

Werkwijzer Poortwachter

UWV, 1 augustus 2022

Inhoudsopgave

Bij de geactualiseerde Werkwijzer Poortwachter van 1 augustus 2022
In deze werkwijzer is in paragraaf 6.3 de bijzondere arbeidsverhouding uitgewerkt van arbeid met een WSW-indicatie en beschut werk vanuit de Participatiewet. Ook zijn op basis van vragen, opmerkingen en suggesties teksten aangepast en instructies verduidelijkt.
Deze tekstwijzigingen zijn gemarkeerd met een blauwe streep in de linker kantlijn.

Addendum COVID-19
De overheidsmaatregelen voor COVID-19 grijpen in op de re-integratieverplichtingen van werkgevers. Daarom werd in mei 2020 een addendum (aanvulling) op de Werkwijzer Poortwachter uitgegeven. Daarin staat hoe de re-integratieinspanningen van de werkgever beoordeeld wordt tijdens de op dat moment geldende COVID-19-maatregelen. In juli 2022 is een update van dit addendum verschenen.

Quick Startdocument
In de Werkwijzer Poortwachter staat hoe de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige van UWV de ondernomen re-integratie-inspanningen beoordelen. Om de werkgever te ondersteunen in de stappen die hij hierbij moet zetten, en om hem te wijzen op zijn verantwoordelijkheden, werd in juni 2020 het 'Quick Startdocument' gepubliceerd. Dit document is geen vervanger van de Werkwijzer Poortwachter maar een aanvulling, specifiek gericht op de werkgever.

Inhoud

Inhoud **3**

1. Inleiding **7**

2. Wettelijk kader en regelingen **8**

3. Procesgang **9**

3.1. De procesgang eerste en tweede ziektejaar 9

3.2. Onderdelen re-integratieverslag 9

3.2.1. Probleemanalyse 9

3.2.2. Plan van aanpak 10

3.2.3. Bijstelling van de Probleemanalyse 10

3.2.4. (Eerstejaars)evaluatie 10

3.2.5. Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst 10

3.2.6. Eindevaluatie 10

3.2.7. Medische informatie 10

3.2.8. Oordeel werknemer 10

4. Inrichten re-integratie **11**

4.1. Doel re-integratie 11

4.2. Spoor 1 11

4.2.1. Terugkeer in eigen werk blijft voorop staan 11

4.2.2. Terugkeer in aangepast eigen werk 11

4.2.3. Terugkeer in (aangepast) ander werk 11

4.3. Spoor 2 12

4.3.1. Wanneer is Spoor 2 aan de orde? 12

4.3.2. Belastbaarheid pas na (Eerstejaars)evaluatie 12

4.3.3. Inrichting tweede-spoortraject 12

4.3.4. Adequaat traject 13

4.4. Verplichtingen werknemer 14

4.4.1. Herstel 14

4.4.2. Meewerken aan re-integratie 14

4.5. Verplichtingen werkgever 14

4.5.1. Passend werk aanbieden 14

5. Bijzondere situaties bij de re-integratie **16**

5.1. Meerdere werkgevers 16

5.2. Eigenrisicodrager Ziektewet 16

5.3. Arbeidsconflict en re-integratie 16

5.4. Stagnatie bij re-integratie (deskundigenoordeel) 16

5.5. Dienstverband eindigt tijdens ziekte 16

5.6. Participatieverzoek UWV bij einde dienstverband 16

5.7. Kosten re-integratie in relatie tot resterende duur van tijdelijk dienstverband 16

5.8. Marginale mogelijkheden 17

5.9. Perioden van geen benutbare re-integratiemogelijkheden 17

5.10. Dienstverbanden met zeer geringe en/of wisselende urenomvang 17

5.11. Tijdelijke of blijvende aanpassingen omvang dienstverband tijdens ziek zijn 17

5.12. Verloven, zoals ouderschapsverlof of seniorenverlof 17

5.13. Zwanger 18
5.14. AOW-gerechtigde leeftijd nadert 18
5.15. Wajong-status en indicatie banenafspraak 18
5.16. COVID-19 18
6. Bijzondere arbeidsverhoudingen 19
6.1. Uitzendbureau 19
6.2. Detacheren en payroll 19
6.3. Arbeid verricht met WSW-indicatie en beschut werk vanuit de Participatiewet 19
6.4. Werknemers met een no-riskpolis 20
6.5. Pgb (persoonsgebonden budget) 20
6.6. Factoren (deels) specifiek voor werknemers die in buitenland wonen 20
7. Een naar behoren afgerond re-integratietraject 21
7.1. Wanneer is er een bevredigend resultaat? 21
7.1.1. Werkhervatting met structureel karakter 21
7.1.2. Passend werk 21
7.1.3. Functionele mogelijkheden 21
7.2. Als een bevredigend resultaat niet kan worden gerealiseerd 21
8. Verlengde loondoorbetalingsverplichting en bekortingsverzoek 22
8.1. Verlenging van de loondoorbetalingsverplichting 22
8.2. Reden beëindiging verlengde loondoorbetalingsverplichting (bekortingsverzoek) 22
8.3. Andere reden voor beëindiging verlengde loondoorbetalingsverplichting 22
8.4. Beslissing op bekortingsverzoek 22
8.5. Dreigende betalingsonmacht werkgever 22
9. Toetsing re-integratie-inspanningen door UWV 23
9.1. Re-integratieverslagtoets (RIV-toets) 23
9.2. Volledigheid re-integratieverslag 23
9.3. Beeldvorming door UWV op basis van de stukken 23
9.4. Re-integratieverslag moet actueel zijn 24
10. Arbeidsdeskundige toetsingsaspecten 25
10.1. Toetsingsvolgorde 25
Ad 1 Bevredigend re-integratieresultaat 25
Ad 2 Re-integratie-inspanningen 25
Ad 3 Deugdelijke grond 26
Ad 4 Opleggen verlengde loondoorbetalingsverplichting 29
10.2. Aandachtspunten bij toetsing van het re-integratieverslag (RIV) 29
10.2.1. Onvoldoende beeldvorming 29
10.2.2. De toets wijkt af van een eerder uitgebracht deskundigenoordeel 29
10.2.3. Een niet of te laat opgestart tweede-spoortraject 29
10.2.4. Volledig hersteld voor het eigen werk 29
10.2.5. Bij onzekerheid over herstel: eerst beoordeling re-integratie 29
10.2.6. Meerdere werkgevers 29
10.2.7. Arbeidsconflict 29
10.2.8. Gelijktijdige loondoorbetaling en Ziektewet-uitkering 30
10.2.9. Pgb-houders in werkgeversrol 30

11. Verzekeringsgeneeskundige toetsingsaspecten **31**
11.1. Werkwijze 31
Ad 1 Beeldvorming 31
Ad 2 Oordeelsvorming 31
11.2. Actueel oordeel 31
11.3. Re-integratiebelemmerend advies 32
11.4. Hoe toetst de verzekeringsarts het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts tijdens de eerste 2 ziektejaren van de werknemer? 33
11.5. Protocollen, standaarden en richtlijnen 33
11.6. Duurbelastbaarheid in arbeid 34
11.7. Opbouwschema 34
11.8. Nu wél mogelijkheden, op datum einde wachttijd (EWT) géén mogelijkheden 34
11.9. Arbeidstherapie 34
11.10. Hersteld voor het eigen werk 34
12. Overleg met en informatie van de bedrijfsarts **35**
12.1. Contactlegging 35
12.2. Gespreksinhoud 35
12.3. Gespreksinhoud vastleggen 35
12.4. Geen contact 35
13. Communicatie met werkgever/werknemer **36**
13.1. Inhoudelijk vragen stellen 36
13.2. Vragen moeten relevant en concreet zijn 36
13.3. Hersteltermijn 36
13.4. Contact met de werknemer 36
13.5. Vragen bij gerealiseerde loonwaarde van meer dan 65% 36
13.6. Contact met de werkgever of bedrijfsarts 36
14. Het arbeidsdeskundig rapport **37**
15. Afhandelingstermijn **37**
16. Einde dienstverband tijdens ziekte **38**
16.1. Bijzondere aandacht bij ontbreken werkhervatting conform functionele mogelijkheden 38
16.2. Stagnatieperiode 38
16.3. Als de werknemer niet meewerkt 38
16.4. Invloed maatregel op verhaalsanctie 38
17. Begrippenlijst **39**
Adequaat tweede-spoortraject 39
Belastbaar 39
Deskundigenoordeel 39
Doelbinding 39
Eigen organisatie 39
Functionele beperkingen 39
Intermediair 39
Jobcarving 39
Marginale mogelijkheden 39
Persoonsprofiel 39

Re-integratieplan tweede spoor 40
Structurele hervatting 40
Uitzendbeding 40
Zoekprofiel 40
18. Colofon en onderhoudsparagraaf **41**

1. Inleiding

Op 29 december 2005 is de WAO opgevolgd door de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen: de WIA. Bij de WIA staat 'werken naar vermogen' centraal. Het gaat niet langer om wat mensen niet meer kunnen, maar vooral om wat mensen ondanks hun functionele beperkingen nog wél kunnen. Uitgangspunt is dat iedereen die arbeidsongeschikt is geworden zijn of haar resterende arbeidsmogelijkheden zo volledig mogelijk benut. Bij de beoordeling van het recht op uitkering kijkt UWV daarom naar wat de aanvrager met zijn of haar beperkingen door ziekte of handicap nog wél kan én wat hij of zij daarmee kan verdienen.

Voorafgaand aan de beoordeling van het recht op uitkering doet UWV de poortwachterstoets. UWV beoordeelt allereerst of er voldoende re-integratieresultaat is bereikt. En als dat niet zo is, of werkgever en werknemer samen gedurende de eerste 2 jaar van ziekte voldoende inspanningen hebben gedaan om de functionele mogelijkheden zo veel mogelijk te vergroten. En of de bestaande arbeidsmogelijkheden zo goed mogelijk worden benut, in het eigen bedrijf of bij een ander bedrijf. Na een positief oordeel over de geleverde inspanningen wordt het recht op uitkering beoordeeld. Bij een negatief oordeel wordt de beoordeling van het recht op uitkering opgeschort en de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever met maximaal 52 weken verlengd. Na reparatie van de vereiste re-integratie-inspanningen kan de werkgever een bekortingsverzoek indienen, zodat de verlengde loondoorbetaling geen 52 weken hoeft te duren.

Deze Werkwijzer Poortwachter is de opvolger van de Werkwijzer 'RIV-toets in de praktijk' voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van UWV SMZ van 7 maart 2011. Naast actualisering van de vorige werkwijzer, wordt voorzien in meer handvatten bij de inzet van het tweede spoor en nadere uitleg van bijzondere situaties en arbeidsverhoudingen. Ook is de inhoud van de circulaire 09C002 'Aandachtspuntenlijst Landelijke Loonsanctiecommissie' van 2 maart 2009 in de werkwijzer verwerkt, waarmee deze circulaire als apart document is komen te vervallen.

Bij de totstandkoming is rekening gehouden met de vraag om meer transparantie over de manier waarop UWV de geleverde re-integratie-inspanningen beoordeelt. Om die reden wordt de werkwijzer ook extern gedeeld. Er is gekozen voor een opzet waarbij de lezer na een korte introductie over wet- en regelgeving, aan de hand van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar wordt meegenomen naar het uiteindelijke toetsingsmoment van de re-integratie-inspanningen door UWV. De werkwijzer biedt hiermee aan werkgevers, werknemers en degenen die hen ondersteunen een richtlijn voor de aanpak van de re-integratie en meer voorspelbaarheid op de uitkomsten van de toetsing door UWV.

Aangegeven wordt wat van partijen in de praktijk in redelijkheid wordt verwacht in de eerste 2 ziektejaren. Doel is immers om bij ziekte te voorzien in een tijdige en adequate verzuim- en re-integratieaanpak, waardoor het functioneren van de werknemer in de arbeid zo snel en volledig mogelijk wordt hersteld en langdurig verzuim en instroom in de WIA wordt voorkomen. Werkgever en werknemer hebben daarom in de eerste 2 ziektejaren de primaire verantwoordelijkheid van verzuimbegeleiding en re-integratie, waarbij zij zich laten ondersteunen door een arbodienst of bedrijfsarts en eventueel andere deskundigen, zoals arbeidsdeskundigen.

2. Wettelijk kader en regelingen

Als een werknemer ziek wordt, moet de werkgever zorgen voor een tijdige en adequate verzuim- en re-integratieaanpak. De regels die hierbij gelden zijn vastgelegd in de Wet verbetering poortwachter, de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter (met bijlage).

In deze wetten en regelingen 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.
- De verplichting voor de werkgever om passende arbeid aan te bieden en de wettelijke plicht voor de werknemer om aan zijn re-integratie mee te werken. Deze plichten zijn neergelegd in de artikelen 629 lid 3, 658a lid 2 en 4 en 660a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en overeenkomstige regelingen voor overheidspersoneel.
- De verplichting voor de werkgever tot het aanpassen van de arbeidsplaats, de werkmethoden en de inrichting van het bedrijf in verband met het realiseren van resterend arbeidsvermogen, zijn verplichting om ziekte van werknemers zo veel mogelijk te voorkomen of te beperken en het begeleiden van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun werk te doen (artikel 4 Arbeidsomstandighedenwet).
- De wettelijke verplichting van de werkgever om zich bij de verzuimbegeleiding te laten bijstaan door een BIG-geregistreerde bedrijfsarts of door een gecertificeerde arbodienst (artikelen 14 en 14a van de Arbeidsomstandighedenwet).
- De plichten van de werknemer ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op uitkering op grond van de WIA (artikel 28 WIA).
- De in artikel 25 van de WIA neergelegde verplichtingen van werkgever en werknemer voor het re-integratiedossier, het re-integratieverslag en de nadere uitwerking daarvan in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.
- Professionele standaarden, richtlijnen en protocollen, waaronder de protocollen die gebaseerd zijn op artikel 6, zesde lid, WIA

Bovenstaand kader is niet statisch, omdat de invulling mede berust op bronnen die steeds verder worden ontwikkeld. Hierbij moet met name worden gedacht aan arbeidsrechtelijke jurisprudentie, professionele standaarden, richtlijnen en protocollen. Deze bronnen ondersteunen (de adviseurs van) de werkgever en werknemer bij de invulling van een effectieve verzuim- en re-integratieaanpak.

Wat betreft het toetsen van re-integratie-inspanningen zegt artikel 65 WIA dat UWV beoordeelt of de werkgever en de werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Vanaf hoofdstuk 9 van deze werkwijzer wordt verder ingegaan op de toetsing van het re-integratieverslag (RIV) door UWV.

3. Procesgang

3.1 De procesgang eerste en tweede ziektejaar

Bij ziekte van zijn werknemer moet de werkgever ervoor zorgen dat het functioneren van de werknemer in de arbeid zo snel en volledig mogelijk wordt hersteld, waardoor een onnodig beroep op een uitkering wordt voorkomen. Bij het toetsen van de re-integratie-inspanningen stelt UWV vast of werkgever en werknemer in redelijkheid konden komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn gedaan. UWV doet dat aan de hand van het re-integratieverslag (RIV) dat de werkgever en de werknemer samen opmaken. Een re-integratieverslag is een weergave van de ondernomen re-integratie-inspanningen, die ten minste wordt samengesteld uit de hieronder (1 t/m 7) genoemde formulieren. Het complete re-integratieverslag moet tegelijk met de WIA-aanvraag worden ingediend, uiterlijk in de 93e verzuimweek.

UWV stelt voor het re-integratieverslag modelformulieren op uwv.nl beschikbaar. Na invulling kunnen werkgevers deze via het werkgeversportaal[1] uploaden en digitaal versturen naar UWV. Verzending per post is ook mogelijk. Werkgevers wordt dringend aangeraden deze formulieren te gebruiken, omdat zij efficiënt het re-integratieproces ondersteunen en het proces voor zowel werkgever als UWV inzichtelijk maken.

De modelformulieren zijn:
1. Probleemanalyse (PA)
2. Plan van aanpak (PvA)
3. Bijstelling probleemanalyse
4. (Eerstejaars)evaluatie
5. Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst
6. Eindevaluatie
7. Medische informatie

Wordt er geen gebruik gemaakt van het UWV-model? Dan dienen deze onderdelen van het re-integratieverslag op grond van de Beleidsregels vorm- en herkenbaarheidsvereisten re-integratieverslagen van UWV als afzonderlijke en herkenbare onderdelen te worden weergegeven.

Al deze hierboven genoemde formulieren en documenten moeten worden meegestuurd met de WIA-aanvraag en vormen de basis voor de beoordeling van de re-integratie-inspanningen.

Let op: in de situatie dat er gedurende 2 jaar geen benutbare mogelijkheden voor de werknemer zijn geweest, heeft UWV voldoende aan de Probleemanalyse, het Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst en de medische informatie.

3.2 Onderdelen re-integratieverslag

3.2.1 Probleemanalyse

De Probleemanalyse wordt opgesteld door de arbodienst of bedrijfsarts, uiterlijk in week 6 van het verzuim. Bij de verslaglegging door de bedrijfsarts gaat het niet alleen om het in beeld brengen van medische factoren, maar ook om het in kaart brengen van andere factoren die het verzuim beïnvloeden. Zoals persoonlijke eigenschappen, opleidingen en vaardigheden, privé- en sociale omstandigheden, het eigen werk en factoren die met het werk te maken hebben. Daarnaast wordt geadviseerd met welke activiteiten het verzuim gevolgd kan worden. En met welke activiteiten de re-integratie mogelijk kan worden gemaakt. De Probleemanalyse, die naar de werkgever gaat, wordt hiervan afgeleid en bevat geen medische gegevens[2].

