarbuiten **concrete herplaatsingsmogelijkheden** heeft gesignaleerd die beter aansluiten bij zijn functionele mogelijkheden.
- Van de werkgever moet dat aanbod **in redelijkheid** gevraagd kunnen worden.

Verder;

- Hier is relevant dat het begrip passende arbeid betekent dat meer van de werknemer mag worden gevergd naarmate het verzuim, ondanks redelijke re-integratie-inspanningen, langer duurt.
- Het 65%-criterium betreft dus nadrukkelijk geen streefsituatie aan het begin van het re-integratieproces, maar kan in het algemeen tegen het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode in aanmerking komen wanneer de ervaring met re-integratie-inspanningen uitwijst dat meer niet haalbaar is.
- Wanneer werkgever en werknemer uiteindelijk van mening verschillen over de gewenste re-integratie-inspanningen of daarover meer duidelijkheid wensen, kunnen zij een deskundigenoordeel vragen (zie paragraaf 10).
- Is geen bevredigend resultaat behaald, dan zal het UWV beoordelen of er door werkgever en door werknemer in de eerste twee ziektejaren voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht.

Geen loonsanctie bij:

- bevredigend re-integratieresultaat
- geen bevredigend resultaat, wel voldoende inspanningen,
- geen bevredigend resultaat, onvoldoende inspanningen maar wegens een deugdelijke grond.

Gevolg loonsanctie:

- De WIA-aanvraag van de werknemer wordt opgeschort
- De werkgever moet dan loon blijven doorbetalen.

Doel sanctie:

Dat de werkgever alsnog de nodige re-integratie-inspanningen levert.

Inhoud loonsanctiebeslissing:

- wat er schort aan de geleverde re-integratie-inspanningen,
- en op welke wijze de werkgever dit moet herstellen,
- de duur, wijze waarop die kan worden bekort (max 52 weken).

Drukmiddel op de werknemer:

Is de werknemer in de periode van de verplichte loondoorbetaling in zijn re-integratie-inspanningen in gebreke gebleven, dan ligt het op de weg van de werkgever om de werknemer op zijn gedrag aan te spreken. Blijft de werknemer ook dan nog in gebreke en is hem dat aan te rekenen, dan past het UWV op diens eventuele WIA- of WW-uitkering een maatregel toe.

Geen arbeidsmogelijkheden?

Geen re-integratie-inspanningen verlangd.

4. De aspecten waarop het UWV de beoordeling uitvoert

Indien het UWV het resultaat niet bevredigend acht, zal bij de beoordeling worden ingezoomd op datgene wat door de werkgever en werknemer daadwerkelijk ondernomen is.

Het UWV beoordeelt dan;

- het re-integratieresultaat in relatie tot
- de oorzaak van het verzuim en,
- de ondernomen stappen,
- aan de hand van het re-integratieverslag,
- zonodig opvragen van nadere informatie.

Waar het UWV naar kijkt

a. Voorschriften uit de Wet Verbetering Poortwachter en de Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar:

- Heeft de arbodienst/bedrijfsarts een adequate probleemanalyse opgesteld en een oordeel gegeven, waarbij wordt ingegaan op de aspecten die in de regeling zijn benoemd? Zijn deze zonodig, en zeker in geval van stagnatie van de re-integratie, bijgesteld?
- Is er een adequaat plan van aanpak opgesteld waarin – indien geïndiceerd – voldoende sociaal-medische interventies en/of activiteiten gericht op werkhervatting zijn opgenomen

en is er een casemanager aangewezen?

- Is het plan van aanpak ook daadwerkelijk uitgevoerd, tussentijds geëvalueerd en, indien nodig, bijgesteld?
- Heeft aan het eind van het eerste ziektejaar de meer uitgebreide evaluatie (opschudmoment) plaatsgevonden?

b. Medische aspecten:

- Heeft de werknemer een naar algemeen medische maatstaven adequate behandeling voor zijn ziekte of gebrek ondergaan?
- Is nagegaan of door behandeling, training of revalidatie de functionele mogelijkheden kunnen worden vergroot?
- Is voorzien in adequate begeleiding op weg naar vergroting van de functionele mogelijkheden?
- Is de beoordeling van de bedrijfsarts met betrekking tot de functionele mogelijkheden van de werknemer ten aanzien van eigen arbeid en eventuele passende, andere arbeid plausibel?
- Is rekening gehouden met de stand van de wetenschap en de eisen van professionele dienstverlening, zoals die onder meer tot uitdrukking komt in protocollen en richtlijnen of instructies?