Als de reikwijdte van (een deel van) het probleem nog niet geheel te overzien is, bijvoorbeeld omdat er nog medische onderzoeken lopen, moet de arbodienst of bedrijfsarts dat duidelijk omschrijven. In zo'n situatie kan zo al worden nagedacht over het benutten van de bestaande mogelijkheden. De Probleemanalyse moet tevens een advies bevatten over de wijze waarop de mogelijkheden tot herstel en werkhervatting kunnen worden benut of vergroot. Ondersteunend hiervoor kunnen het Inzetbaarheidprofiel (IZP)[3] of varianten daarop zijn. Het advies kan bijvoorbeeld betrekking hebben op een aanpassing van het werk, eventueel met een voorziening, een specifieke interventie of een specifieke behandeling. Ook kan advies worden gegeven over het oplossen van een arbeidsconflict[4].

1) www.uwv.nl
2) Beleidsregels Autoriteit Persoonsgegevens 2016
3) Document Inzetbaarheidsprofiel op de website van NVAB
4) NVAB-Richtlijn 'Conflicten in de werksituatie' versie maart 2019 en STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten Versie 7: 2022 (link alleen beschikbaar voor UWV-medewerkers)

3.2.2 Plan van aanpak
Het Plan van aanpak wordt uiterlijk in week 8 opgesteld door werkgever en werknemer, waarbij zo nodig andere deskundigen kunnen adviseren. Bijvoorbeeld de bedrijfsarts, een arbeidsdeskundige of andere deskundigen op het terrein van arbeid en gezondheid.

Op basis van het advies van de arbodienst of bedrijfsarts in de Probleemanalyse moeten werkgever en werknemer in onderling overleg een Plan van aanpak maken. Daarin leggen ze afspraken vast over de te ondernemen acties om de mogelijkheden tot werken te vergroten. Denk hierbij aan een noodzakelijke behandeling, cursus of training en aan activiteiten (bijvoorbeeld mediation of andere interventies) om de werknemer in staat te stellen met die mogelijkheden aan het werk te gaan. Hierbij kan ook worden gedacht aan (tijdelijke) aanpassing van de werkplek, de werkorganisatie of de arbeidstijden.

3.2.3 Bijstelling van de Probleemanalyse
Tijdens het re-integratieproces wordt verwacht dat er regelmatig wordt geëvalueerd. Bij een gewijzigde medische situatie wordt de Probleemanalyse bijgesteld. Wijzigingen in de belastbaarheid tijdens de re-integratieperiode worden zo nodig weergegeven in het IZP of de varianten daarop.

3.2.4 (Eerstejaars)evaluatie
Het Plan van aanpak is geen statisch document. Het is een plan dat moet worden gevolgd en als het plan na evaluatie niet haalbaar blijkt, dan moet het worden bijgesteld zodat het wel haalbaar is.

Voorbeelden van situaties waarin bijstelling nodig is:

- De mate van werkhervatting loopt achter op het gestelde doel.
- Een wijziging in de belastbaarheid.
- Er is geen Plan van aanpak, of in het Plan van aanpak is geen helder doel gesteld.
- De werkhervatting is niet stabiel.
- Er is stagnatie in de 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 arbeidtherapeutische[5] basis zonder loonwaarde.
- Hervatting is op te laag niveau of voor te weinig uren, zonder perspectief op eigen of ander passend werk.

Hoewel het Plan van aanpak periodiek moet worden geëvalueerd, heeft de Eerstejaarsevaluatie een extra dimensie. Bij deze verplichte evaluatie na 52 verzuimweken is het doel dat de werkgever en werknemer terugblikken op de re-integratieactiviteiten in het eerste ziektejaar en expliciet de vraag onder ogen zien of de re-integratie nog op de goede weg zit. Er moeten basale keuzes worden gemaakt als het gaat om re-integratie-inspanningen in het eigen bedrijf of bij een andere werkgever. Zo nodig kunnen zij de gevolgde re-integratiekoers voor de komende periode bijstellen.

3.2.5 Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst
Ten tijde van de WIA-aanvraag en voorafgaand aan de Eindevaluatie van het Plan van aanpak, wordt door de bedrijfsarts of de arbodienst een Actueel oordeel opgesteld. Het Actueel oordeel bevat een omschrijving van de belastbaarheid van de werknemer en de stand van zaken met betrekking tot de re-integratie op dat moment.

3.2.6 Eindevaluatie
In de Eindevaluatie van het Plan van aanpak geven de werkgever en werknemer hun oordeel over de afgelopen 2 jaar van arbeidsongeschiktheid met betrekking tot de re-integratiemogelijkheden van de werknemer. De werkgever geeft ook zijn mening over de toekomstige re-integratiemogelijkheden van de werknemer.

3.2.7 Medische informatie
De bedrijfsarts levert de medische informatie over het (chronologisch) verloop van de verzuimbegeleiding vanaf aanvang van de ziekte en motiveert zijn handelen in die periode. Deze informatie valt onder het medisch beroepsgeheim.

3.2.8 Oordeel werknemer
De werknemer geeft op het aanvraagformulier WIA zijn oordeel over zijn re-integratie aan.

5) STECR Werkwijzer Arbeidstherapie, versie november 2020 (link alleen beschikbaar voor UWV-medewerkers)

4. Inrichten re-integratie

De re-integratie start zodra de werknemer belastbaar[6] is met re-integratieactiviteiten.

4.1 Doel re-integratie

Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie. Zij kunnen zich laten bijstaan door door hen ingeschakelde en onder hun verantwoordelijkheid vallende deskundigen. Zo kan de werkgever bij de re-integratie in het eerste en/of het tweede spoor, behalve van de diensten van de bedrijfsarts, in overleg met de werknemer gebruikmaken van de hulp van een intermediair, zoals een re-integratiebedrijf of arbeidsdeskundige. Met uitzondering van een arbodienst of bedrijfsarts is het inschakelen van andere deskundigen niet verplicht. Het doel van de re-integratie is een structurele werkhervatting in passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer. Dit betekent dat er een re-integratievolgorde bestaat waarbij eerst de focus gericht wordt op de mogelijkheden binnen de eigen organisatie[7] (Spoor 1) en, zo nodig aanvullend, buiten de eigen organisatie (Spoor 2).

4.2 Spoor 1

Onder re-integratie in Spoor 1 verstaan we alle activiteiten gericht op werkhervatting binnen de eigen organisatie. Daarbij wordt van de werkgever verwacht dat hij doet wat redelijkerwijs mogelijk is om zijn werknemer in passend werk te kunnen herplaatsen.

In het kader van deze activiteiten is er een re-integratievolgorde. Deze volgorde is:
1. Terugkeer in eigen werk
2. Terugkeer in aangepast eigen werk
3. Terugkeer in (aangepast) ander werk

4.2.1. Terugkeer in eigen werk blijft voorop staan

De primaire focus ligt op het terugkeren in het werk waarin de werknemer is uitgevallen. Daar moeten alle activiteiten op gericht zijn. Dit is een continu proces. Dat betekent dat de werkgever voortdurend moet blijven onderzoeken of het mogelijk is dat de werknemer in eigen werk kan terugkeren.

4.2.2. Terugkeer in aangepast eigen werk

De werkgever moet de werknemer de mogelijkheid bieden om het eigen werk gedeeltelijk te hervatten. Verder moet de werkgever bekijken of er mogelijkheden zijn om door verlichting van werkzaamheden (bijvoorbeeld met behulp van technische of organisatorische aanpassingen, of voorzieningen), extra begeleiding en/of overdracht van taken aan collega's, de werknemer zo veel mogelijk weer in het eigen werk te laten functioneren. Ook aanpassing van dienstroosters en eventueel herverdeling van taken kunnen van de werkgever gevraagd worden, tenzij dit de arbeidsorganisatie te ernstig verstoort.

4.2.3. Terugkeer in (aangepast) ander werk

Als (aangepast) eigen werk niet kan, moet de werkgever in het eigen bedrijf op zoek naar andere mogelijkheden om aan de zieke werknemer passend werk aan te bieden. Dit doet hij door uitgaande van het persoonsprofiel[8] een inventarisatie uit te voeren van geschikt(e) (te maken) werkzaamheden op functie- en taakniveau en op basis van een weging tussen belasting en belastbaarheid.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de werkgever en werknemer alle hervattingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie moeten blijven onderzoeken zolang het dienstverband duurt. Dus ook na een wijziging in de belastbaarheid of een wijziging in de organisatie.

Een onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden in het eerste spoor bestaat in ieder geval uit een inventarisatie van de volgende 2 punten:

1. Alle binnen de eigen organisatie voorkomende functies op en onder het (opleidings)niveau van de arbeidsongeschikte werknemer.
2. Een beoordeling van de geschiktheid van elk van deze functies, op basis van een vergelijking van de daarin voorkomende belasting met de belastbaarheid van de werknemer, daarbij ook rekening houdend met zijn bekwaamheden.

6) Zie begrippenlijst
7) Zie begrippenlijst
8) Zie begrippenlijst

Zo nodig zal nog op taakniveau onderzocht moeten worden of dit mogelijkheden biedt voor re-integratie. Al dan niet met extra begeleiding door de werkgever of bijvoorbeeld een externe jobcoach. In het uiterste geval kan dit leiden tot het creëren van een nieuwe functie, vergelijkbaar met jobcarving. De redelijkheid en billijkheid bepalen uiteindelijk wat in een specifieke situatie van een werkgever verwacht mag worden.

4.3 Spoor 2

Onder re-integratie in Spoor 2 verstaan we alle activiteiten gericht op werkhervatting buiten de eigen organisatie.

4.3.1. Wanneer is Spoor 2 aan de orde?

Zodra er geen zicht (meer) bestaat op een structurele hervatting binnen de eigen organisatie, moet er een adequaat tweede-spoortraject worden gestart om de hervattingskansen van de arbeidsongeschikte werknemer zo veel mogelijk te vergroten. Een tweede-spoortraject moet uiterlijk binnen 6 weken na de Eerstejaarsevaluatie (in de 52e verzuimweek) worden gestart.

Re-integratieactiviteiten in Spoor 2 kunnen na de Eerstejaarsevaluatie alleen achterwege blijven als er binnen 3 maanden een concreet perspectief is op structurele werkhervatting binnen de eigen organisatie in eigen, aangepast of ander passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de functionele mogelijkheden.

4.3.2. Belastbaarheid pas na (Eerstejaars)evaluatie

Ontstaat er pas na de (Eerstejaars)evaluatie belastbaarheid, dan zullen werkgever en werknemer ook later met de re-integratie beginnen. Er wordt van uitgegaan dat er 2 weken nodig zijn voor het opstellen of bijstellen van het Plan van aanpak en maximaal 6 weken voor de start van de uitvoering van de beoogde re-integratieactiviteiten. De tijd tussen de vaststelling dat er belastbaarheid is ontstaan en de start van daadwerkelijke inzet van re-integratieactiviteiten mag dus maximaal 8 weken bedragen.

Omdat de re-integratievolgorde blijft bestaan, richt de re-integratie zich ook in deze situatie in eerste instantie op Spoor 1. Maar omdat het tweede jaar van de loondoorbetalingsverplichting inmiddels is ingegaan, moet er direct (naast een onverminderd voortzetten van het eerste-spoortraject) met een tweede-spoortraject gestart worden. Dit geldt alleen wanneer er bij het opstellen van (de bijstelling in) het Plan van aanpak binnen 3 maanden geen concreet perspectief is op structurele werkhervatting binnen de eigen organisatie in eigen, aangepast of ander passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de functionele mogelijkheden.

De werkgever en werknemer moeten wel alle hervattingsmogelijkheden blijven onderzoeken. Bijvoorbeeld na een wijziging in de belastbaarheid of een wijziging in de organisatie.

4.3.3. Inrichting tweede-spoortraject

Bij een re-integratie in Spoor 2 wordt de arbeidsongeschikte werknemer actief begeleid bij het vinden, verkrijgen en behouden van een voor hem geschikte functie in een andere organisatie dan in die van de eigen werkgever. Dit gebeurt op basis van een van tevoren opgesteld en schriftelijk vastgelegd re-integratieplan.

De werkgever en de werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie. Hoewel hij zich kan laten bijstaan door deskundigen kan de werkgever de re-integratie ook in eigen beheer uitvoeren.

De werkgever is meer genoodzaakt om gebruik te maken van de specifieke expertise van een intermediair , als de arbeidsongeschikte werknemer bij het vinden van een passende functie ook wordt belemmerd door (meer) andere factoren dan ziekte en/of handicap. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een eenzijdig arbeidsverleden, een geringe scholingsgraad of een gevorderde leeftijd.

Ook als de werkgever de re-integratie in eigen beheer uitvoert, mag van hem worden verwacht dat hij de inzet van een re-integratie-intermediair aanbiedt en financiert als de werknemer dat wenst.

Als er sprake is van meer dan marginale mogelijkheden[12] moet minimaal 1 keer een adequaat tweede-spoorre-integratietraject ingezet worden. Een tweede-spoorre-integratieplan[13] bestaat uit alle door of namens de werkgever en/of zijn arbeidsongeschikte werknemer ontplooide en/of te ontplooien activiteiten. Dit zijn activiteiten gericht op (de verruiming van) de mogelijkheden van de werknemer om een passende functie buiten de eigen organisatie te vinden, te verkrijgen en/of te behouden.

9) Zie begrippenlijst
10) Zie begrippenlijst
11) Zie begrippenlijst
12) Zie begrippenlijst
13) Zie begrippenlijst

4.3.4 Adequaat traject

Het geheel van activiteiten moet als 'adequaat' kunnen worden aangemerkt. Daarvoor moet het traject bestaan uit een logisch samenhangende reeks van elkaar opvolgende, flankerende en/of overlappende activiteiten, die de afstand tussen het persoonsprofiel en het zoekprofiel[14] van de werknemer zo snel en zo veel mogelijk opheft of verkleint.

Het persoonsprofiel is de van tevoren vastgestelde uitgangspositie van de werknemer. Het zoekprofiel is het einddoel, gericht op een structurele werkhervatting in een geschikte functie buiten de eigen organisatie via de kortst mogelijke route. Om 'adequaat' te blijven moet het traject direct worden gewijzigd als de situatie daartoe aanleiding geeft.

Als een traject mislukt ondanks adequate inspanningen van de werknemer en intermediair, dan moet er ten minste met de arbodienst of bedrijfsarts geëvalueerd worden. Hierbij kunnen arbeidsdeskundigen of andere deskundigen op het terrein van arbeid en gezondheid worden geraadpleegd. Als uit de evaluatie blijkt dat er nog mogelijkheden zijn, moet er gezocht worden op welke wijze deze mogelijkheden alsnog benut kunnen worden.

Het persoonsprofiel wordt, rekening houdend met doelbinding[15] en proportionaliteit, vastgesteld aan de hand van een inventarisatie van de opgedane arbeidservaring, specifieke vaardigheden, genoten scholing en gevolgde cursussen, belemmeringen en beperkingen, en de persoonsgebonden kenmerken van de arbeidsongeschikte werknemer. Zoveel als mogelijk wordt rekening gehouden met zijn ambities, wensen en voorkeuren.

Voor wat betreft de belemmeringen en beperkingen van de werknemer moet het persoonsprofiel worden gebaseerd op wat de bedrijfsarts daarover heeft aangegeven.

Omdat de te ontplooien re-integratieactiviteiten sterk afhankelijk zijn van de functionele mogelijkheden van de werknemer, dient bij het opstellen van een tweede-spoorre-integratieplan zo(veel) mogelijk rekening te worden gehouden met de door de bedrijfsarts afgegeven prognose.

Gelet op de arbeidsmogelijkheden van de werknemer die uit het persoonsprofiel zijn af te leiden, wordt het zoekprofiel bepaald aan de hand van een inventarisatie van het volgende:

- de arbeidsmogelijkheden
- de verwervingsmogelijkheden
- de hervattingsmogelijkheden op de actuele arbeidsmarkt

Bij het opstellen van het zoekprofiel moeten eventuele branche- of cao-afspraken over de re-integratie nageleefd worden. Het zoekprofiel bestaat uiteindelijk uit een beredeneerde opsomming of omschrijving van branches, functies en/of werkzaamheden, waarbinnen en waarnaar met de meeste kans op succes wordt gezocht.

Het tweede-spoorre-integratieplan[16] wordt opgesteld door de uitvoerder van het plan. Het bevat, naast de weergave van de hiervoor bedoelde reeks van activiteiten en het daarmee gemoeide tijdsbeslag, ten minste het volgende:

- een door die uitvoerder vastgesteld persoonsprofiel;
- een beredeneerd zoekprofiel;
- een overzicht van rapportagemomenten.

De periodieke rapportages geven de werkgever (als opdrachtgever en eindverantwoordelijke) de mogelijkheid om de voortgang van het re-integratietraject te volgen en daarmee de vinger aan de pols te houden. Zo kan hij tijdig ingrijpen en indien nodig maatregelen nemen als het traject onnodig lijkt te worden opgehouden, of als het traject zich in een niet of minder adequate vorm dreigt te ontwikkelen.

Het is van belang dat de werknemer instemt met het re-integratieplan, omdat hij dan aan te spreken is op de daarin afgesproken inspanningen die hij moet leveren. Als hij het niet eens is met het voorgestelde plan, kan de werknemer een deskundigenoordeel[17] vragen.