c. Arbeidsdeskundige aspecten en werkinpassing:

- Zijn de mogelijkheden tot werkhervatting, gegeven de functionele mogelijkheden van de werknemer, in voldoende mate in beeld gebracht?
- Is voldoende rekening gehouden met de opleiding, ervaring en persoonlijke eigenschappen van de werknemer en de mogelijkheden tot aanvullende opleiding en training?
- Zijn de mogelijkheden tot herplaatsing in de eigen functie, zo nodig met aanpassingen, onderzocht?
- Zijn de mogelijkheden tot een andere functie bij de eigen werkgever, zo nodig met aanpassingen en scholing, in voldoende mate verkend?
- Zijn er activiteiten ondernomen voor het vinden van passend werk bij een andere werkgever, zo nodig door middel van scholing?

Bij de beoordeling van re-integratie-inspanningen acht het UWV het opvolgen van de voorschriften op grond van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar secundair ten opzichte van de feitelijke re-integratie-inspanningen.

5. Beoordeling re-integratieverslag

Bij de beoordeling van de verschillende stukken in het re-integratieverslag let het UWV vooral op de volgende aspecten.

Volledigheid re-integratieverslag

Het UWV controleert allereerst:

- Of de voorgeschreven stukken in het re-integratieverslag aanwezig zijn. Is het verslag niet volledig, dan is sprake van een administratieve tekortkoming die de werkgever moet herstellen.
- Als de tekortkoming aan de werkgever ligt, stelt het UWV de werkgever eerst in staat de ontbrekende gegevens binnen één week aan te vullen. In veel gevallen zal het re-integratieverslag dan wel compleet zijn en kan de inhoudelijke beoordeling plaatsvinden. Het is echter ook mogelijk dat de werkgever de gevraagde gegevens niet levert. In dat geval legt het UWV de werkgever een loonsanctie op. In de loonsanctiebeslissing wordt duidelijk aangegeven welke stukken ontbreken. De werkgever heeft daarbij zelf in de hand hoelang de loonsanctie feitelijk duurt. Meestal zal de werkgever de ontbrekende stukken snel kunnen aanleveren en daarmee de periode van de loonsanctie kunnen beperken. Bovendien krijgen de werkgever (en de werknemer) uiterlijk zes weken vóór het einde van de loondoorbetalingsperiode bericht dat de behandeling van de WIA-aanvraag wordt opgeschort, waardoor zij ruim vóór einde wachttijd kunnen starten met de completering van het re-integratieverslag. Van belang hierbij is dat herstel van administratieve tekortkomingen altijd mogelijk is, ook al zou er destijds bijvoorbeeld geen schriftelijk plan van aanpak zijn opgesteld. Een alsnog opgestelde rapportage over hetgeen destijds is gebeurd, voldoet dan ook.

Het re-integratieverslag omvat conform Artikel 6. Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar: [wetten.nl – Regeling – Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar – BWBR0013540 \(overheid.nl\)](https://www.wetten.nl/Regeling-Regeling-procesgang-eerste-en-tweede-ziektejaar-BWBR0013540-overheid.nl) waarnaar wordt verwezen

- administratieve gegevens;
- de aard van het bedrijf van de werkgever;
- de bekwaamheden van de werknemer;
- de functie van de werknemer;
- de eerste dag van ongeschiktheid;
- het oordeel en het advies van de bedrijfsarts of de arbodienst;
- het overeengekomen plan van aanpak en de bijstellingen;
- de evaluatie aan het einde van het eerste ziektejaar, de meest recente evaluatie van de voortgang en de uitvoering van de in het plan van aanpak gemaakte afspraken;
- een actueel oordeel over de kwaliteit van de arbeidsrelatie;
- een actueel oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst over;
 - het verloop van de ongeschiktheid tot werken,
 - de functionele beperkingen en
 - de mogelijkheden van de werknemer tot het verrichten van arbeid;
- een actueel oordeel over de aanwezigheid van passende arbeid bij de werkgever;

- een oordeel van de werknemer omtrent bovenstaande.

(Voor de verstrekking van deze informatie heeft het UWV formats beschikbaar gesteld, die zijn niet verplicht.)

Probleemanalyse en advies

Het doel van de probleemanalyse is werkgever en werknemer:

- te ondersteunen bij een succesvolle aanpak van de re-integratie,
- inzicht te geven in de relevante aspecten van het verzuim,
- duidelijk te maken wat kan worden gedaan om het verzuim te bekorten en
- de inzetbaarheid nu en in de toekomst te vergroten,

De probleemanalyse wordt opgesteld door de arbodienst/bedrijfsarts...