De werkgever brengt gedurende de looptijd van het traject de door of namens hem ingeschakelde intermediair altijd op de hoogte van wijzigingen die de aard, vorm en/of duur van het traject kunnen beïnvloeden. Zo moet hij bijvoorbeeld de intermediair direct informeren als de bedrijfsarts een gewijzigde belastbaarheid vaststelt.

14) Zie begrippenlijst
15) Zie begrippenlijst
16) Zie begrippenlijst
17) Zie begrippenlijst

Daarnaast mag van de werkgever worden verwacht dat hij ook buiten de geplande rapportagemomenten de vorderingen van het traject volgt en zo nodig actie onderneemt. Dat geldt zeker als hij uit contacten met de werknemer verneemt dat de intermediair de hem verleende opdracht niet (geheel) uitvoert zoals verwacht mag worden.

De aard, omvang en verscheidenheid van de re-integratiebelemmerende factoren bepalen de mate waarin een tweede-spoortraject qua duur als 'adequaat' kan gelden. Ook wanneer een adequaat re-integratietraject is afgerond en de periode van loondoorbetalingsverplichting nog niet voorbij is, blijft de re-integratie-inspanningsverplichting van werkgever en werknemer onverminderd van kracht.

4.4 Verplichtingen werknemer

4.4.1 Herstel

De werknemer moet meewerken aan zijn herstel en mag dit niet belemmeren of vertragen. Het volgen van een naar algemeen medische maatstaven geaccepteerde behandeling mag daarbij worden verlangd, met behoud van vrijheid in de keuze van behandelend arts en het type van algemeen aanvaarde behandeling en met behoud van de integriteit van zijn lichaam.

4.4.2 Meewerken aan re-integratie

De werknemer moet meewerken aan de re-integratie, als dit redelijkerwijs van hem kan worden verwacht. Hij dient een positieve, actieve houding en enige flexibiliteit te tonen. De werknemer moet zich houden aan redelijke voorschriften van de werkgever of van deskundigen die hem begeleiden. De werknemer moet meewerken aan het opstellen van het Plan van aanpak, het uitvoeren van het met zijn werkgever overeengekomen plan en aan in de arbeidsovereenkomst of branche overeengekomen maatregelen ter bevordering van zijn herstel of re-integratie. Er mag worden verwacht dat hij meewerkt aan redelijke maatregelen die zijn gericht op het vergroten van zijn bekwaamheden, zoals training en scholing.

4.4.2.1 Werknemer werkt niet mee

Mocht de werknemer medewerking weigeren, dan wordt van de werkgever verwacht dat hij de benodigde prikkelende maatregelen treft om de werknemer tot medewerking te stimuleren. Als prikkelende maatregelen gelden hierbij bijvoorbeeld het aanspreken van de werknemer, schriftelijk vastleggen, officieel berispen, opschorten en/of inhouden van loon en uiteindelijk - in het uiterste geval - overgaan tot (aanzegging) van ontslag.

4.4.2.2 Ontslagverbod

Op grond van art.7:670 lid 1 BW geldt dat de werkgever de werknemer niet mag ontslaan tijdens de eerste 2 jaar dat de werknemer wegens ziekte niet in staat is om zijn werk te doen. De ontslagbescherming geldt echter niet als de zieke werknemer weigert mee te werken aan zijn re-integratie (artikel 7:670 a lid 1 BW). Dat is het geval als de zieke werknemer zonder deugdelijke grond een van de volgende dingen doet:

- Hij weigert redelijke voorschriften van de werkgever op te volgen en mee te werken aan maatregelen die erop gericht zijn om hem weer te laten werken, of;
- Hij weigert de door zijn werkgever aangeboden passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a BW te verrichten, of;
- Hij weigert mee te werken aan de opstelling, bijstelling of evaluatie van een Plan van aanpak als bedoeld in artikel 25 lid 2 WIA.

4.5 Verplichtingen werkgever

De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van zijn zieke werknemers. Hij moet zich laten bijstaan door een bedrijfsarts of arbodienst.

4.5.1 Passend werk aanbieden

De werkgever moet spontaan passende werkzaamheden aanbieden en zo nodig opdragen. De zieke werknemer moet daar niet zelf op af hoeven gaan. Het enkel attenderen op vacatures of laten kennismaken met een manager is niet genoeg. Het informeren naar vacatures bij andere bedrijfsonderdelen of het laten meedraaien in sollicitatieprocedures voor openstaande functies is ook niet voldoende. De werkgever moet actief zoeken en bemiddelen naar passend werk binnen de eigen organisatie.

Wanneer een werknemer zelf voorstellen voor andere passende werkzaamheden binnen het bedrijf doet, moet de werkgever daar positief op reageren. Afwijzing kan alleen plaatsvinden als de werkgever dit voldoende motiveert. Zelfs in een situatie van inkrimping of reorganisatie moet de werkgever actief zoeken naar de mogelijkheden om een werknemer met functionele beperkingen[19] toch aan het werk te houden.

19) Zie begrippenlijst

Ook als een arbeidsconflict speelt met een puur persoonlijk karakter, wordt van de werkgever verwacht dat hij de mogelijkheden onderzoekt om de werknemer op een dusdanige andere positie in het bedrijf te plaatsen dat dit conflict zich niet meer voor zal doen en de werknemer zo optimaal mogelijk kan functioneren. Dit kan slechts achterwege blijven als herplaatsing redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verwacht.

Van de werkgever wordt niet verwacht dat hij met het oog op de re-integratie van de zieke werknemer een andere werknemer ontslaat. Als er geen arbeidsplaatsen zijn of geen formatieruimte beschikbaar is, kan herplaatsing niet verlangd worden. Hierbij geldt overigens wel dat het feit dat de werkgever een andere werknemer in de oorspronkelijke functie van de zieke werknemer heeft aangesteld, geen reden mag zijn voor het niet herplaatsen. Tijdelijke dienstverbanden van anderen of arbeidsplaatsen die door uitzendkrachten e.d. worden bezet, dienen wel bij de herplaatsingsmogelijkheden van de werknemer te worden betrokken.

Organisatie van het bedrijf
Naarmate het bedrijf groter is, er meer vacatures zijn en er meer diversiteit in functies is, zijn er eerder andere passende functies beschikbaar. Ook zijn de mogelijkheden tot aanpassing van de eigen functie dan groter. Bijvoorbeeld door andere taakverdeling of takenruil. De feitelijke mogelijkheden tot aanpassing van productie- en werkmethoden zijn per (type) bedrijf verschillend en bepalen mede wat redelijk is binnen de gegeven omstandigheden.

Met elkaar verbonden ondernemingen
Bij de begeleiding van de werknemer bij het vinden van geschikt werk wordt ook gekeken naar andere, met de eigen onderneming verbonden organisaties, bijvoorbeeld in een holdingstructuur. De mate waarin de werkgever zeggenschap heeft binnen de andere organisaties en/of de mate waarin de organisaties naar buiten toe als afzonderlijk herkenbaar zijn, bepalen of er sprake is van eerste of tweede spoor- traject. Ongeacht een wellicht administratieve onafhankelijkheid zal een dergelijk re-integratietraject eerder als een re-integratie in Spoor 1 moeten worden aangemerkt naarmate de ondernemingen zich meer als één organisatie presenteren of gedragen en/of naar mate zij meer gebruikmaken van gemeenschappelijke diensten (zoals een gezamenlijke personeelsdienst).

Een franchisenemer is een zelfstandig ondernemer, die gebruikmaakt van de (winkel)formule van de franchisegever en bijbehorende commerciële instrumenten inkoopt. Hierdoor is sprake van een samenwerking en niet van (enige mate van) zeggenschap over personeelsbeleid tussen franchisenemer en franchisegever. Wij verwachten van een franchisenemer dat hij in het kader van re-integratie eerste spoor de herplaatsingsmogelijkheden onderzoekt in (al) zijn eigen onderneming(en).

Branchegebonden en sectorale aspecten
Eventuele branchegebonden of sectorale aspecten kunnen mede richtinggevend zijn voor wat in redelijkheid van de betreffende werkgever mag worden verwacht. Zo kunnen er branche-afspraken zijn om elkaars werknemers op te vangen. Of er kunnen afspraken zijn in een cao of in een arbo-convenant over re-integratie.

Financiering
Van de werkgever wordt verlangd dat hij de kosten van re-integratie van de werknemer draagt. In bepaalde gevallen kan hij gebruikmaken van re-integratie-instrumenten, zoals voorzieningen. De werkgever mag rekening houden met vergoedingen, die de werknemer van door hem zelf of door de werkgever voor hem afgesloten verzekeringen kan verkrijgen. Dit speelt vooral een rol bij behandelingen die ook voor vergoeding op grond van de afgesloten ziektekostenverzekering in aanmerking komen. De werkgever mag niet van de werknemer verlangen dat deze een aanvullende ziektekostenverzekering sluit voor behandelingen die niet zijn opgenomen in de basisverzekering.
Van de werkgever kan in redelijkheid niet worden gevraagd, dat hij de kosten draagt van een re-integratietraject waarvan van tevoren duidelijk is dat de re-integratiemogelijkheden van de werknemer niet of nauwelijks verruimen. Zo hoeft een werkgever meestal geen dure opleiding te betalen, waarbij de werknemer na afronding in staat is om slechts 1 specifieke functie te verwerven. Als er hierin nauwelijks vacatures voorkomen. De kans op vergroting van de re-integratie-mogelijkheden, is bepalend voor de vraag welke financiële bijdrage wij van een werkgever mogen verwerwachten.

Voorzieningen
Zowel binnen Spoor 1 als Spoor 2 kan een werkhervatting soms met de inzet van een voorziening worden gerealiseerd. Het niet geschikt kunnen maken van functies met behulp van voorzieningen moet goed en inzichtelijk onderbouwd worden. Voor meer informatie, zie de Leidraad Werkvoorzieningen van de NVvA.

Opleidingen
Als functies passend zijn te maken door de inzet van een kortdurende (in de regel circa 6 maanden) training of scholing, dan kan dit van werkgever en werknemer worden verwacht. Ten aanzien van Spoor 2 kan de inzet van een opleiding of training vooral noodzakelijk zijn om de arbeidskansen te vergroten.

5. Bijzondere situaties bij de re-integratie

5.1 Meerdere werkgevers
Als een werknemer een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft bij meerdere werkgevers, is ieder van die werkgevers verantwoordelijk voor de re-integratie. Hoewel niet verplicht, is het aan te bevelen onderling afstemming te zoeken.

5.2 Eigenrisicodrager Ziektewet
De eigenrisicodrager Ziektewet is op dezelfde wijze als ieder andere werkgever verantwoordelijk voor re-integratie van zijn (ex-)werknemer in het eerste en het tweede spoor. Na het einde van het dienstverband zet hij de re-integratie voort alsof de werknemer nog bij hem in dienst is. Dit brengt met zich mee dat hij de mogelijkheden in Spoor 1 moet blijven onderzoeken en zo mogelijk tot herplaatsing moet overgaan.

5.3 Arbeidsconflict en re-integratie
Een conflict binnen de werksfeer is geen reden om niet actief te werken aan re-integratie. Werkgever en werknemer zijn ook nu aan elkaar verplicht om tot oplossingen en tot re-integratie te komen: bij de eigen of bij een andere werkgever (Spoor 2). Er is sprake van een arbeidsconflict als 1 van de partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert [20].

Is er naast de arbeidsongeschiktheid ook sprake van een arbeidsconflict dan adviseert de bedrijfsarts niet alleen over arbeidsongeschiktheid en re-integratie volgens de regels van de Wet Verbetering Poortwachter. Hij heeft dan ook een adviserende rol in het conflict en geeft dan ook een interventieadvies . De STECR Werkwijzer Arbeidsconflict en de NVAB-Richtlijn 'Conflicten in de werksituatie' dienen hierbij als leidraad.

5.4 Stagnatie bij re-integratie (deskundigenoordeel)
Een deskundigenoordeel van UWV kan helpen als de re-integratie vastloopt en werkgever en werknemer er samen niet uitkomen. Van hen wordt verwacht dat zij dit oordeel ter harte nemen.

5.5 Dienstverband eindigt tijdens ziek zijn
Voor een werkgever en werknemer die een tijdelijke arbeidsrelatie hebben of voor wie een einde van de arbeidsrelatie in zicht is, gelden dezelfde re-integratieverplichtingen en procesgang als voor de werkgever en de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Als de ziekte van de werknemer op de ontslagdatum 6 weken of langer heeft geduurd, stelt de werkgever in overleg met de werknemer uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband een re-integratieverslag op. Dit geldt niet voor de werkgever die eigenrisicodrager is voor de Ziektewet.

Dat het dienstverband op een voorzienbare datum zal eindigen is geen reden om tot die datum minder inspanningen te doen dan voor een werknemer in vaste dienst. De inspanningen zullen zich vooral moeten richten op re-integratie in Spoor 2, met name als het concrete perspectief op herstel voor eigen werk voor einde dienstverband ontbreekt en het werk ook niet conform mogelijkheden is hervat in Spoor 1. De re-integratieverplichting stopt bij het einde van het dienstverband.

5.6 Participatieverzoek UWV bij einde dienstverband
Om te voorkomen dat de re-integratie vastloopt, kan de werkgever voor aanvang van het traject aan UWV vragen in de re-integratie te helpen. Als UWV akkoord gaat met dit verzoek, zal UWV een door de werkgever ingezet re-integratietraject na het einde van het dienstverband voortzetten en/of bijdragen in de kosten ervan. Hiermee worden financiële belemmeringen voor adequate re-integratietrajecten weggenomen en kunnen financiën geen argument zijn voor het niet inzetten van een re-integratietraject (meer informatie leest u op Betaalt UWV mee aan de re-integratie?).

5.7 Kosten re-integratie in relatie tot resterende duur van tijdelijk dienstverband
De duur van het dienstverband is van invloed op de maatregelen die een werkgever kan treffen om de (eigen) arbeid aan te passen of om andere passende arbeid binnen het bedrijf te realiseren (Spoor 1). Van een werkgever kunnen alleen financiële inspanningen worden verwacht die in verhouding staan tot de resterende periode van het dienstverband. Bovenmatige financiële inspanningen kunnen niet worden verwacht. Van bovenmatige kosten is sprake als de voor rekening van de werkgever komende kosten voor re-integratie meer bedragen dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband (Spoor 1 en Spoor 2).

20) zie voor meer informatie NVAB-Richtlijn 'Conflicten in de werksituatie' versie maart 2019 en STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten Versie 7: 2022 (link alleen beschikbaar voor UWV-medewerkers)

5.8 Marginale mogelijkheden

Met marginale mogelijkheden bedoelen we dat de werknemer uiterst beperkt belastbaar is. Wij verwachten dan van beide partijen dat zij extra hun best doen om te bekijken of deze geringe mogelijkheden kunnen worden benut. De focus ligt hierbij vooral mogelijkheden bij de eigen werkgever. Daar zijn meer mogelijkheden voor aanpassing in taken, uren en belasting dan bij een andere werkgever. Ook kan inzet van persoonlijke en/of functionele begeleiding eventueel nodig zijn. Inzet van een tweede spoortraject is niet snel aan de orde.

5.9 Perioden van geen benutbare re-integratiemogelijkheden

Tijdens een periode van geen benutbare re-integratiemogelijkheden houdt de bedrijfsarts de vinger aan de pols en wijst hij de werkgever op re-integratiemogelijkheden, zodra de werknemer hiertoe weer in staat is.

5.10 Dienstverbanden met zeer geringe en/of wisselende urenomvang

Bij dienstverbanden met een zeer geringe urenomvang of van een wisselende arbeidsomvang heeft de werkgever dezelfde inspanningsverplichting. Wel komt eerder de vraag aan de orde wat nog verwacht kan worden. Vooral voor wat betreft de kosten geldt dat deze in verhouding tot de omvang van het dienstverband moeten staan. UWV hanteert hiervoor als praktische lijn dat de kosten die van de werkgever kunnen worden gevergd niet meer mogen zijn dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van de loondoorbetalingsverplichting. De besteding van de (beperkte) middelen hoort zich te richten op de meest noodzakelijke activiteiten die herplaatsing bevorderen.

5.11 Tijdelijke of blijvende aanpassingen omvang dienstverband tijdens ziek zijn

De omvang van het dienstverband voorafgaand aan het ziekteverzuim is bepalend voor het doel van de re-integratie. Wijzigt (de omvang van) de functie na het intreden van het ziekteverzuim, dan wijzigt de re-integratieverplichting alléén als sprake is van een gezamenlijk overeengekomen, expliciete functiewijziging.

5.12 Verloven, zoals ouderschapsverlof of seniorenverlof

Het uitgangspunt is dat het opnemen van verlof de re-integratie niet mag schaden. De omvang van het dienstverband zonder verlof is bepalend voor het doel van de re-integratie. Dit geldt ook als de werknemer op de eerste ziektedag al gebruik maakt van een verlofregeling. Tenzij dit verlof doorloopt na de re-integratieperiode van 104 weken. Verlof opnemen tijdens ziekte kan conflicteren met de te verwachte re-integratie-inspanning. Van de werkgever wordt verwacht dat hij, voor zover mogelijk, gebruikmaakt van zijn bevoegdheid om verlof te weigeren.

Ouderschapsverlof

Een werknemer kan op de eerste ziektedag gebruikmaken van ouderschapsverlof, en hierdoor minder uren werken dan de oorspronkelijke contractomvang. Eindigt het ouderschapsverlof tijdens de re-integratieperiode van 104 weken, dan geldt een re-integratieplicht voor de omvang van het dienstverband zonder verlof. De werknemer kan ook zelf besluiten om het verlof (tijdelijk) te beëindigen.
Eindigt de verlofregeling niet (tijdelijk) en loopt deze ook na einde wachttijd door? Dan geldt een re-integratieplicht op basis van de daadwerkelijk gewerkte uren ten tijde van de eerste ziektedag.

Ouderenregeling

Een werknemer kan op de eerste ziektedag gebruikmaken van een ouderenregeling en hierdoor minder uur werken dan zijn oorspronkelijke contractomvang. Een ouderenregeling is bedoeld om tot de AOW-leeftijd door te lopen en daardoor niet meer te eindigen. De re-integratie in het eerste spoor (eigen werk en ander werk) richt zich op een herplaatsing in geschikt werk onder dezelfde condities als ten tijde van de eerste ziektedag. Dat betekent dat de re-integratie zich richt op de daadwerkelijk gewerkte en feitelijk verloonde uren. De re-integratie in het tweede spoor richt zich op de volledige omvang van de verloonde uren op de eerste ziektedag. Bij een nieuwe werkgever kan immers geen aanspraak meer gemaakt worden op de ouderenregeling, zoals die gold bij de oude werkgever.

Zorgverlof

Een werknemer kan op de eerste ziektedag gebruikmaken van kort- of langdurig zorgverlof, bijvoorbeeld om mantelzorg te verlenen. Als de verzorging door een ander kan worden overgenomen, mag worden verwacht dat de werknemer alle mogelijkheden benut om deze zorg zoveel mogelijk structureel over te dragen. De re-integratieplicht geldt voor de omvang van het dienstverband zonder verlof. Als alleen de werknemer de zorg kan leveren (noodzakelijkheidsvereiste) én het verlof doorloopt tot na einde wachttijd, dan geldt een re-integratieplicht voor de daadwerkelijk gewerkte uren waarbij rekening wordt gehouden met het verlof.

5.13 Zwanger

De zieke werkneemster die zwanger is wordt tijdens de WAZO-periode vrijgesteld van re-integratie-verplichtingen. De WAZO[21]-periode telt niet mee voor de 104 weken wachttijd.

5.14 AOW-gerechtigde leeftijd nadert

Als de werknemer binnen 1 jaar na het einde van de wachttijd de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, mag worden afgezien van een traject in het tweede spoor, mits beide partijen hiermee instemmen. Reden hiervoor is het gegeven dat deze werknemer bij instroom in de WIA of de WW is vrijgesteld van de sollicitatieplicht.

5.15 Wajong-status en indicatie banenafspraak

Voor werknemers met een Wajong-status of met een indicatie banenafspraak (omdat zij behoren tot de doelgroep van de Participatiewet) gelden dezelfde re-integratieverplichtingen als voor elke andere werknemer.

5.16. COVID-19

Door de COVID-19-crisis kunnen er situaties zijn dat de verplichtingen rond het RIV (art 25 WIA, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, Beleidsregels beoordelingskader poortwachter) over de grenzen van de redelijkheid dreigen te gaan. Om hier handvatten bij te geven is een addendum opgesteld.

21) Wet arbeid en zorg

6. Bijzondere arbeidsverhoudingen

6.1 Uitzendbureau

Als een uitzendkracht een uitzendbeding[22] heeft, houdt dat in dat het dienstverband bij ziekte meteen wordt beëindigd.

Als het uitzendbeding niet geldt heeft het uitzendbureau een re-integratieplicht, zowel in het eerste als in het tweede spoor. Van re-integratie in Spoor 1 is sprake in geval van begeleiding naar werk in de eigen organisatie en het netwerk van het uitzendbureau: bij de oorspronkelijke inlener, werk bij een andere inlener of werk bij het uitzendbureau zelf.

Re-integratie Spoor 2 is gericht op plaatsing in een functie bij een andere werkgever. Dit kan ook bij een ander uitzendbureau zijn. In geval van plaatsing bij een ander uitzendbureau mag er geen uitzendbeding van kracht zijn.

6.2 Detacheren en payroll

Bij detachering en bij een payrollconstructie worden de werkzaamheden verricht in het bedrijf van een opdrachtgever, die niet zelf de rol van werkgever vervult. De werknemer is in dienst bij de detacheerder of de payrollonderneming. Als formele werkgever is die verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte, en voor de re-integratie bij zowel Spoor 1 als 2.

Detachering

Voor de detacheerder betekent Spoor 1: begeleiding naar werk bij de oorspronkelijke inlener, werk bij een andere inlener of werk bij de detacheerder, waarbij de werknemer bij dezelfde formele werkgever in dienst blijft. Pas als daar geen mogelijkheid toe bestaat is de inzet van een Spoor 2-traject aan de orde.

Payroll

De payrollwerknemer wordt door de opdrachtgever zelf geselecteerd en door de payrollonderneming exclusief aan hem ter beschikking gesteld. Alleen met toestemming van de oorspronkelijke opdrachtgever mag de payrollwerkgever een zieke werknemer bij een andere opdrachtgever tewerkstellen.
Omdat de payrollwerkgever zich niet mag bezighouden met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod (allocatiefunctie), worden re-integratie-inspanningen in Spoor 1 beperkt tot begeleiding naar werk binnen de eigen organisatie of in de organisatie van de oorspronkelijke inlener. Begeleiding naar werk bij een andere opdrachtgever moet als een re-integratie-activiteit in Spoor 2 worden beschouwd.

6.3. Arbeid verricht met WSW-indicatie en beschut werk vanuit de Participatiewet

Werknemers met een WSW-indicatie[23] kunnen in het kader van de WSW[24] werkzaam zijn in een beschutte werkomgeving bij een SW-bedrijf of - al dan niet op detacheringsbasis[25]- op een begeleid werken werkplek. Werknemers vanuit de Participatiewet met een indicatie beschut werk zijn aangewezen op een beschutte werkplek.

De verantwoordelijkheid voor re-integratie van deze werknemers ligt bij de formele werkgever, dus bij die werkgever waar de werknemer een dienstbetrekking heeft. Dat kan zijn bij:
1. de gemeente;
2. een Gemeenschappelijke Regeling[26]);
3. een regulier bedrijf.

Als een werknemer gedetacheerd is bij een regulier bedrijf dan is de werkgever die de werknemer uitleent verantwoordelijk voor re-integratie; niet het bedrijf waaraan de werknemer wordt uitgeleend.
Werknemers die werkzaam zijn in een beschutte werkomgeving of op een begeleid werken werkplek kunnen meestal niet re-integreren naar reguliere arbeid. Van hun werkgevers verwacht UWV daarom een extra inspanning om passend werk binnen de eigen organisatie te vinden en om het werk aan te passen aan de mogelijkheden van de werknemer. Inzetten van een regulier Spoor 2 traject is bij deze werknemers niet snel aan de orde. Wel wordt verwacht dat de mogelijkheden voor plaatsing in passend werk (beschutte werkomgeving, begeleid werken werkplek, beschut werk) buiten de eigen organisatie zijn onderzocht.

NB: in geval van vragen neem contact op met de arbeidsdeskundige van de Participatiewet.

[22] Zie begrippenlijst
[23] werknemers die op 31 december 2014 een WSW-indicatie en een WSW-dienstverband hadden en sindsdien hun indicatie hebben behouden.
[24] Art. 2 WSW (WSW-dienstbetrekking) of art. 7 (begeleid werken in dienst van een reguliere werkgever met WSW-subsidie).
[25] Art 10b Participatiewet.
[26] Samenwerkingsverband van meerdere gemeenten, waaraan deze gemeenten bepaalde wettelijke taken en bevoegdheden hebben overgedragen, in dit verband de uitvoering van de WSW en/of (onderdelen van) de Participatiewet. Als het alleen om de WSW gaat dan heet 'dit samenwerkingsverband Werkvoorzieningsschap. Voor zowel de gemeente als de Gemeenschappelijke Regeling geldt dat de dagelijkse uitvoering van de Wsw is belegd bij een SW-bedrijf. Dit bedrijf treedt namens de gemeente / Gemeenschappelijke Regeling op.

6.4 Werknemers met een no-riskpolis

Voor zieke werknemers die niet alleen recht op loondoorbetaling, maar ook recht op een Ziektewet-uitkering hebben (vangnetter met werkgever), wordt van de werkgever dezelfde inspanningen verwacht als voor iedere andere werknemer.

6.5 Pgb (persoonsgebonden budget)

Een pgb-houder is te beschouwen als werkgever, als die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met een werknemer. Wanneer deze werknemer ziek wordt, zijn alle verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter van toepassing. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) ondersteunt de pgb-houder in de werkgeversrol.

6.6 Factoren (deels) specifiek voor werknemers die in buitenland wonen

Voor de meeste werkgevers geldt dat hun werknemers in Nederland wonen. Werkgevers in de grensstreek, scheepvaartbedrijven en sommige internationaal opererende Nederlandse bedrijven worden geconfronteerd met re-integratie van werknemers die in het buitenland wonen. Daarnaast komt het voor dat werknemers tijdens het dienstverband gedurende hun periode van arbeidsongeschiktheid (re-)emigreren. Voor al deze situaties gelden onverkort de regels van de Wet verbetering poortwachter en die van de Regeling procesgang eerste en tweede Ziektewetjaar.

Als de werknemer in een ander land woont, maakt dat het praktisch toepassen van de regels soms iets gecompliceerder. Naast de Nederlandse wet- en regelgeving zijn er binnen de EU voorschriften in verordeningen vastgelegd. Een van de zaken die geregeld is heeft te maken met het overleggen van een medische verklaring. Een werknemer mag een verklaring overleggen van een arts of instantie uit het land waar hij woont, waaruit blijkt wat de belastbaarheid is.

Mocht de werknemer na herhaald verzoek, ook nadat de werkgever aan een arts in het woonland om een second opinion heeft gevraagd, deze informatie niet overleggen, dan kan het opschorten van loon een overweging zijn[27].

Een werkgever kan dus wel verzoeken, maar niet afdwingen dat een in het buitenland wonende werknemer die arbeidsongeschikt is zich door de bedrijfsarts in Nederland laat onderzoeken. De werkgever kan de werknemer wel oproepen voor een gesprek in het kader van re-integratie. Hoewel de afstand regelmatige afspraken op kantoor of bij de arbodienst belemmert, dienen werkgever en werknemer in gesprek te blijven over re-integratie en hebben beiden verplichtingen.

Van de werknemer mag worden verwacht dat hij werkt aan zijn herstel en in het kader van re-integratie er alles aan doet om weer aan het werk te gaan. Als duidelijk is dat herplaatsing in Spoor 1 niet mogelijk is, dan kan Spoor 2 ook re-integratie in het buitenland betekenen. De plaatselijke economische situatie en onbekendheid met de buitenlandse arbeidsmarkt maken het moeilijk, maar van zowel werkgever als werknemer mag de nodige inspanning worden gevraagd. Geadviseerd wordt afspraken hierover vast te leggen.

27) uitspraak van Gerechtshof 's-Hertogenbosch over dit onderwerp in het Paletta-arrest, ECLI:NL:GHSHE:2014:451

7. Een naar behoren afgerond re-integratietraject

Het doel van een re-integratietraject is een bevredigend resultaat. Dat wil zeggen een structurele werkhervatting die zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden[28] van de werknemer.

7.1 Wanneer is er een bevredigend resultaat?

Een bevredigend resultaat is in de volgende situatie bereikt, aansluitend aan de verplichte loondoorbetalingsperiode:

1. De werknemer doet passend werk met een structureel karakter dat zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden en oorspronkelijke beloning binnen het eigen bedrijf (Spoor 1), dan wel, met toestemming van werknemer, buiten het eigen bedrijf.

Als dit niet mogelijk blijkt, dan is een bevredigend resultaat ook bereikt in deze situatie:

2 De werknemer doet passend werk met een structureel karakter met een loonwaarde van meer dan 65% van het oorspronkelijke loon (van voor de eerste ziektedag). Het moet hier gaan over een situatie die bereikt is na een intensieve re-integratie. Het is niet de bedoeling dat de werkgever aan de werknemer na 3 maanden ziekte dit werk voor meer dan 65% van het oude loon aanbiedt en vervolgens niets meer doet.

In dit laatste geval is het wel van belang dat werkgever en werknemer het erover eens zijn dat er redelijkerwijs niet meer van de werkgever kan worden verwacht. Een werknemer hoeft een dergelijk aanbod namelijk niet te accepteren als hij binnen het eigen bedrijf of daarbuiten concrete herplaatsingsmogelijkheden heeft gesignaleerd, die beter aansluiten bij zijn functionele mogelijkheden en waarmee hij wellicht een hogere loonwaarde kan realiseren en van de werkgever in redelijkheid kan worden gevraagd om die aan te bieden[29].

7.1.1 Werkhervatting met structureel karakter

Een werkhervatting moet een structureel karakter hebben. Dit betekent dat de werknemer aansluitend aan de verplichte loondoorbetalingsperiode in deze arbeid blijft werken. Het uitgangspunt is dat het om een aanstelling voor onbepaalde tijd gaat. De herplaatsing hoeft niet voor het einde van de wachttijd feitelijk en formeel te zijn geëffectueerd. Een enkel 'voornemen' tot herplaatsing is echter niet voldoende. Er moet wel sprake zijn van een onherroepelijke toezegging en de loondoorbetaling moet per einde wachttijd ononderbroken doorlopen.

Slechts in die gevallen waarin een aanstelling voor onbepaalde tijd niet mogelijk is, kan bij een nieuwe werkgever een aanstelling voor minimaal 6 maanden (gerekend vanaf het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode) worden geaccepteerd. De oorspronkelijke werkgever zal aannemelijk moeten maken dat binnen afzienbare tijd geen betere alternatieven beschikbaar zullen komen.

7.1.2 Passend werk

Onder passend werk[30] wordt verstaan: alle arbeid die aansluit bij krachten en bekwaamheden van de werknemer, tenzij die in redelijkheid niet aan de werknemer kan worden opgedragen.

7.1.3 Functionele mogelijkheden

Onder werk dat aansluit bij de functionele mogelijkheden wordt werk verstaan dat qua belasting past bij de belastbaarheid van de werknemer.

7.2 Als een bevredigend resultaat niet kan worden gerealiseerd

In gevallen waarin een bevredigend resultaat aantoonbaar niet kan worden bereikt, wordt ook van een naar behoren afgerond re-integratietraject gesproken in de volgende gevallen:

3. Spoor 1 is voldoende onderzocht en een adequaat re-integratietraject in Spoor 2 is opgestart en is waar mogelijk afgerond.
4. Het niet of onvoldoende (mee)werken van de werknemer aan het naar behoren afronden van een re-integratietraject is volledig aan de werknemer te wijten. En in voorkomende situaties zijn de sanctiemaatregelen van de werkgever naar de werknemer zonder succes toegepast.

28) Zie begrippenlijst
29) Zie hoofdstuk 13.5
30) Zie ook Handleiding passende arbeid in civiel recht van NVvA

8. Verlengde loondoorbetalingsverplichting en bekortingsverzoek

8.1 Verlenging van de loondoorbetalingsverplichting

Als er geen bevredigend resultaat is bereikt en de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn zonder dat daar een deugdelijke grond voor is, krijgt de werkgever een verlenging van de verplichte loondoorbetaling van maximaal 52 weken opgelegd[31]. Bij de eigen risicodrager Ziektewet geldt een verlengde doorbetalingsverplichting van de Ziektewet-uitkering tot maximaal 52 weken.

8.2. Reden beëindiging verlengde loondoorbetalingsplicht(bekortingsverzoek)

Tijdens de verlengde loondoorbetalingsplicht wordt van de werkgever verwacht dat de geconstateerde tekortkomingen worden gerepareerd. Vindt de werkgever dat hij dit voldoende heeft gedaan dan kan hij een bekortingsverzoek indienen.

8.3 Andere reden voor beëindiging verlengde loondoorbetalingsverplichting

Als de werknemer om medische redenen voor een periode van ten minste 3 maanden geen mogelijkheden tot werken zal hebben en het onduidelijk is of hij daarna wel mogelijkheden heeft, dan kan er om beëindiging van de verlengde loondoorbetalingsverplichting worden gevraagd. Voortzetting van de verlengde loondoorbetalingsverplichting is dan namelijk zinloos, omdat er geen zicht is op de mogelijkheid tot repareren. Een dergelijk verzoek moet vergezeld gaan van een bijgestelde Probleemanalyse en/of bijgesteld Actueel oordeel.

8.4 Beslissing op bekortingsverzoek

UWV moet binnen 3 weken na ontvangst van het bekortingsverzoek vaststellen of de tekortkomingen al dan niet zijn gerepareerd. De dag van ontvangst van het bekortingsverzoek telt mee voor het bepalen van de 3-wekentermijn.

Als er geen bekortingsverzoek is gedaan of zo'n verzoek niet is gehonoreerd, loopt de verlengde loondoorbetalingsverplichting door tot maximaal 52 weken. Als het bekortingsverzoek wordt gehonoreerd stopt de loondoorbetalingsverplichting 6 weken na uitreiking van de beslissing.

Als de werkgever een eerder vastgestelde tekortkoming nog voor het einde van de reguliere loondoorbetalingsverplichting repareert, geldt dezelfde uitloopperiode van 6 weken gerekend vanaf het moment dat het bekortingsverzoek wordt gehonoreerd.