Bij de probleemanalyse gaat het onder andere om:

- het in beeld brengen van medische factoren,
- het in kaart brengen van andere factoren die het verzuim beïnvloeden,
- het probleem en belastbaarheid omschrijven ook bij een gebrek aan een eindsituatie of andere onduidelijkheid,
- een advies te bevatten over de wijze waarop de mogelijkheden tot herstel en werkhervatting kunnen worden benut of vergroot.

Het advies kan bijvoorbeeld betrekking hebben op:

- een aanpassing van het werk,
- een specifieke interventie of een specifieke behandeling,
- ook kan advies worden gegeven over de wenselijkheid van mediation.

Het UWV kijkt vooral:

- of zowel de analyse als het advies (ook latere bijstellingen) zodanig zijn dat de werkgever en werknemer zich een goed oordeel hebben kunnen vormen over de verzuimproblematiek, de daaraan ten grondslag liggende oorzaken en de mogelijkheden tot werkhervatting,
- of door de tekortschietende kwaliteit van de probleemanalyse kansen op werkhervatting zijn gemist.

In gebreke?

Voldoet de (bijgestelde) probleemanalyse hier niet aan, dan kan het UWV verlangen dat alsnog een deugdelijke probleemanalyse wordt opgesteld en dat werkgever en werknemer op basis daarvan een nieuw plan van aanpak maken en uitvoeren. Uiteraard zal dit alleen geschieden

indien naar het oordeel van het UWV door de tekortschietende kwaliteit van de probleemanalyse kansen op werkherleving zijn gemist. Het achteraf opstellen van een betere probleemanalyse, terwijl daarvan geen wezenlijk ander resultaat voor de re-integratie-inspanningen wordt verwacht, heeft geen nut.

Termijnen:

Voor probleemanalyse, plan van aanpak en evaluatie daarvan zijn in de ‘Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar’ termijnen opgenomen. Hiervan kan echter gemotiveerd worden afgeweken. Zie Afwijken van termijnen waarnaar wordt verwezen:

Artikel 5. Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

- Van de termijnen, bedoeld in artikel 2 en 4, kan door de werkgever en de werknemer gemotiveerd worden afgeweken.

[wetten.nl – Regeling – Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar – BWBR0013540 \(overheid.nl\)](https://www.wetten.nl – Regeling – Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar – BWBR0013540 (overheid.nl))

Plan van aanpak

Op basis van het bovenbeschreven advies van de arbodienst/bedrijfsarts moeten werkgever en werknemer in onderlinge overeenstemming een plan van aanpak maken, waarin ze afspraken vastleggen over de te ondernemen acties om de mogelijkheden tot werken te vergroten.

Volgorde:

- eerst hervatting eigen werk,
- niet mogelijk? Dan zoeken naar ander passend werk binnen het bedrijf,
- hervattingmogelijkheden bij een andere werkgever komen pas daarna aan de orde,
- andere volgorde meer –verwacht- succes? Keuzevrijheid,
- bij langdurig verzuim, van werkgever en werknemer mag worden verwacht dat zij – naast het eventueel nog lopende spoor I- ook spoor II inzet,
- spoor II bij toets UWV niet voldoende onderzocht? Alsnog doen, WIA-beoordeling uitgesteld.

Evaluatie en bijstelling plan van aanpak

Het plan van aanpak dient uitgevoerd. Indien het doel niet wordt gehaald dient het plan in overleg tussen werkgever, werknemer en arbodienst te worden bijgesteld.

Eerstejaarsevaluatie (opschudmoment)

Aan het eind van het eerste ziektejaar is een speciaal evaluatiemoment ingebouwd.

De uitkomst moet worden vastgelegd in het te zijner tijd op te stellen re-integratieverslag. Met name tijdens deze eerstejaarsevaluatie kunnen basale keuzes worden gemaakt, bijvoorbeeld wat betreft re-integratie-inspanningen spoor I of II. Spoor I geen resultaat, dan mag worden verwacht dat werkgever en werknemer dan – naast de wellicht nog lopende activiteiten voor re-integratie in het eigen bedrijf – tevens voorbereidingen starten met het oog op re-integratie spoor II. Re-integratie-activiteiten spoor II kunnen slechts achterwege blijven als er nog concreet perspectief bestaat op hervatting in het eigen bedrijf.

Hieronder wordt een aantal situaties genoemd waarin bijstelling van de re-integratie aan het eind van het eerste ziektejaar nodig kan zijn:

- de mate van werkhervatting loopt achter op het gestelde doel;
- er is geen plan van aanpak dan wel in het plan van aanpak is geen helder doel gesteld;
- de werkhervatting is niet stabiel;
- er is stagnatie in medische behandeling;
- het deskundigenoordeel heeft de gestagneerde re-integratie niet vlot getrokken;
- periodes van werk en uitval wisselen elkaar af;
- er is te lang gewerkt op arbeidstherapeutische basis zonder loonwaarde;
- hervatting op te laag niveau, of voor te weinig uren, zonder perspectief op eigen werk of ander passend werk.

Weten werkgever en werknemer niet zeker of ze met de re-integratie nog wel op de goede weg zitten of is de re-integratie gestagneerd, dan kunnen zij nader advies vragen aan deskundigen. Ook kan een deskundigenoordeel worden gevraagd aan het UWV.

6. Rol van ondersteunende dienstverleners

Het UWV beoordeelt de inspanningen van de werkgever en de werknemer en van de dienstverleners die hen ondersteunen.

Verzuimbegeleiding

- De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van zijn zieke werknemers.
- De werkgever is verplicht zich te laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst (vangnetregeling) of bevoegde bedrijfsarts (maatwerkregeling).
- Ook het UWV beoordeelt in het kader van de poortwachterstoets of de medische informatie is verstrekt door of onder verantwoordelijkheid van een bevoegde bedrijfsarts.
- De werkgever blijft eindverantwoordelijke voor de verzuimbegeleiding en de re-integratie.
- Dat impliceert onder meer dat hij de vinger aan de pols houdt en aldus kan de werkgever de aanpak van de verzuimbegeleiding beïnvloeden.
- De werkgever heeft daarvoor een aantal aanknopingspunten tijdens het re-integratieproces.

- De werkgever mag van zijn arbodienst of bedrijfsarts verlangen dat hij een probleemanalyse ontvangt die hem voldoende inzicht biedt in de relevante aspecten van het verzuim en in de te ondernemen re-integratie-activiteiten.
- Is dat niet het geval, kan de werkgever om een nieuwe probleemanalyse vragen.
- En in geval van vragen over de adequaatheid van de op basis van dat advies geleverde re-integratie-inspanningen kan een deskundigenoordeel van het UWV uitkomst bieden.
- Mocht de bevoegde arbodienst of bedrijfsarts in de probleemanalyse aangeven dat er geen re-integratie-inspanningen aan de orde zijn, in verband met de blijvende afwezigheid van arbeidsmogelijkheden, moet dit zorgvuldig worden onderbouwd.
- Het kan overigens noodzakelijk zijn zowel voor medisch-functioneel herstel als voor aanpassing van de arbeid andere dienstverleners dan de bedrijfsarts in te schakelen, zeker bij stagnatie in de re-integratie, of om na te gaan of het werk is aan te passen aan de door ziekte bepaalde veranderingen in de persoonlijke eigenschappen van de werknemer.

Casemanager

- Werkgever en werknemer zijn zelf volledig verantwoordelijk voor de activiteiten die ter uitvoering van het plan van aanpak worden ondernomen, en dus ook voor de activiteiten van de casemanager.
- Het UWV kan het ontbreken van een casemanager niet sanctioneren, wel de gevolgen als die blijken uit het resultaat.

Re-integratiebedrijf

- Als re-integratie in spoor I niet lukt, dan spoor II.
- De werkgever kan hiervoor –deels- een re-integratiebedrijf inschakelen.
- Dat is niet verplicht.
- Het UWV beziet slechts of de ondernomen re-integratie-activiteiten adequaat zijn, of er re-integratiekansen zijn gemist.
- De werkgever blijft verantwoordelijk, gemiste kansen zijn voor zijn rekening.
- Als de werknemer onvoldoende meewerkt, dan dient de werkgever hem daarop aan te spreken.

7. Medische aspecten bij re-integratie

7.1. Inleiding

- De rollen van bedrijfs- en verzekeringsarts zijn weliswaar verschillend, inhoudelijk gaat het om in wezen dezelfde zaken.
- De re-integratie van de zieke werknemer staat centraal.

7.2. Aspecten medische beoordeling

Het is de taak van de bedrijfsarts om:

- de medische **beoordeling** te verrichten,
- werkgever en werknemer te **ondersteunen**,
- te **adviseren**, ten behoeve van de verzuimbegeleiding en re-integratie,
- volgens voorgeschreven processtappen tijdens de ziekteperiode.