8.5 Dreigende betalingsonmacht werkgever

Mogelijke financiële gevolgen van een (verlengde) loondoorbetalingsverplichting vormen geen reden om deze verplichting niet op te leggen. Een bekortingsverzoek om deze reden kan evenmin worden gehonoreerd (uitspraak door de Centrale Raad van Beroep over dit onderwerp: ECLI:NL:CRVB:2016:1011).

31) Zie hoofdstuk 9 e.v. van deze Werkwijzer

9. Toetsing re-integratie-inspanningen door UWV

9.1 Re-integratieverslagtoets (RIV-toets)

Pas als het resultaat niet bevredigend is, wordt gekeken naar de re-integratie-inspanningen. Daarbij is het doel een toets op de re-integratie-inspanningen en niet het verlengen van de loondoorbetalingsverplichting. Als er tekortkomingen worden vastgesteld, benoemt UWV ze allemaal en beperkt zich niet tot één of enkele aspecten. Zo kan de werkgever de vastgestelde tekortkomingen repareren en (meer) gericht tot een bevredigend re-integratieresultaat komen.

De periode waarover UWV de re-integratie-inspanningen toetst begint op de eerste ziektedag van de werknemer en eindigt op de dag dat hij de WIA-aanvraag indient. Als er zich na de datum van de aanvraag nog situaties voordoen die bevestigen dat de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn, dan mag UWV dit meenemen in de toetsing. UWV mag geen negatief oordeel over de re-integratie-inspanningen geven als dit alleen gebaseerd is op wat er ná de indiening van de WIA-aanvraag is nagelaten op het gebied van re-integratie.

Bij het uitvoeren van deze wettelijk verplichte taak hanteert UWV de 'Beleidsregels beoordelingskader poortwachter'.

9.2 Volledigheid re-integratieverslag

Allereerst wordt gecontroleerd of de voorgeschreven documenten[32] in het re-integratieverslag aanwezig zijn: is het re-integratieverslag compleet? Op grond van de documenten worden de re-integratie-inspanningen getoetst.

Als er documenten ontbreken is er sprake van een administratieve tekortkoming die hersteld moet worden. Hierbij is van belang bij wie de oorzaak ligt van het niet compleet zijn van het re-integratieverslag (RIV).

Als die oorzaak bij de werknemer ligt, wordt deze een termijn van 5 werkdagen gegeven om het RIV aan te vullen. Als de werknemer de ontbrekende documenten niet binnen deze termijn overlegt, wordt de WIA-aanvraag buiten behandeling gelaten (art. 4:5 Awb).

Als de tekortkoming aan de werkgever ligt, stelt UWV de werkgever eerst in staat de ontbrekende gegevens binnen 5 werkdagen aan te vullen. In veel gevallen zal het re-integratieverslag dan compleet zijn en kan de inhoudelijke toetsing plaatsvinden. Als de werkgever de gevraagde gegevens niet levert, legt UWV een verlenging van de loondoorbetalingsplicht op. In de beslissing hierover wordt duidelijk aangegeven welke documenten ontbreken. Herstel van administratieve tekortkomingen is altijd mogelijk.

Wanneer er een dringende reden is dat niet voldaan kan worden aan het binnen 5 werkdagen leveren van de ontbrekende informatie, is overleg met UWV mogelijk.

9.3 Beeldvorming door UWV op basis van de stukken

Zodra het re-integratieverslag (RIV) compleet is vormt UWV zich op basis van de aangeleverde documenten een beeld van de belastbaarheid, de belasting in de oorspronkelijke functie, de verrichte inspanningen en het behaalde re-integratieresultaat. Zo nodig beoordeelt de verzekeringsarts van UWV het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts.

Blijkt dat UWV zich onvoldoende een beeld kan vormen, bijvoorbeeld omdat de diagnose onbekend is, de functie niet goed omschreven werd, noodzakelijke specialistische informatie niet is opgevraagd door de bedrijfsarts, of verrichte inspanningen onvoldoende inzichtelijk zijn gemaakt? Dan neemt UWV contact op met de werkgever of (waar het aanvullende medische informatie betreft) met de bedrijfsarts om de ontbrekende gegevens alsnog te verkrijgen. Als die gegevens niet worden ingediend, dan wordt het beeld gebaseerd op de beschikbare informatie en kan dit leiden tot een inhoudelijke verlengde loondoorbetalingsverplichting.

32) Zie hoofdstuk 3.1

9.4 Re-integratieverslag moet actueel zijn

UWV moet een beeld hebben van het re-integratieresultaat op het moment van de WIA-aanvraag (uiterlijk in de 93e week). Het Actueel oordeel en de Eindevaluatie moeten dus betrekking hebben op dat moment.

32) Zie begrippenlijst

10. Arbeidsdeskundige toetsingsaspecten

De beoordeling van het re-integratieverslag (RIV) wordt in eerste instantie uitgevoerd door de arbeidsdeskundige.

Medische vragen of onduidelijkheden worden voorgelegd aan de verzekeringsarts. Inschakeling van de verzekeringsarts is met name verplicht in de volgende situaties:

- De bedrijfsarts heeft een medische urenbeperking gesteld.
- De bedrijfsarts stelde perioden vast waarin geen re-integratiemogelijkheden of marginale mogelijkheden bestonden.
- De bedrijfsarts heeft mogelijk een re-integratiebelemmerend advies aan de werkgever gegeven.

Bij marginale[33] of zeer geringe mogelijkheden beoordeelt de arbeidsdeskundige of de werkgever de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie voldoende heeft onderzocht, rekening houdend met de nog bestaande functionele mogelijkheden van de werknemer. De arbeidsdeskundige stelt daarbij vast of de door de bedrijfsarts omschreven geringe mogelijkheden hadden kunnen worden benut met het verrichten van arbeid.
Als werd afgezien van de inzet van een tweede-spoortraject, beoordeelt de arbeidsdeskundige of de werkgever in redelijkheid tot deze beslissing is gekomen.

10.1 Toetsingsvolgorde

De arbeidsdeskundige houdt altijd de vaste toetsingsvolgorde aan:
1. Is er sprake van een bevredigend re-integratieresultaat?
2. Zo nee, zijn de re-integratie-inspanningen voldoende?
3. Zo nee, is daar een deugdelijke grond voor?
4. Zo nee, is het mogelijk om de tekortkomingen te herstellen?

Ad 1 Bevredigend re-integratieresultaat
De arbeidsdeskundige richt zijn onderzoek allereerst op het behaalde re-integratieresultaat. Dit resultaat moet bevredigend zijn zoals omschreven in hoofdstuk 7 van deze werkwijzer.

Resultaat in nabije toekomst
Als er op het moment van toetsen nog geen sprake is van een bevredigend resultaat, maar vaststaat dat dit wel voor het einde van de wachttijd wordt gerealiseerd, dan wordt dit resultaat als bevredigend beschouwd.

Als de arbeidsdeskundige vaststelt dat er sprake is van een bevredigend re-integratieresultaat sluit hij zijn onderzoek hiermee af.

Niet volledig hervat maar volledige werkhervatting blijkt mogelijk
Als de werknemer niet volledig het werk heeft hervat, maar wel meer dan 65% van de oorspronkelijke loonwaarde realiseert en uit de toets van het re-integratieverslag blijkt dat de werknemer een nog hogere loonwaarde zou kunnen realiseren, dan wordt het resultaat van de re-integratie-inspanningen als niet bevredigend gezien.

Ad 2 Re-integratie-inspanningen
Blijkt dat het behaalde re-integratieresultaat niet bevredigend is, dan zoomt de arbeidsdeskundige in op de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Daarbij toetst de arbeidsdeskundige of de re-integratie langs de volgende lijn tot stand gekomen is:

1. Is het eigen werk, eventueel door het treffen van voorzieningen, geschikt (te maken)?
2. Is er ander passend werk (te maken) binnen de organisatie?
3. Is Spoor 2 (tijdig en adequaat) ingezet?

(Zie ook hoofdstuk 4.1, 4.2 en 4.3 van deze werkwijzer).

33) Zie begrippenlijst

De beoordeling van de inspanningen richt zich vooral op de eventuele tekortkomingen. Daarbij gaat het er primair om welke activiteiten de werkgever heeft ondernomen tot aan het moment van beoordelen.
Voorbeelden van tekortkomingen in de re-integratie-inspanningen:
- De werkgever heeft nagelaten onderzoek in te (laten) stellen naar de herplaatsingsmogelijkheden in (meer) eigen/ander/aangepast werk in de eigen onderneming.
- De werkgever heeft geen passende maatregelen genomen bij het niet of onvoldoende meewerken aan de re-integratie door de werknemer.
- Bij herhaalde uitval ging de werkgever niet na of de Probleemanalyse en/of het Plan van aanpak bijstelling behoefde(n).
- De werkgever heeft nagelaten om (tijdig) een tweede-spoorre-integratietraject in te zetten.
- Er werd geen adequaat re-integratietraject ingezet.

Als de arbeidsdeskundige vaststelt dat er voldoende re-integratie-inspanningen zijn geleverd, sluit hij zijn onderzoek daarmee af.

Ad 3 Deugdelijke grond
Blijkt uit het onderzoek door de arbeidsdeskundige dat de geleverde re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn, dan gaat de arbeidsdeskundige na of de werkgever hiervoor een deugdelijke grond heeft. Hierbij maakt de arbeidsdeskundige aan de werkgever duidelijk welke tekortkomingen hij heeft geconstateerd en vraagt hij aan de werkgever wat de reden hiervan is.

Een deugdelijke grond is een gerechtvaardigde reden die door een werkgever kan worden gegeven voor het feit dat hij in een specifieke situatie onvoldoende re-integratie-inspanningen leverde. De bijzondere omstandigheden dienen daarbij goed te worden gemotiveerd. Als de door hem aangevoerde reden inderdaad als een deugdelijke grond kan worden aanvaard, wordt de werkgever geen verlengde loondoorbetalingverplichting opgelegd, ondanks het feit dat zijn re-integratie-inspanningen als onvoldoende moeten worden gekwalificeerd.

Voorbeelden die mogelijk een deugdelijke grond kunnen opleveren:
- *Geen ontslag andere werknemer*
  Als de geschikte functies al worden bezet door andere werknemers, kan van een werkgever niet worden verlangd dat hij een van deze werknemers ontslaat om een zieke werknemer te kunnen herplaatsen. Uiteraard geldt dit niet voor uitzendkrachten, tijdelijke krachten of later aangestelde werknemers die zich nog in de proeftijd bevinden. Zij zullen plaats moeten maken.
- *Onevenredige belasting van andere werknemers*
  Als de herschikking van taken ten behoeve van een zieke werknemer ertoe zou leiden dat andere werknemers daardoor onevenredig zwaar worden belast, waardoor bij hen het risico op uitval wordt vergroot, dan kan dit een deugdelijke grond opleveren om die maatregel achterwege te laten.

Voorbeelden die geen deugdelijke grond kunnen opleveren:
- *Te hoge kosten van re-integratieactiviteiten*
  Een werkgever kan niet zonder meer stellen dat hij van het ondernemen van re-integratieactiviteiten afzag, omdat de daaraan verbonden kosten te hoog waren. Hij zal ten minste moeten aangeven welke re-integratie-inspanningen nodig waren en welke kosten daaraan waren verbonden. Daarnaast dient te worden gemotiveerd waarom er geen goedkoper adequaat alternatief kon worden ingekocht en toegepast. In voorkomende gevallen dient ook te worden verklaard waarom er geen aanspraak op subsidies en/of voorzieningen werd of kon worden gemaakt.
- *Niet verzekerd zijn voor re-integratiekosten of niet vergoeden van re-integratietraject door een verzekeraar*
  Ook als hij daarvoor geen vergoeding krijgt van een verzekeraar, moet een werkgever de re-integratie toch vormgeven voor zover dat, gelet op zijn financiële mogelijkheden, redelijkerwijs van hem kan worden verwacht. Als de kosten te hoog worden, zal de werkgever moeten motiveren waarom hij geen goedkopere re-integratie-alternatieven kan inzetten.
- *Geen geschikt (te maken) werk in de eigen onderneming*
  Evenmin kan een werkgever volstaan met de enkele mededeling dat hij geen passend of passend te maken werk in zijn bedrijf heeft (kunnen vinden). Hij dient een overzicht van binnen de eigen organisatie voorkomende functies te overleggen en daarbij aan te geven welke van deze functies, gezien zijn scholingsniveau, zijn vaardigheden en de reeds opgedane arbeidservaring, al dan niet na een kortdurende opleiding of training (in de regel circa 6 maanden), voor de werknemer geschikt zouden zijn. Bij deze potentieel geschikte functies moet worden aangegeven waarom ze niet konden of kunnen worden aangeboden en waarom er geen passende functie kon worden gecreëerd, al dan niet door samenvoeging van geschikte taken uit verschillende bestaande functies. UWV toetst ook of werk geschikt te maken is en dus of de inzet van voorzieningen is overwogen. Niet alleen deze afweging, maar ook waarom eventueel is afgezien van de inzet van een voorziening wordt getoetst.

- *Inadequaat oordeel van bedrijfsarts, arbodienst, re-integratiebedrijf of andere door de werkgever ingeschakelde dienstverlener*
  De werkgever kan zich niet beroepen op inadequaat handelen en oordelen van de door hem ingeschakelde deskundigen. Zij werken immers onder zijn verantwoordelijkheid. Dat geldt ook als het dienstverlening betreft die de werkgever als onderdeel van een verzuimverzekering wordt aangeboden. Als opdrachtgever en primair verantwoordelijke kan hij het risico van inadequate handelwijzen en oordelen beperken door zelf de vinger aan de pols te houden.
- *De werkgever volgde het medisch advies*
  Een bijzondere situatie lijkt aan de orde als de werkgever gehandeld heeft naar het advies van de bedrijfsarts. Hij ontplooide geen re-integratieactiviteiten omdat er sprake was van een (onterecht) re-integratieblokkerend advies: de bedrijfsarts stelde ten onrechte dat de werknemer niet over re-integratiemogelijkheden beschikte of gaf onterecht aan dat de op enig moment door de werknemer geleverde prestatie maximaal is. Omdat ook hier de werkgever verantwoordelijk is voor het handelen van de door hem ingeschakelde deskundigen, vormen óók adviezen voortkomend uit de door hem ingekochte sociaal-medische begeleiding geen deugdelijke grond.
- *Schoolvakanties, bouwvakvakanties en bedrijfsvakantiesluitingen*
  De administratieve en functionele verantwoordelijkheden van ondernemingen, instellingen, scholen en andersoortige organisaties worden niet onderbroken door een sluiting in verband met een vakantieperiode. Dat geldt daarom ook ten aanzien van de re-integratie-inspanningen en de verplichtingen met betrekking tot het re-integratieverslag.
  Als dit telefonisch niet mogelijk is, wordt er schriftelijk contact gezocht: zo mogelijk en indien bekend, via een administrateur of een (bestuurs-)secretariaat. Als een reactie binnen 1 week na dagtekening van het informatieverzoek uitblijft, wordt dit in de rapportage vermeld.
- *De werkplek is vergeven*
  Het feit dat de plaats van de zieke werknemer door een ander is ingenomen vormt geen deugdelijke grond.
- *Inkrimping van het bedrijf*
  Ook al is het in een situatie van inkrimping moeilijk, de werkgever zal toch (wellicht op een andere vestiging) naar herplaatsingsmogelijkheden moeten zoeken na wijziging van de organisatie van de onderneming. Bij inkrimping reorganisatie moet duidelijk worden waarom juist de zieke werknemer niet herplaatst kan worden. De zieke werknemer mag niet in een nadeliger positie komen dan wanneer hij niet ziek wasgeweest.
- *Arbeidsconflict*
  Als een arbeidsconflict speelt tussen werknemer en werkgever wordt verwacht dat er naar een oplossing wordt gezocht[34]. Ook als er een arbeidsconflict speelt tussen 2 werknemers en dit een puur persoonlijk karakter heeft, mag van een goed werkgever worden verwacht dat hij, als hij van dat arbeidsconflict op de hoogte is, het nodige zal doen om het probleem op te lossen. Hierbij kan hij mogelijk een onafhankelijk bemiddelaar inschakelen.
- *Onwil van de werknemer*
  Als de werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan de re-integratieactiviteiten wordt van de werkgever verwacht dat hij de werknemer tot actie stimuleert door het treffen van 'prikkelende maatregelen' zoals (het dreigen met) opschorting van de loonbetaling en in het uiterste geval (te dreigen met) ontslag.
- *Klachtcontingent in plaats van tijd- en/of procescontingent behandeling*
  Als de werkgever aanvoert de re-integratie vorm te hebben gegeven op geleide van de klachten van de werknemer, vormt dat geen deugdelijke grond. Geleidelijke re-integratie dient immers plaats te vinden op basis van medisch onderbouwde stappen en tempo. Als de werkgever medische argumenten als deugdelijke gronden aanvoert, bespreekt de arbeidsdeskundige de situatie met de verzekeringsarts om vast te stellen of dit inderdaad het geval is.

Als de arbeidsdeskundige vaststelt dat er sprake is van een deugdelijke grond sluit hij zijn onderzoek hiermee af.