En:

- bij dreigende langdurige ziekte een probleemanalyse op te stellen,
- over mogelijke interventies en maatregelen te adviseren,
- het medische handelen en zijn actueel medische oordeel aan het eind van de eerste twee ziektejaren te **verantwoorden** in het medische deel van het re-integratieverslag.

De bedrijfsarts

- stelt aan de hand van de klachten vast of sprake is van beperkingen ten gevolge van ziekte of gebrek,
- beoordeelt of die beperkingen zodanig zijn dat ze de mogelijkheid om te werken beperken en
- maakt een analyse van medische en niet-medische aspecten,
- beoordeelt de normale veranderingen, zoals veroudering, niet als ziekte en
- merkt beperkingen die voortkomen uit veranderingen van werk of spanningen in de arbeidsverhoudingen niet als ziekte aan,
- adviseert over de resterende mogelijkheden en
- beoordeelt of de resterende mogelijkheden bestendig of beïnvloedbaar zijn of beter te benutten zijn,
- gaat na wat de resultaten zijn van de onderzoeken en behandelingen door de curatieve sector,
- beziet of daarin voldoende voortgang wordt betracht,
- beoordeelt of daar voldoende aandacht wordt besteed aan de mogelijkheden voor arbeid,
- neemt zo nodig contact op met de behandelend arts(en),
- verwijst de werknemer zo nodig zelf naar een specialist.

De verzekeringsarts:

- is dan in staat om zijn beoordeling van de medische aspecten in het kader van de poortwachterstoets en claimbeoordeling voor de Wet WIA te verrichten.

7.3. Gebruik professionele standaarden en verzekeringsgeneeskundige protocollen

Standaarden werkwijzers

- Het hanteren van professionele standaarden, richtlijnen en dergelijke (STECR, NVAB) behoort tot de professionaliteit van bedrijfsartsen en verzekeringsartsen.

Protocollen verzekeringsartsen

- Met de inwerkingtreding van de Wet WIA is een nieuwe ontwikkeling ingezet, namelijk de ontwikkeling van verzekeringsgeneeskundige protocollen met betrekking tot een bepaalde diagnose.

Gelden alle voor de bedrijfsarts

- Van bedrijfsartsen mag dus worden verwacht dat zij in de eerste twee jaar van ziekte eveneens gebruik zullen maken van verzekeringsgeneeskundige protocollen, voor zover deze aanknopingspunten bieden voor de beoordeling van mogelijkheden tot functioneren en van daaruit voor de mogelijkheden tot re-integratie.

Werkgever moet daarin meegaan

- Van de werkgever mag worden verwacht dat hij de bedrijfsarts in de gelegenheid stelt om conform de geldende standaarden, richtlijnen en protocollen te handelen.

Afwijkingen expliciet onderbouwen

- Voor alle geldende standaarden, richtlijnen en protocollen geldt dat daarvan kan worden afgeweken indien de specifieke omstandigheden van het individuele geval dit vereisen. Wanneer dit het geval is, zal de bedrijfsarts bij de verantwoording van de re-integratie-inspanningen expliciet moeten onderbouwen op grond van welke overwegingen is afgeweken.

7.4. Relatie beoordeling functionele mogelijkheden en re-integratie-inspanningen

De medische beoordeling van de functionele mogelijkheden moet gericht zijn op datgene wat betrokkene nog wél kan. Daaruit dient te worden afgeleid welke re-integratiemogelijkheden er in de eerste twee ziektejaren nog zijn en welke re-integratie-inspanningen dienen te worden verricht.

Er zijn dan verschillende situaties mogelijk:

- De werknemer is ongeschikt voor het eigen werk maar heeft nog arbeidsmogelijkheden. De bedrijfsarts brengt in de probleemanalyse de beperkingen, de mogelijkheden om te functioneren en het te verwachten herstel in kaart en adviseert de werknemer en werkgever inzake te ondernemen re-integratie-inspanningen.
- De werknemer heeft naar verwachting geen arbeidsmogelijkheden. De bedrijfsarts moet periodiek beoordelen of herstel respectievelijk verbetering van de arbeidsmogelijkheden

binnen een redelijke termijn is te verwachten of kan worden bewerkstelligd.

- Is er geen herstel meer te verwachten c.q. te beïnvloeden, dan zijn er dus geen re-integratiemogelijkheden meer en kan worden volstaan met het opmaken van een beperkte probleemanalyse, dat wil zeggen zonder advies voor een plan van aanpak. De werknemer kan éénmalig vervroegd een WIA-uitkering aanvragen.

Gebruik van terminologie uit het CBBS

Het is niet de bedoeling dat bedrijfsartsen de FML net zo ‘invullen’ als verzekeringsartsen dat behoren te doen. Het is voor bedrijfsartsen voldoende om beperkingen te omschrijven binnen de kaders van de zes verschillende belastingsvelden die de FML kent. (De FML kent de volgende belastingsvelden: persoonlijk functioneren, sociaal functioneren, fysieke arbeidsomstandigheden, dynamische handelingen, statische houdingen en werktijden.)

8. Arbeidskundige aspecten

Wat zijn de mogelijkheden van werkhervatting?

Daarbij spelen een rol:

- de functionele mogelijkheden,
- persoonlijke eigenschappen,
- opleidingsniveau,
- vaardigheden,
- arbeidservaring
- mogelijke verbeteringen middels opleiding of training

onderzoek naar werkhervatting;

- tijdelijk of blijvend,
- eigen of ander werk of werkplek,
- technisch of organisatorische aanpassingen aan (te creëren) werkplek,
- eigen of andere werkgever,
- evt. arbeidsplaatsvoorziening van het UWV,
- of hervatting in redelijkheid van de werknemer gevegd kan worden; is het werk passend.

Passend werk

Wat in een individueel geval passende arbeid is, wordt aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval beoordeeld.

Als leidraad:

- het dient in redelijkheid aan de werknemer opgedragen te kunnen worden,
- gelet op onder meer het arbeidsverleden,

- de opleiding,
- de gezondheidstoestand,
- de persoonlijke eigenschappen,
- de afstand tot het werk,
- het loon en hetgeen waartoe de werknemer nog in staat is,
- naarmate de periode van ongeschiktheid tot werken langer duurt, mag van de werknemer een ruimere opstelling worden verwacht,
- het functieniveau van de aangeboden arbeid mag in eerste instantie bijvoorbeeld niet veel lager zijn dan die van de oude functie,
- het arbeidspatroon van de aangeboden functie moet in redelijke mate aansluiten bij dat van vóór de ziekmelding.

Arbeidstherapie

Het komt regelmatig voor dat de werknemer tijdelijk werkt zonder loonwaarde; in de praktijk wordt dat wel aangeduid als op arbeidstherapeutische basis werken. Dat kan een zeer adequate aanpak zijn, mits:

- dit voor een korte periode gebeurt (in de regel niet langer dan zes weken),
- deze periode wordt gebruikt om in de praktijk te beoordelen welke arbeidsmogelijkheden de werknemer heeft,
- na afloop van de periode moeten werkgever en werknemer, in overleg met de bedrijfsarts, kiezen voor hetzij een reguliere arbeidsinschakeling, hetzij een andere wijze van re-integratie.

9. Re-integratieverplichtingen van werkgever en werknemer

Verplichtingen van werkgever en werknemer:

- de werkgever moet adequate re-integratie-inspanningen leveren,
- de werknemer moet daaraan meewerken,
- voor zover dat redelijkerwijs van beiden kan worden gevergd,
- beide partijen moeten op initiatieven ingaan en meewerken,
- tenzij die andere partij kan aantonen dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd,
- werkgever en werknemer moeten elkaar op hun verplichtingen aanspreken, deskundigen kunnen daarbij ondersteuning bieden.

Terugkeer in eigen functie staat voorop

Middels:

- mogelijkheid bieden om de bedongen arbeid gedeeltelijk te hervatten,
- overdracht van taken aan collega's,

- van dienstroosters,
- herverdeling van taken binnen een afdeling of unit,
- tenzij dit de arbeidsorganisatie te ernstig verstoort.