Ad 4 Opleggen verlengde loondoorbetalingsverplichting
Als wordt vastgesteld dat de werkgever geen deugdelijke grond heeft aangevoerd voor de geconstateerde tekortkoming(en), terwijl hij nog wel de mogelijkheid heeft de tekortkoming(en) te repareren, dan kondigt de arbeidsdeskundige aan dat een verlengde loondoorbetalingsverplichting zal worden voorgesteld.
- *Reparatie tekortkoming nog wel mogelijk, maar schadelijk voor de bedrijfsvoering*
  Als de werkgever nog wel in staat is om de tekortkomingen te herstellen, maar het tegelijk langer moeten doorbetalen van het loon plus de kosten van de voortgezette re-integratie zijn bedrijfsvoering naar verwachting ernstig zal schaden, dan is deze omstandigheid geen reden om af te zien van het verlengen van de loondoorbetalingsverplichting. UWV mag alleen achteraf toetsen of de werkgever in redelijkheid aan zijn verplichtingen heeft kunnen voldoen en mag op dit punt geen toekomstverwachtingen meewegen.

34) zie hoofdstuk 5; en NVAB richtlijn 'Conflicten in de werksituatie' 2019 en Stecr werkwijzer arbeidsconflicten versie 7: 2022

- *Geen reparatie tekortkoming mogelijk in verband met ontbreken van benutbare mogelijkheden*
  Als de werknemer op het beoordelingsmoment niet beschikt over benutbare mogelijkheden, dit naar verwachting ten minste 3 aaneengesloten maanden zal duren en het onzeker is of daarna weer re- integratiemogelijkheden zullen ontstaan, wordt aangenomen dat de tekortkomingen niet gerepareerd kunnen worden. In dat geval wordt er geen verlengde loondoorbetalingsverplichting opgelegd.
- *Verlenging loondoorbetalingsverplichting voorleggen aan LLC*[35]
  Het voorstel wordt voorgelegd aan de landelijke loonsanctie commissie (LLC) die een bindend advies geeft en een afwijzing onderbouwd terugkoppelt aan de indiener van het voorstel van de verlengde loondoorbetalingsverplichting. Een verlengde loondoorbetalingsverplichting op administratieve gronden wordt niet aan de LLC voorgelegd.
  Ook de beoordeling van een bekortingsverzoek bij het opleggen van een verlengde loondoorbetalingsverplichting op inhoudelijke gronden wordt niet voorgelegd aan de LLC. De werkgever krijgt van de toetser een schriftelijke motivering van de verlengde loondoorbetalingsverplichting van maximaal 52 weken. Hierbij wordt vermeld wat de werkgever moet repareren en onder welke voorwaarde(n) de werkgever bekorting van de verlengde loondoorbetalings-verplichting zinvol kan aanvragen.
- *Bezwaar tegen de verlengde loondoorbetalingsverplichting*[36]
  Als de werkgever een verlengde loondoorbetalingsverplichting wordt opgelegd, krijgt hij hiervan een officiële beschikking waartegen hij bezwaar kan maken. De werknemer krijgt een kopie van de beschikking en een brief, waarin ook wordt aangegeven dat er tijdens de verlengde loondoorbetalingsplicht een opzegverbod geldt.
- *Bezwaar tegen niet-opleggen verlengde loondoorbetalingsverplichting*
  De werknemer kan belang hebben bij een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting:
  - Hij ontvangt dan langer zijn eigen loon in plaats van een (lagere) uitkering.
  - Hij heeft ontslagbescherming.
  - Hij heeft recht op re-integratie door zijn werkgever.

  Bij het voornemen om geen verlengde loondoorbetalingsverplichting op te leggen neemt de arbeidsdeskundige in elk geval contact op met de werknemer om zijn visie op de re-integratie-inspanningen van de werkgever te horen. Als blijkt dat werknemer het er niet mee eens is, dan vraagt de arbeidsdeskundige om een toelichting (hoor en wederhoor). Blijft de arbeidsdeskundige van mening dat het opleggen van een verlengde loondoorbetalingsverplichting niet aan de orde is, dan wordt dit in een rapport gemotiveerd.
  In de WIA-beslissing wordt expliciet vermeld dat aan de werkgever geen verlengde loondoorbetalingsverplichting wordt opgelegd. De werknemer kan hiertegen bezwaar maken. Dit bezwaar kan er meestal niet meer toe leiden dat alsnog een verlengde loondoorbetalingsverplichting wordt opgelegd, omdat dit na einde wachttijd niet meer mogelijk is. Wel kan de werknemer dan bij UWV een schadevergoeding claimen.
- *Beoordeling van een bekortingsverzoek*
  Alleen de werkgever kan een bekorting van de verlengde loondoorbetalingsverplichting aanvragen. De beoordeling van een bekortingsverzoek is procedureel en inhoudelijk gelijk aan de reguliere RIV-toets. Een voortzetting van de verlengde loondoorbetalingsverplichting die eerder al door de LLC is geaccordeerd, wordt niet opnieuw voorgelegd aan de LLC.
- *Deskundigenoordeel als oneigenlijk bekortingverzoek*
  Een werkgever vraagt soms een deskundigenoordeel (DO) aan nadat een verlengde loondoorbetalingsverplichting is opgelegd, omdat hij meent intussen de vastgestelde tekortkomingen te hebben gerepareerd. Als lijkt dat de aanvraag in feite bedoeld is als bekortingsverzoek, wordt dit met de werkgever gecommuniceerd. UWV neemt dit 'onterechte' deskundigenoordeel dan als bekortingsverzoek in behandeling mits de daarbij behorende actuele documenten aanwezig zijn.
- *Geen sanctie werknemer*
  De werknemer moet meewerken aan de re-integratie. Bij niet meewerken is het de werkgever die daar tijdens de eerste 104 weken verantwoordelijk voor is. Zo nodig moet hij passende maatregelen nemen. Wel kan na toekenning van een UWV-uitkering het niet meewerken aan de re-integratie een rol spelen. Eventueel kan de werknemer dan door UWV een maatregel worden opgelegd.
- *Volgordelijk RIV-toets en claimbeoordeling*
  Pas als de RIV-toets is afgerond, wordt overgegaan tot de WIA-claimbeoordeling. Tijdens de WIA-claimbeoordeling kan UWV nog terugkomen op de RIV-toets. Dat kan onder andere als blijkt dat UWV bij de RIV-toets van onjuiste gegevens is uitgegaan. Zo nodig kan dan alsnog een verlengde loondoorbetalingsverplichting worden opgelegd, mits dit gebeurt voor afloop van de reguliere loonbetalingsplicht.

35) Landelijke loonsanctie commissie toetst of het beoordelingskader is gehanteerd en de beoordeling voldoende beargumenteerd is.
36) Meer over het opzegverbod leest u op uwv.nl

10.2 Aandachtspunten bij toetsing van het re-integratieverslag (RIV)

10.2.1. Onvoldoende beeldvorming

UWV neemt contact op met de werkgever als er op grond van de RIV-stukken geen goed beeld is van de re-integratie-inspanningen. Of UWV neemt contact op met de bedrijfsarts op als het gaat om aanvullende informatie over de belastbaarheid. Als deze gegevens niet worden aangeleverd, dan baseert UWV zich op de beschikbare informatie. Dit kan leiden tot de conclusie dat de werkgever onvoldoende inzichtelijk heeft gemaakt waarop hij zijn re-integratie heeft gebaseerd. Door het ontbreken van dit inzicht is het niet aannemelijk dat er op dit gebied voldoende inspanningen zijn geleverd.

10.2.2. De toets wijkt af van een eerder uitgebracht deskundigenoordeel

In principe wordt niet afgeweken van een eerder uitgebracht deskundigenoordeel, tenzij dit oordeel evident onjuist blijkt. Bijvoorbeeld omdat het gebaseerd was op onvolledige of onjuist verkregen gegevens of wanneer er sprake is van nieuwe feiten. Dit afwijkende oordeel moet uiteraard beargumenteerd worden.

10.2.3. Een niet of te laat opgestart tweede-spoortraject

Als de arbeidsdeskundige constateert dat het tweede-spoortraject niet of te laat is opgestart, dan zijn de herstelmogelijkheden:

- *Adequaat traject opstarten*
  Als het traject om plausibele, medische redenen pas laat in het tweede ziektejaar opgestart werd en dit daardoor niet meer kon worden afgerond voor beoordelingsdatum is het enkel opstarten van een adequaat traject voldoende. Dit betekend dan dat dit traject is ingekocht en is ingezet.
- *Adequaat traject afronden*
  Afronden van een traject wordt verlangd als er zonder deugdelijke grond te lang gewacht is met het opstarten van het traject, terwijl dit bij een tijdige start voor de beoordelingsdatum had kunnen zijn afgerond. Afronden houdt in dit verband in dat er een eindrapportage is waaruit blijkt dat er een adequaat traject doorlopen is.

10.2.4. Volledig hersteld voor het eigen werk

Als de werknemer vóór het einde van de wachttijd volledig is hersteld voor het eigen werk en hierover tussen werkgever en de werknemer overeenstemming bestaat, is er geen reden om een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting op te leggen. Ook niet als de werknemer dit werk feitelijk niet verricht. Hij is dan immers niet meer te beschouwen als een zieke werknemer en de werkgever heeft niet langer de verplichting om re-integratie-inspanningen te verrichten. Wordt de WIA-aanvraag niet ingetrokken, dan wordt deze in behandeling genomen en afgewezen wegens het niet volmaken van de wachttijd.

10.2.5. Bij onzekerheid over herstel: eerst beoordeling re-integratie

Is het aannemelijk dat de werknemer volledig is hersteld voor het eigen werk, maar staat dit niet onomstotelijk vast, bijvoorbeeld omdat de werkgever of de werknemer het standpunt inneemt dat van volledig herstel nog geen sprake is? Dan toetst UWV eerst de re-integratie-inspanningen. UWV doet pas een uitspraak over geschiktheid voor eigen werk bij de claimbeoordeling.

UWV beoordeelt hoe de werkgever de re-integratie heeft vormgegeven. Zo nodig legt UWV een verlenging op van de loondoorbetalingsverplichting. UWV moet inhoudelijk beargumenteren wat de tekortkomingen zijn in de re-integratie en hoe deze gerepareerd kunnen worden. Bijvoorbeeld door plaatsing volgens functionele mogelijkheden of herplaatsing in eigen werk, als de werknemer inderdaad volledig belastbaar lijkt voor eigen werk.

Als later de claimbeoordeling volgt doet UWV pas een uitspraak over geschiktheid voor eigen werk. Dan kan UWV alsnog vaststellen dat de werknemer al vóór het einde van de wachttijd weer in staat was om zijn eigen werk volledig te doen.

10.2.6. Meerdere werkgevers

Als een werknemer een dienstverband voor onbepaalde tijd bij meerdere werkgevers heeft, kan een verlengde loondoorbetalingsverplichting alleen worden opgelegd als bij alle werkgevers verwijtbare tekortkomingen in de re-integratie wordt vastgesteld. Levert een van de werkgevers wel voldoende re-integratie-inspanningen, dan kan in het geheel geen verlengde loondoorbetalingsverplichting worden opgelegd. Vraagt een van de werkgevers terecht een bekorting aan, dan geldt de bekorting voor alle werkgevers. Samenloop van of met (een) dienstverband(en) voor bepaalde tijd staat het opleggen van (een) verhaalsanctie(s)[37] niet in de weg.

10.2.7. Arbeidsconflict

Verwacht wordt dat alle partijen er alles aan doen om tot herstel van de relatie te komen. Leidraad is de STECR Werkwijzer Arbeidsconflict en de NVAB-Richtlijn 'Conflicten in de werksituatie'. In dit geval adviseert de bedrijfsarts de werkgever ook over interventies bij conflicten in de werksituatie (zie ook par. 5.3). Het is aan de arbeidsdeskundige om te beoordelen of de werkgever deze adviezen heeft opgevolgd en of daarmee de juiste stappen zijn gezet in re-integratie in Spoor 1 en/of Spoor 2. Of de adviezen van de bedrijfsarts adequaat zijn geweest, is onderdeel van de sociaal medische begeleiding.

37) Zie uitleg verhaalsanctie hoofdstuk 16

10.2.8. Gelijktijdige loondoorbetaling en Ziektewet-uitkering

Een werknemer kan naast het recht op loondoorbetaling ook recht op een Ziektewet-uitkering hebben. Bijvoorbeeld als de werknemer voordat hij ziek werd, naast het dienstverband, een WW-uitkering ontving. Werkgever en UWV hebben dan beide een re-integratieverantwoordelijkheid. Aan het einde van de wachttijd kan geen verlengde loondoorbetalingsplicht worden opgelegd.

De werknemer kan ook recht hebben op een Ziektewet-uitkering waarbij de re-integratieverantwoordelijkheid alleen bij de werkgever ligt. Bijvoorbeeld bij ziekte ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling. Of omdat de no-riskpolis recht geeft op een Ziektewet-uitkering. Aan het einde van de wachttijd kan, als de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd, wel een verlengde loondoorbetalingsverplichting worden opgelegd.

10.2.9. Pgb-houders in werkgeversrol

Een pgb-houder kan met de zorgverlener een arbeidsovereenkomst afsluiten. De pgb-houder is dan werkgever en heeft een loondoorbetalingsverplichting. De SVB ondersteunt de pgb-houder in de betaling en de begeleiding. Als UWV tot verlenging van de loondoorbetaling wil overgaan, neemt UWV altijd eerst contact op met het SVB Servicecentrum PGB[38].

38) Uitvoering Poortwachtersrol en afspraken met SVB (link is alleen beschikbaar voor UWV-medewerkers).

11. Verzekeringsgeneeskundige toetsingsaspecten

Het startpunt voor de toetsing door de verzekeringsarts (VA) is, zoals onder hoofdstuk 10 van deze werkwijzer genoemd, wanneer er medische vragen of onduidelijkheden zijn. Dit stellen verzekeringsarts en arbeidsdeskundige samen vast in het teamoverleg. Het VA-onderzoek kan ook starten naar aanleiding van een gerichte vraag van de arbeidsdeskundige.

11.1 Werkwijze

1. Beeldvorming: de verzekeringsarts kijkt of de stukken uit het re-integratieverslag (RIV) een goed beeld opleveren van het sociaal medisch handelen in de eerste 2 ziektejaren. en het Actueel oordeel.
2. Oordeelsvorming: de verzekeringsarts toetst de beoordeling, begeleiding en advisering van de bedrijfsarts en het Actueel oordeel. Na de toetsing zorgt de verzekeringsarts voor een beargumenteerde vastlegging van zijn visie in het dossier.

Ad 1 Beeldvorming
Er is sprake van onvoldoende beeldvorming als de verzekeringsarts geen goed inzicht heeft gekregen in de reden van uitval en/of in het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts gedurende de eerste 2 ziektejaren. Te denken valt aan:

- geen informatie over belastbaarheid, geen historie of geen verslag van bevindingen.
- het niet meesturen van informatie van de behandelaar.

In dat geval verzoekt de verzekeringsarts de bedrijfsarts om binnen 5 werkdagen de ontbrekende informatie te leveren (artikel 25 lid 8 WIA). Tegelijkertijd wordt een bericht naar de werkgever gestuurd waarin wordt meegedeeld dat medische informatie bij de bedrijfsarts is opgevraagd.

Een machtiging voor het uitwisselen van informatie tussen verzekeringsarts en bedrijfsarts is niet nodig. Dit is wettelijk geregeld in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI), artikel 54-3c.

Als de benodigde informatie na 5 werkdagen nog steeds niet verstrekt is, kan de verzekeringsarts het re-integratieverslag (RIV) niet inhoudelijk beoordelen met de beschikbare informatie. In deze situatie geeft de verzekeringsarts aan dat de bedrijfsarts onvoldoende inzichtelijk heeft kunnen maken hoe hij tot zijn oordeel is gekomen. Door het ontbreken van dit inzicht is het niet aannemelijk dat de belastbaarheid juist is vastgesteld en/of dat de sociaal medische begeleiding adequaat is geweest. Dit koppelt de verzekeringsarts terug aan de arbeidsdeskundige. De verzekeringsarts doet zelf verder geen onderzoek en roept de werknemer dus ook niet op voor een spreekuur. Ook de arbeidsdeskundige doet verder geen onderzoek. Hij neemt de conclusie van de verzekeringsarts over in zijn rapport. Indien de verzekeringsarts de werknemer toch op een spreekuur heeft gezien, is het niet meer mogelijk te concluderen dat er sprake is van onvoldoende beeldvorming. De verzekeringsarts moet dan een eigen oordeel vormen en dit terugkoppelen aan de arbeidsdeskundige.

Wanneer er een dringende reden is waardoor niet voldaan kan worden aan het binnen 5 werkdagen leveren van de ontbrekende informatie, is overleg met UWV mogelijk.

Er kan in deze situatie geen verlenging van de loondoorbetalingsverplichting meer opgelegd worden op administratieve gronden.

Ad 2 Oordeelsvorming
De toetsing van het re-integratieverslag (RIV) door de verzekeringsarts is enerzijds gericht op het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts in de eerste 2 ziektejaren van de werknemer (de sociaal medische voorgeschiedenis) en anderzijds op het Actueel oordeel van de bedrijfsarts. Het is evident dat de verzekeringsarts zich achteraf een oordeel vormt. Hierbij is het van belang dat de destijds aanwezige context in ogenschouw genomen wordt.