Initiatief werkgever bij zoeken naar passend werk in eigen bedrijf

- de werkgever moet passende arbeid aanbieden,
- de zieke werknemer moet daar niet zelf op af hoeven gaan,
- de werkgever moet de passende arbeid zo nodig opdragen,
- het enkel attenderen op vacatures e.d. is niet genoeg,
- de werkgever moet actief zoeken en bemiddelen naar passend werk,
- naarmate het bedrijf groter is zullen er meer mogelijkheden tot herplaatsing zijn,
- op voorstellen van de werknemer dient de werkgever positief te reageren,
- dergelijke voorstellen slechts gemotiveerd afwijzen,
- ook in een situatie van inkrimping zal de werkgever actief moeten zoeken,
- ook als een arbeidsconflict speelt met een puur persoonlijk karakter, wordt van de werkgever verwacht dat hij de mogelijkheden beziet om de werknemer op een dusdanige andere positie in het bedrijf te plaatsen dat dit conflict zich niet meer voor zal doen en betrokkene zo optimaal mogelijk kan functioneren,
- alleen als herplaatsing redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verwacht, kan dit achterwege blijven,
- van de werkgever wordt niet verwacht dat hij met het oog op de re-integratie van de zieke werknemer een andere werknemer ontslaat,
- zonder arbeidsplaatsen of formatieruimte, kan herplaatsing niet verlangd worden,
- het feit dat de werkgever voor de zieke werknemer een andere werknemer in zijn functie heeft aangesteld is geen rechtvaardigingsgrond voor het niet herplaatsen.

Werkgever moet ingaan op initiatief werknemer

Een werkgever moet bij re-integratie:

- het aanbod van de werknemer accepteren,
- als dit redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.

Aanbod kan ook zijn:

- een gering aantal uren of
- een beperkt takenpakket,

Ook aanbod ook accepteren als:

- de werknemer zijn mogelijkheden bij een ander bedrijf wellicht beter zou kunnen benutten.

Relevante gegevens:

- de werknemer wil dit graag,
- herplaatsing binnen het eigen bedrijf is redelijkerwijs mogelijk,
- er is concreet uitzicht op uitbreiding na verloop van tijd.

Noodzakelijk is evaluatie:

- periodiek om de drie maanden,
- is voortzetting nog steeds wenselijk?
- moet worden overgegaan tot herplaatsing bij een andere werkgever?

Herplaatsing bij een andere werkgever

Zolang er nog functionele mogelijkheden zijn;

- vooraf helderheid over de functionele mogelijkheden, kennis, ervaring en persoonlijke eigenschappen van de werknemer,
- een (bijgesteld) plan van aanpak,
- zo nodig een bijgestelde probleemanalyse,
- ondersteuning en faciliterende maatregelen, zoals bekostiging van sollicitatietraining of omscholing,
- zo nodig re-integratie spoor II laten doen door een re-integratiebedrijf of re-integratiedeskundigen,
- evt. via een re-integratieovereenkomst,
- de wensen van de werknemer spelen een belangrijke rol bij de keuze,
- CAO- of sectorale afspraken over re-integratie nagaan/gebruiken,

Werkgever moet re-integratie blijven;

- volgen,
- aansporen, aanspreken en
- zonodig een ander inschakelen,
- het UWV toetst de voortvarendheid en kan die achteraf sanctioneren.

Mislukken spoor II, einde rol werkgever

Als een re-integratietraject mislukt, ondanks adequate inspanningen van de werknemer en het re-integratiebedrijf, dan zullen de probleemanalyse en het plan van aanpak moeten worden bijgesteld. Als daaruit blijkt dat, gelet op de beperkingen, leeftijd, ervaring, etc., een tweede traject niet zinvol is, houdt de re-integratieverantwoordelijkheid van de werkgever wat dit betreft op.

Dienstverband spoor II

Overigens hoeft de werkhervatting bij een andere werkgever niet per se te leiden tot een nieuw dienstverband. Detachering is ook een mogelijkheid. Zeker bij tijdelijke werkhervatting bij een andere werkgever ligt detachering voor de hand.

Bevredigend resultaat

Van een bevredigend re-integratieresultaat bij herplaatsing bij een andere werkgever is pas sprake in geval van een werkhervatting min of meer conform de resterende functionele mogelijkheden of voor 65% van de oorspronkelijke loonwaarde, mits structureel en met instemming van de werknemer.

Verplichtingen van de werkgever

Doen wat redelijk is;

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.

Bedrijfsvoering

- de mogelijkheid tot herplaatsing minder financiële belasting voor de bedrijfsvoering met zich brengt. Ook een eventuele mogelijkheid tot vergoeding van de kosten is een relevante factor.

Sectorale aspecten

- er in de sector regelingen zijn getroffen of oplossingen zijn bedacht. Eventuele branche- of sectorgewijze afspraken kunnen mede richtinggevend zijn voor hetgeen in redelijkheid van de betreffende werkgever mag worden verwacht. Zo kunnen er brancheafspraken zijn om elkaars werknemers op te vangen of kunnen er afspraken zijn in een CAO of in een arboconvenant over re-integratie. Mocht opvang binnen de sector of branche niet mogelijk zijn, dan zal daarbuiten naar herplaatsingsmogelijkheden moeten worden gezocht.