11.2 Actueel oordeel

Van de verzekeringsarts wordt verwacht dat hij een uitspraak doet over de vraag of de medische informatie en de belastbaarheid zoals door de bedrijfsarts beschreven, een logisch verband vertonen. De bedrijfsarts beschrijft de belastbaarheid in CBBS[39]-achtige termen, maar hoeft geen Functionele Mogelijkhedenlijst (FML)[40] aan te leveren. Dit is immers een instrument van UWV dat bedoeld is voor een geautomatiseerde functie(voor)selectie in het kader van de claimbeoordeling. De bedrijfsarts kan gebruikmaken van een Inzetbaarheidsprofiel (IZP) of een variant daarop.

39) Claim Beoordelings-en Borgingssysteem is een hulpmiddel om de mate van arbeidsongeschiktheid te bepalen volgens de criteria/wetten.
40) Functionele Mogelijkhedenlijst is bedoeld om de mogelijkheden tot functioneren van de klant zo vast te leggen dat op efficiënte manier potentieel.

Wanneer de verzekeringsarts het niet eens is met de visie van de bedrijfsarts, verduidelijking wenst over de medische voorgeschiedenis of het Actueel oordeel dan neemt hij hierover contact op met de bedrijfsarts[41]. Blijft er na dit overleg verschil van mening dan doet de verzekeringsarts zelf onderzoek en hij vormt zijn eigen oordeel. De verzekeringsarts bepaalt hoe uitgebreid het onderzoek moet zijn om tot dit oordeel te komen. Dit kan zowel schriftelijk, telefonisch als in een persoonlijk gesprek (zie Standaard Onderzoeksmethoden).

Als na eigen onderzoek van de verzekeringsarts blijkt dat zijn oordeel over de mogelijkheden van de werknemer afwijkt van het oordeel van de bedrijfsarts, dan legt de verzekeringsarts dit vast in zijn rapportage en informeert hij de bedrijfsarts hierover. Belangrijk hierbij is dat de verzekeringsarts zich ook een oordeel vormt over de vraag sinds wanneer deze mogelijkheden aanwezig zijn, zodat er in overleg met de arbeidsdeskundige vastgesteld kan worden of er re-integratiekansen zijn gemist. In dit overleg bepaalt de arbeidsdeskundige of het zinvol is om nader te onderzoeken of hierdoor re-integratiekansen zijn gemist (en zo ja, of er een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting aan de orde is). De arbeidsdeskundige rapporteert hierover.

11.3 Re-integratie-belemmerend advies

Geeft de bedrijfsarts op het moment van het Actueel oordeel een re-integratie-belemmerend advies (als de werknemer geen re-integratiemogelijkheden heeft) dan wordt het RIV altijd voorgelegd aan de verzekeringsarts voor eigen onderzoek.

Wanneer de bedrijfsarts gesteld heeft dat de werknemer geen re-integratiemogelijkheden heeft, dan beoordeelt de verzekeringsarts 2 punten:

1. Is er op het moment van het Actueel oordeel inderdaad sprake van geen re-integratiemogelijkheden zoals de bedrijfsarts aangeeft?
2. Als er sprake is van geen re-integratiemogelijkheden, is er sprake geweest van de juiste sociaal medische begeleiding?

Ad 1
Als de verzekeringsarts bij zijn eigen onderzoek tot de conclusie komt dat de werknemer geen benutbare mogelijkheden heeft (dus op uitsluitend verzekeringsgeneeskundige gronden volledig arbeidsongeschikt is conform de uitzonderingscriteria genoemd in het Schattingsbesluit, artikel 2) wordt het re-integratieverslag (RIV) akkoord bevonden. De verzekeringsarts doet dan meteen een beoordeling in het kader van de WIA.

Redenen voor volledige arbeidsongeschiktheid op uitsluitend verzekeringsgeneeskundige gronden zijn:

- De klant is opgenomen in een ziekenhuis of erkende zorginstelling.
- De klant is bedlegerig (grootste deel van de dag en langdurig).
- De klant is in grote mate ADL-afhankelijk[42].
- De klant disfunctioneert persoonlijk en sociaal als gevolg van een ernstige psychische stoornis.
- De klant heeft sterk wisselende mogelijkheden/verlies van mogelijkheden binnen 3 maanden tot een jaar.

Ad 2
Als de verzekeringsarts bij zijn eigen onderzoek concludeert dat er op het moment van het Actueel oordeel inderdaad geen duurzaam benutbare mogelijkheden zijn, maar deze situatie toe te schrijven is aan het ontbreken van juiste sociaal medische begeleiding, dan zal hij dat goed moeten onderbouwen. Hij zal aannemelijk moeten maken dat er ook door adequatere begeleiding daadwerkelijk een andere belastbaarheid met re-integratiemogelijkheden zou zijn geweest. Ook moet de huidige GBM-situatie (Geen Benutbare Mogelijkheden) op te heffen zijn door het inzetten van deze tot nu toe ontbrekende begeleiding of interventies. Zou dat laatste niet het geval zijn, dan kan er geen verlenging van de loondoorbetalingsverplichting worden opgelegd, omdat er geen reparatiemogelijkheid voor de werkgever aanwezig is.

Is de conclusie dat er op het moment van het Actueel oordeel wél benutbare mogelijkheden zijn, ook al zijn deze mogelijkheden marginaal, dan beschrijft de verzekeringsarts de belastbaarheid conform de rubrieken[43] van de Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) en draagt hij het dossier over aan de arbeidsdeskundige. Hierbij geeft hij aan sinds wanneer deze belastbaarheid geldt, zodat de arbeidsdeskundige kan vaststellen of er re-integratiekansen zijn gemist.

41) Zie hoofdstuk 12
42) Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen
43) Persoonlijk- en sociaal functioneren, aanpassing aan fysieke omgevingseisen, dynamische handelingen, statische houdingen en werktijden

11.4 Hoe toetst de verzekeringsarts het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts tijdens de eerste 2 ziektejaren van de werknemer?

Het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts dient gericht te zijn geweest op re-integratie van de werknemer in loonvormende arbeid. Daarbij hoort ook het stimuleren van behandeling en andere activiteiten gericht op een optimaal herstel van het functioneren en het bevorderen van de arbeidsmogelijkheden van de werknemer. Hierbij wordt onder andere aansluiting gezocht bij wat in de bedrijfs- en verzekeringsgenees-kundige protocollen beschreven staat.

Een toets is geen claimbeoordeling en de bedrijfsarts heeft een zekere professionele marge. Het gaat erom of de bedrijfsarts op basis van op dat moment bekende feiten en omstandigheden redelijk heeft geoordeeld en gehandeld. Onderstaande aandachtspuntenlijst, die is terug te vinden in alle verzekeringsgeneeskundige protocollen, wordt door de verzekeringsarts gehanteerd om zich te oriënteren op de gegevens in het re-integratieverslag (RIV).

Aandachtspuntenlijst conform verzekeringsgeneeskundige protocollen

1. Aard en ernst van de klachten en symptomen
- Hoe waren de klachten aan het begin van het verzuim en wat was het verloop?
- Waren er klachten of tekenen van disfunctioneren voorafgaand aan het verzuim?

2. Diagnostiek
- Zijn diagnose(n) gesteld, geëvalueerd en zo nodig herzien?
- Is er comorbiditeit (zijn er verschillende stoornissen of aandoeningen tegelijkertijd)?
- Is er overleg geweest tussen bedrijfsarts en huisarts/behandelaar? Wanneer, met welk resultaat?

3. Behandeling
- Is werknemer verwezen? Wanneer en naar welke vorm van behandeling?
- Zijn er adviezen gegeven inzake het medisch herstel en de re-integratie?

4. Herstelgedrag/probleemoplossend gedrag van werknemer
- Is werknemer daadwerkelijk onder behandeling gesteld bij verwijzing? Heeft werknemer de behandeladviezen opgevolgd?
- Heeft werknemer andere activiteiten ontplooid ten aanzien van herstel en re-integratie?
- Heeft werknemer ziekte-inzicht?
- Zijn er concrete aanwijzingen dat werknemer zijn herstel belemmerd heeft?

5. Belemmeringen van herstel en werkhervatting bij werknemer en in het werk
- Zijn er factoren die bijdragen aan het ontstaan of voortbestaan van de stoornis?
- Zo ja, wat is gedaan om deze weg te nemen?
- Heeft de bedrijfsarts de functionele mogelijkheden beoordeeld in de loop van de tijd?
- Is er verschil van mening tussen bedrijfsarts/werkgever en werknemer over de belastbaarheid?
- Hebben werknemer en werkgever acties ondernomen ten behoeve van werkhervatting?
- Is er gereageerd op stagnatie van de re-integratie? Is het Plan van aanpak bijgesteld?

6. Werkhervatting
- Heeft de bedrijfsarts de functionele mogelijkheden beoordeeld in de loop van de tijd?
- Is er verschil van mening tussen bedrijfsarts/werkgever en werknemer over de belastbaarheid?
- Hebben werknemer en werkgever acties ondernomen ten behoeve van werkhervatting?
- Is er gereageerd op stagnatie van de re-integratie? Is het Plan van aanpak bijgesteld?

11.5 Protocollen, standaarden en richtlijnen

Protocollen, standaarden en richtlijnen vormen een gemeenschappelijk referentiekader waarbinnen de ondernomen acties op transparante manier worden gemotiveerd en beoordeeld. De verzekeringsarts checkt of de bedrijfsarts in bepaalde situaties de relevante richtlijnen en protocollen heeft gevolgd. Voor alle gevallen geldt dat er gemotiveerd kan worden afgeweken als de specifieke omstandigheden van het individuele geval dit vereisen.

11.6 Duurbelastbaarheid in Arbeid

Hieronder wordt verstaan het aantal uren dat iemand in staat is om arbeid te verrichten. De verzekeringsgeneeskundige standaard 'Duurbelastbaarheid in Arbeid' geeft concrete indicaties voor beperking van de duurbelastbaarheid van de werknemer. Het kan zo zijn dat de werknemer door zijn beperkingen als gevolg van ziekte niet volledig werkt in zijn eigen werk, maar dat deze beperkingen geen reden zijn voor een arbeidsduurvermindering wanneer hij werkt in (meer) passend werk. De verzekeringsarts legt de casus voor aan de arbeidsdeskundige met de vraag of er re-integratiekansen zijn gemist.

11.7 Opbouwschema

Wanneer de werknemer in het kader van de re-integratie in een opbouwschema bezig is de werktijd uit te breiden, maar (nog) niet voor zijn volledige aantal uren werkt, is er geen sprake van een arbeidsduurbeperking in de zin van de standaard 'Duurbelastbaarheid in Arbeid'. Deze opbouw van werktijd is niet het primaire gevolg van ziekte. De opbouw gaat volgens een re-integratieplan dat concreet is in omvang en tijd.

De verzekeringsarts toetst de indicatie voor deze geleidelijke opbouw, de termijn (tempo) van uitbreiding en de haalbaarheid van het te verwachten eindresultaat, zoals deze beschreven moet zijn door de bedrijfsarts in het re-integratieverslag (RIV).

11.8 Nu wél mogelijkheden, op datum einde wachttijd (EWT) géén mogelijkheden

De bedrijfsarts schrijft in het Actueel oordeel dat de werknemer op dat moment niet werkt ondanks dat hij wél benutbare mogelijkheden heeft. Als reden hiervoor wordt opgegeven dat uitval rond datum einde wachttijd (EWT) wordt verwacht.

De verzekeringsarts toetst of de bedrijfsarts terecht stelt dat binnen 3 maanden een aanmerkelijke verslechtering van de benutbare mogelijkheden voor een substantiële periode te verwachten is.

Zo ja, dan zijn de re-integratie-inspanningen akkoord en kan de claimbeoordeling worden opgepakt. Zo nee, dan bespreekt de verzekeringsarts de functionele mogelijkheden en de verwachte duur van de uitval met de arbeidsdeskundige en indien nodig met de bedrijfsarts. Wanneer er rond datum EWT een kortdurende uitval wordt verwacht, dan ontheft dit de werkgever en werknemer niet van het re-integratieverplichtingen.

11.9 Arbeidstherapie

Arbeidstherapie is een kortdurende activiteit als onderdeel van re-integratie, die de bedrijfsarts kan adviseren aan de werkgever. Het doel is duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer, om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting. De duur van de arbeidstherapie mag normaal gesproken ongeveer 6 weken zijn. De uitgave van STECR Werkwijzer Arbeidstherapie van november 2020[44] spreekt van een termijn van 4 - 6 weken.

Als arbeidstherapie langer dan 6 weken duurt, dan moet de bedrijfsarts de reden hiervoor goed kunnen onderbouwen. De verzekeringsarts beoordeelt in deze gevallen of de arbeidstherapeutische interventie van de werknemer adequaat is gehanteerd.

11.10 Hersteld voor het eigen werk

Voor de situatie waarin de werknemer nog vóór het einde van de wachttijd volledig hersteld is voor het eigen werk, wordt verwezen naar paragraaf 10.2: Volledig hersteld voor het eigen werk. Wanneer er onzekerheid over dat herstel bestaat, wordt verwezen naar paragraaf 10.2: Bij onzekerheid over herstel: eerst beoordeling re-integratie.

44) STECR Werkwijzer Arbeidstherapie, versie november 2020 (link alleen beschikbaar voor UWV-medewerkers).

12. Overleg met en informatie van de bedrijfsarts

12.1 Contactlegging

Wanneer de verzekeringsarts het niet eens is met de visie van de bedrijfsarts, gaat hij altijd in overleg met de bedrijfsarts. Dit overleg is telefonisch.

Om de bedrijfsarts de mogelijkheid te geven zich voor te bereiden kan de verzekeringsarts verschillende acties ondernemen. Hij kan de bedrijfsarts een voorbereidingstijd geven door een belafspraak te maken. Of hij kan in overleg zijn bevindingen en vragen voorafgaand mailen.

Let op: communiceren via e-mail is niet zonder risico. Het verzenden van medische informatie van de werknemer via e-mail is niet toegestaan. Het overleg is gericht op het verkrijgen van inzicht in de motieven en afwegingen van de bedrijfsarts.

Van dit gesprek legt de verzekeringsarts vast:
- de datum, het tijdstip en de naam van de bedrijfsarts die hij gesproken heeft.
- welke afspraken er gemaakt zijn over terugbellen (inclusief de termijn).

12.2 Gespreksinhoud

Vragen die aan de orde kunnen komen zijn conform de vragen op de aandachtspuntenlijst bij verzekerings-geneeskundige protocollen. Van belang is om dezelfde taal te spreken als het gaat om de functionele mogelijkheden. De verzekeringsarts betrekt hierbij het Inzetbaarheidsprofiel (IZP) als dit is aangeleverd door de bedrijfsarts.

Hoor en wederhoor

Als de verzekeringsarts een andere visie heeft dan de bedrijfsarts, dan deelt hij dat mee in het gesprek en geeft hij argumenten waarom hij die mening heeft. De verzekeringsarts geeft aan wat volgens hem de tekortkomingen waren. Indien nodig geeft hij uitleg over mogelijke consequenties, met name de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.

De bedrijfsarts dient in de gelegenheid gesteld te worden om zijn argumenten toe te lichten. Deze argumenten worden meegewogen in de eindconclusie. Het is niet noodzakelijk om tot overeenstemming te komen, maar dit kan natuurlijk wel de uitkomst zijn.

12.3 Gespreksinhoud vastleggen

De verzekeringsarts vermeldt in het dossier de argumenten die hij heeft uitgewisseld met de bedrijfsarts, de reactie van de bedrijfsarts op zijn visie en eventuele aanvullende medische informatie die van de bedrijfsarts ontvangen is.

De verzekeringsarts legt de visie van de bedrijfsarts vast en geeft in de rapportage aan wat zijn afweging en conclusie is. Als er een meningsverschil blijft, wordt dit beargumenteerd vastgelegd en beschrijft de verzekeringsarts wat de vervolgstappen zijn. De uitkomst van dit overleg moet in de verzekeringsgeneeskundige rapportage terug te lezen te zijn. In deze situaties wordt de verzekeringsgeneeskundige rapportage spontaan toegestuurd aan de betreffende bedrijfsarts.

12.4 Geen contact

Blijkt de bedrijfsarts niet bereikbaar, dan wordt hierover contact opgenomen met de werkgever. De werkgever is immers ook verantwoordelijk voor het geven van informatie over de verzuimbegeleiding. Hij moet dan ook op de hoogte worden gesteld als de noodzakelijke informatie via de bedrijfsarts niet verkregen kan worden. Mogelijk kan de werkgever er alsnog voor zorgen dat de informatie wordt gegeven.

13. Communicatie met werkgever/werknemer

13.1 Inhoudelijk vragen stellen

Als het re-integratieverslag (RIV) compleet is, maar inhoudelijk nog vragen oproept, moet er aanvullende informatie worden gevraagd. UWV stelt slechts vragen ter verduidelijking: de bewijslast ligt immers bij de werkgever. De werkgever moet minstens 1 kans hebben om dingen te verduidelijken en zijn bewijs rond te maken.

13.2 Vragen moeten relevant en concreet zijn

De vragen moeten de werkgever duidelijk maken waarom UWV de eerder geleverde informatie onvoldoende acht voor de toetsing van de re-integratie-inspanningen. UWV moet concrete vragen formuleren en uitleggen waarom die vragen worden gesteld. De essentie van gestelde vragen en de daarop gegeven antwoorden moeten worden vermeld in de rapportage.

13.3 Hersteltermijn

Als de gevraagde aanvullende informatie na verloop van de hersteltermijn van 5 werkdagen niet komt, wordt de toets gebaseerd op de dan aanwezige informatie. Dit kan tot gevolg hebben dat er een inhoudelijke verlengde loondoorbetalingsverplichting wordt opgelegd.