Van de werkgever wordt niet verlangd

- wat onredelijk is,
- het productieproces in gevaar te brengen of
- de bedrijfsvoering in financieel opzicht onevenredig belasten.

Verplichtingen van de werknemer

- een positieve instelling bij re-integratie bij spoor I en II,
- flexibiliteit tonen,
- redelijke voorschriften opvolgen van de werkgever of deskundigen,
- meewerken aan zijn genezing, deze niet belemmeren of vertragen,
- noodzakelijke medische behandelingen ondergaan, met behoud van vrijheid in de keuze van behandelend arts, behandeling, en met behoud van de integriteit van zijn lichaam,
- meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak,
- uitvoeren van het overeengekomen plan,
- branche overeengekomen maatregelen ter bevordering van herstel of re-integratie nakomen,
- training en scholing, vergroting van bekwaamheden,

En

- de werkgever mag de werknemer sanctioneren,
- het UWV toetst de voortvarendheid en kan die achteraf sanctioneren

Financiering

De financiering van re-integratie is aan de werkgever. Aandachtspunten:

- re-integratie-instrumenten van het UWV e.d. ondersteunen soms,
- de werkgever mag rekening houden met vergoedingen van andere verzekeringen zoals (aanvullende) ZKV,
- de werkgever mag niet van de werknemer verlangen dat deze zich aanvullend verzekert

voor ZKV,

- de werkgever kan met de werknemer een regeling treffen ten aanzien van terugbetaling van de re-integratiekosten indien het traject slaagt en de werknemer daarna binnen een bepaalde periode vrijwillig ontslag neemt,
- als op voorhand het beoogde resultaat/restcapaciteit niet haalbaar is, geen financiële inspanning van de werkgever te vergen,
- de kosten-batenanalyse; uitgaven tegenover de kosten van loondoorbetaling en eventuele premieverhogingen, waarmee de werkgever te maken krijgt als de werknemer een WGA-uitkering krijgt, moet redelijk uitpakken.

10. De rol van het deskundigenoordeel

Bij:

- vragen over de passendheid van werkaanbod,
- vragen over de re-integratie-activiteiten, of die adequaat zijn,
- stagnatie in de re-integratie, om uit een impasse te komen,
- een vicieuze cirkel te doorbreken,
- een geschil over de geschiktheid van de bedongen arbeid

Door:

- in eerste instantie de werkgever, bij hem ligt het initiatief,
- de werknemer mag de werkgever op de re-integratie-activiteiten aanspreken
- de werknemer kan ook een deskundigenoordeel aanvragen
- laat één van beide partijen dit ten onrechte na, dan kan een loonsanctie volgen.

Overigens kunnen de werkgever of werknemer ook een deskundigenoordeel vragen in geval van een geschil over de geschiktheid voor de bedongen arbeid.

11. Werknemers met een tijdelijk dienstverband

- bij uitval gelijke re-integratieverplichtingen,
- kosten versus duur dienstverband in redelijkheid afwegen,
- de praktische lijn; kosten die van de werkgever kunnen worden gevergd mogen niet meer bedragen dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband,
- het UWV kan –bij hogere kosten- participeren, een door de werkgever ingezet re-integratietraject kan na het einde van het dienstverband dan voortgezet worden door het UWV,
- het UWV kan bijdragen in de kosten re-integratietraject; financiële belemmeringen voor re-integratie geen reden van stagnatie,
- soms kan worden volstaan met verwijzing naar het CWI (UWV Werkbedrijf),
- of een uitzendbureau,

- soms is aanvullende hulp bij sollicitaties voldoende,
- in andere gevallen is spoor II traject noodzakelijk,
- of omscholing,
- de werkgever is niet gehouden een participatieverzoek te doen.

Beoordeling re-integratie UWV:

- als de arbeidsongeschiktheid tenminste 6 weken heeft geduurd,
- een re-integratieverslag, uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband,
- op basis van dit verslag beoordeelt het UWV de re-integratie-inspanningen,
- verhaal als onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht, zie het besluit verhaal ziekengeld, internetadres in het kader,
- ook inspanningen van de werknemer worden beoordeeld, de werkgever moet hem aanspreken, zo nodig door opschorting van de loonbetaling,
- een weigerachtige werknemer kan een maatregel van het UWV opgelegd krijgen in de vorm van korting op de uitkering.

Datum

05 januari 2022

Auteur

Flora van den Berg