Als de aanvullende informatie van de bedrijfsarts of arbodienst moet komen en niet direct kan worden verkregen, moet de werkgever daarover schriftelijk worden geïnformeerd. Hij is immers formeel verantwoordelijk. Het informeren van de werkgever kan niet door middel van een kopie van de schriftelijke aan bedrijfsarts of arbodienst gestelde vragen. Dit om het risico te mijden dat de werkgever inzage krijgt in medische informatie.

Wanneer er een dringende reden is dat niet voldaan kan worden aan het binnen 5 werkdagen leveren van de ontbrekende informatie is overleg met UWV mogelijk.

13.4 Contact met de werknemer

Bij het voornemen om geen verlengde loondoorbetalingsverplichting op te leggen neemt de arbeidsdeskundige in elk geval contact op met de werknemer om zijn visie op de re-integratie-inspanningen van de werkgever te horen.

13.5 Vragen bij gerealiseerde loonwaarde van meer dan 65%

Heeft de werkgever de werknemer een werkaanbod gedaan waarin zijn functionele mogelijkheden niet voldoende worden benut, maar waarmee hij wel meer dan 65% van zijn oude loonwaarde verdient? Dan moet aan de werknemer nadrukkelijk worden gevraagd of hij met dit aanbod akkoord is. Ook moet aan de werknemer gevraagd worden of hij binnen of buiten de eigen organisatie concrete herplaatsingsmogelijkheden heeft gesignaleerd, die beter aansluiten bij zijn functionele mogelijkheden en waarmee hij wellicht een hogere loonwaarde kan realiseren.

13.6 Contact met de werkgever of bedrijfsarts

Als voor de beeldvorming (zie onder 9.3) aanvullende of verhelderende informatie nodig is, neemt de arbeidsdeskundige of de verzekeringsarts contact op met de werkgever, met zijn bedrijfsarts of met de door de werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige kan de bedrijfsarts alleen benaderen bij (niet medisch inhoudelijke) vragen rondom de interpretatie van de door de bedrijfsarts gestelde belastbaarheid.

Als de werknemer aandraagt dat kansen gemist zijn dan vraagt de arbeidsdeskundige de werkgever om zijn visie.

Als geen sprake is van een bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn geleverd, worden de vastgestelde tekortkomingen door de arbeidsdeskundige met de werkgever besproken om na te gaan of daarvoor een deugdelijke grond bestaat. De werkgever, zijn bedrijfsarts of arbeidsdeskundige wordt de gelegenheid geboden een weloverwogen reactie te geven. Dit kan betekenen dat wordt afgesproken dat daarover later (opnieuw) contact zal worden opgenomen. Blijkt dat de werkgever geen deugdelijke grond heeft aangevoerd, en is de arbeidsdeskundige van plan om een verlengde loondoorbetalingsplicht op te leggen? Dan neemt de arbeidsdeskundige contact op met de werkgever om hem hierover te informeren.

14. Het arbeidsdeskundig rapport

Uitgangspunt is dat alle relevante informatie in de rapportage is verwerkt en dat die niet uit onderliggende documenten hoeft te worden gehaald. Het beschouwende deel van het rapport bevat altijd:

- een beargumenteerd oordeel of het bereikte re-integratieresultaat bevredigend is of niet;
- bij geen bevredigend resultaat: de uitspraak of er sprake is van voldoende re-integratie-inspanningen van de werkgever en waarom (niet);
- een gemotiveerde visie dat Spoor 1 voldoende is onderzocht bij een terecht ingezet tweede-spoortraject;
- een gemotiveerde visie over de tijdige inzet en adequaatheid van Spoor 2,
- de argumenten van de werkgever op de aangegeven tekortkomingen en de motivering van de arbeidsdeskundige waarom hij dit wel of geen deugdelijke gronden vindt;
- een opsomming van de te repareren tekortkomingen. De arbeidsdeskundige treedt hierbij niet in detail, maar doet suggesties bij evidente omissies;
- de mededeling dat de verlengde loondoorbetalingperiode op verzoek van werkgever bekort kan worden als hij meent de tekortkoming te hebben hersteld;
- in het geval er meerdere werkgevers tegelijk een verlengde loondoorbetalingsverplichting opgelegd krijgen, moet over alle werkgevers apart worden gerapporteerd.

15. Afhandelingstermijn

UWV streeft ernaar om binnen 3 weken na ontvangst van het re-integratieverslag (RIV) een oordeel te geven over het opleggen van een verlengde loondoorbetalingverplichting. De beslissing over het opleggen van een verlengde loondoorbetalingsverplichting moet uiterlijk 6 weken voor datum einde wachttijd (EWT) worden afgegeven.

Gebeurt dit later, dan wordt de verlengde loondoorbetalingsverplichting wel voor 52 weken opgelegd, maar bij een gehonoreerd bekortingsverzoek eindigt de verlengde loondoorbetalingsverplichting dan zoveel weken eerder als UWV er bij het nemen van de beslissing langer over heeft gedaan. Dit geldt alleen bij het tijdig ontvangen van de aanvraag, dat wil zeggen uiterlijk 11 weken vóór einde wachttijd. Wordt de aanvraag te laat ontvangen, dan leidt dit op zichzelf tot het verlengen van de loondoorbetalingsplicht voor de periode dat de aanvraag te laat is ontvangen. De uiterlijke termijn van 6 weken wordt dan met diezelfde periode verschoven.

16. Einde dienstverband tijdens ziekte

Als het dienstverband tijdens de eerste 2 ziektejaren eindigt (bijvoorbeeld bij een tijdelijk dienstverband), dan wordt in de gevallen waarin de werknemer langer dan 6 weken ziek is ook beoordeeld of werkgever en werknemer voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht. Deze toetsing vindt plaats aan het einde van het dienstverband. Daarom moet uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband in overleg met de werknemer een re-integratieverslag worden opgesteld.

Gedurende het dienstverband zijn dezelfde re-integratieverplichtingen van kracht als voor een dienstverband voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt voor de beoordelingsvolgorde uit de Wet verbetering poortwachter en voor de processtappen uit de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. Is de werkgever eigenrisicodrager voor de Ziektewet, dan worden de re-integratie-inspanningen beoordeeld bij de WIA-aanvraag.

16.1 Bijzondere aandacht bij ontbreken werkhervatting conform functionele mogelijkheden

Uitgangspunt bij uitval met een tijdelijk dienstverband is dat dezelfde re-integratieverplichtingen van kracht zijn als voor een dienstverband voor onbepaalde tijd. Als echter geen concreet vooruitzicht bestaat op herstel voor eigen werk voor einde dienstverband en het werk ook niet conform mogelijkheden is hervat, dan zullen de inspanningen gericht moeten zijn op Spoor 2. De werknemer moet bij uitdiensttreding immers zo goed mogelijk zijn toegerust voor de kansen op de arbeidsmarkt.

De re-integratieverplichting stopt bij het einde van het dienstverband.

16.2 Stagnatieperiode

Op grond van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar moet uiterlijk in week 8 een Plan van aanpak worden opgesteld, waarna de re-integratie-inspanningen op de rails worden gezet. Na 6 weken moet het Plan van aanpak worden geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Blijkt na 14 weken dat het Plan van aanpak niet werkt en niet is bijgesteld, dan is de werkgever vanaf week 14 in gebreke gebleven en gaat vanaf dat moment de stagnatieperiode lopen. Dit betekent dus dat er in de eerste 14 weken vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag geen sprake kan zijn van ingebrekestelling.

Hoewel UWV het ontbreken van adequate interventies dus pas na 14 weken ziekte kan verwijten, kan een verhaalsanctie van 1 week toch aan de orde zijn als er geen compleet re-integratieverslag (RIV) is ingeleverd. Dit is uiteraard uitsluitend in het geval dat er geen aanleiding is om een verhaalsanctie op inhoudelijke gronden op te leggen.

Wanneer vaststaat dat werkgever in gebreke is gebleven bij het opstellen van het re-integratieverslag of bij de re-integratie-inspanningen zelf, dan wordt de door UWV uit te keren Ziektewet-uitkering verhaald op de werkgever. Deze verhaalsanctie berust op het Besluit verhaal ziekengeld, ex art. 39a, lid 1 ZW. Het tijdvak waarover UWV de Ziektewet-uitkering verhaalt, wordt afgestemd op de periodes waarin onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht. Dit is de zogenaamde stagnatieperiode.
Het tijdvak waarover de Ziektewet-uitkering wordt verhaald is daarom op de volgende manier begrensd:

- de eerste 14 weken van de arbeidsongeschiktheid worden niet als stagnatieperiode aangemerkt;
- de verhaalsanctie is niet langer dan de opgetreden vertraging;
- en is niet langer dan 52 weken.

De uiteindelijke duur van het verhaal en de hoogte van het te verhalen bedrag worden verder beïnvloed en begrensd door de Ziektewet-uitkering die feitelijk wordt uitgekeerd. Daarbij wordt het verhaaltijdvak vastgesteld op hele weken, afgerond naar beneden.

16.3 Als de werknemer niet meewerkt

Als de werknemer in gebreke is gebleven bij het indienen van het re-integratieverslag (RIV) of bij de re-integratie-inspanningen, kan UWV hem een maatregel opleggen als hem nadien een uitkering wordt toegekend. Ook wordt gekeken of de werknemer voldoende heeft meegewerkt aan zijn herstel en of hij de voorschriften van de werkgever in alle redelijkheid heeft opgevolgd.

16.4 Invloed maatregel op verhaalsanctie

Als de werknemer ziek uit dienst gaat en een Ziektewet-uitkering bij UWV aanvraagt en in gebreke is gebleven bij het indienen van het re-integratieverslag (RIV) of bij de re-integratie-inspanningen, legt UWV hem een maatregel op.
Ook wordt gekeken of de werknemer voldoende heeft meegewerkt aan zijn herstel en de voorschriften van de werkgever in alle redelijkheid heeft opgevolgd.

Blijft UWV vervolgens bij het oordeel dat ook de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd, dan stelt UWV een tijdvak vast waarover de aan de werknemer uit te keren Ziektewet-uitkering op de werkgever wordt verhaald. Is de Ziektewet-uitkering door een maatregel verlaagd, dan blijft het verhaal tot dit verlaagde bedrag beperkt.

17 Begrippenlijst

Adequaat tweede-spoortraject
Om als adequaat te kunnen worden beschouwd, moet het tweede-spoortraject bestaan uit een logisch samenhangende reeks van elkaar opvolgende, flankerende en/of overlappende activiteiten die de afstand tussen de tevoren vastgestelde uitgangspositie van de arbeidsongeschikte werknemer (het persoonsprofiel) en het vooraf bepaalde einddoel (het zoekprofiel), gericht op een structurele verwerving van een geschikte functie buiten de eigen onderneming, via de kortst mogelijke route, zo snel en zo veel mogelijk opheft of verkleint en die, om adequaat te blijven, direct wordt gewijzigd als de situatie daartoe aanleiding geeft.

Belastbaar
De werknemer is in staat tot deelname aan activiteiten gericht op terugkeer in werk.

Deskundigenoordeel
Een deskundigenoordeel is een oordeel van UWV op verzoek van werkgever of werknemer ter bevordering van de re-integratie of om te voorkomen dat deze vastloopt. Over de volgende onderwerpen kan een deskundigenoordeel worden aangevraagd:
- geschiktheid voor het eigen werk
- passendheid van ander of aangepast werk
- re-integratie-inspanningen van de werkgever of de werknemer

Doelbinding
Doelbinding houdt in dat persoonsgegevens voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden worden verzameld. De gegevens mogen (vervolgens) niet worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor ze zijn verkregen. De doelbinding dient reeds bij het verzamelen van gegevens aanwezig te zijn. Niet alleen dient er dan sprake te zijn van een uitdrukkelijk en welbepaald doel waarvoor de gegevens worden verzameld. Ook dient dat doel gerechtvaardigd te zijn (artikel 6 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)).

Eigen organisatie
De eigen organisatie is de juridische entiteit waarbinnen de werknemer feitelijk werkzaam is. Onder eigen organisatie worden ook met elkaar verbonden ondernemingen verstaan. Als de werknemer wordt begeleid bij de verwerving van geschikt werk bij een andere, met de eigen onderneming verbonden organisatie (zoals in een holdingstructuur), wordt de beoordeling of er sprake is van een eerste of een tweede spoorre-integratie-traject bepaald door de mate waarin beide ondernemingen als afzonderlijke organisaties kenbaar zijn. Ongeacht een wellicht administratieve onafhankelijkheid zal een dergelijk re-integratietraject eerder als een re-integratie in Spoor 1 moeten worden aangemerkt naarmate de ondernemingen zich meer als 1 organisatie presenteren of gedragen en/of naar mate zij meer gebruikmaken van gemeenschappelijke diensten (zoals een gezamenlijke personeelsdienst).

Functionele beperkingen
Niet (volledig) kunnen functioneren in werk als gevolg van ziekte en/of handicap.

Intermediair
De door of namens de werkgever ingeschakelde derde, die aan de werkgever en/of zijn arbeidsongeschikte werknemer diensten verleent ten behoeve van de re-integratie van de werknemer.

Jobcarving
Bij jobcarving worden alle (of een bepaalde groep) in een onderneming of een ondernemingsdeel voorkomende functies geanalyseerd op de daarin voorkomende taken en/of deeltaken. Rekening houdend met de daarin voorkomende belasting en de daarvoor benodigde bekwaamheden worden deze (deel-) taken (op baan en/of procesniveau) opnieuw gegroepeerd en zodanig samengevoegd tot nieuwe functies dat er ook functies ontstaan, die door personen met arbeidsbeperkingen kunnen worden uitgeoefend.

Marginale mogelijkheden
Met marginale mogelijkheden bedoelen we dat de werknemer uiterst beperkt belastbaar is.

Persoonsprofiel
Het persoonsprofiel is een weergave van een inventarisatie van de reeds opgedane arbeidservaring, de genoten scholing en gevolgde cursussen, de ambities, wensen en preferenties, belemmeringen en beperkingen alsmede de persoonsgebonden kenmerken van de arbeidsongeschikte werknemer. Het persoonsprofiel vormt de uitgangspositie van de arbeidsongeschikte werknemer ten aanzien van zijn mogelijkheden om arbeid te vinden, te verkrijgen en te behouden.

Re-integratieplan tweede spoor
Het re-integratieplan ten behoeve van het tweede spoor wordt opgesteld door de uitvoerder van het plan en bevat, naast het re-integratietraject, ten minste een door die uitvoerder vastgesteld persoonsprofiel, een beredeneerd zoekprofiel en een overzicht van rapportagemomenten. Zie ook onder adequaat tweede-spoortraject.

Structurele hervatting
Een werkhervatting met een structureel karakter. Dit betekent dat de werknemer na afloop van de verplichte loondoorbetalingsperiode in deze arbeid blijft werken. Het uitgangspunt is dat het om een aanstelling voor onbepaalde tijd gaat. Slechts in die gevallen waarin een aanstelling voor onbepaalde tijd niet mogelijk is, kan bij een nieuwe werkgever een aanstelling voor minimaal 6 maanden (gerekend vanaf het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode) worden geaccepteerd.

Uitzendbeding
De bepaling in de uitzendovereenkomst, waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt, doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt.

Zoekprofiel
Het zoekprofiel is de weergave van een inventarisatie van de arbeids-, verwervings- en hervattingsmogelijkheden op de huidige arbeidsmarkt, gelet op de uit het persoonsprofiel af te leiden arbeidsmogelijkheden van de werknemer, een opsomming van branches, functies en/of werkzaamheden waarbinnen en waarnaar met de meeste kans op succes dient te worden gezocht.

18 Colofon en onderhoudsparagraaf

De Werkwijzer Poortwachter is in opdracht van de directie Sociaal Medische Zaken UWV ontwikkeld en op 1 februari 2017 vastgesteld. Jaarlijks vindt toetsing op actualiteit plaats, tenzij er door nieuwe wet- en regelgeving of jurisprudentie eerder wijzigingen noodzakelijk zijn.

Versie 2022	Yvonne Cernohorsky Dorette Franx Tess Reitsma Esther Boswinkel Yvonne Feringa	Functies	beleidsadviseur VA en LLC-lid beleidsadviseur VA en LLC-lid sr. beleidsadviseur en BLLC-lid beleidsadviseur AD en LLC-lid beleidsadviseur VA en LLC-lid
Met bijdrage van	Anneke van Haren Lisenke Vreeken Marijke van Duin Marijke Beersma Roy Spanjer Anouk Pool Hugo Nutters Jan van der Maden Toos Krah Monique Stroomer		beleidsadviseur AD beleidsadviseur VA landelijk adviseur AD jurist JKC en BLLC-lid jurist JKC en BLLC-lid beleidsadviseur AD accountmanager arbeidsdeskundige arbeidsdeskundige en LLC-lid landelijk adviseur VA en LLC-lid
Doelgroep	Verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen UWV, werkgevers, werknemers, arbodiensten en andere deskundigen in het veld van werk en inkomen		
Aan de oorspronkelijke versie van 24 maart 2017 werd bijgedragen door	NVAB, NVvA, NVvG, AKC, OVAL, AD-platform, OC SMZ, OVAL, Achmea Interne Diensten Expertisecentrum Verzuim & Re-integratie, Expertise Centrum Re-integratie Defensie, Capabel/STECR		

UWV
Augustus 2022,
SZ110 33565 08-22

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.