

Vergaderjaar 2001–2002

**22 187**

**Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid**

**Nr. 122**

**VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 19 maart 2002

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft over de conceptregeling «Procesgang eerste ziektejaar» (SZW01-1078) de navolgende vragen ter beantwoording aan de regering voorgelegd. Deze vragen, alsmede de daarop op 19 maart 2002 gegeven antwoorden, zijn hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Terpstra

De wnd. griffier van de commissie,  
Nava

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Van Lente (VVD), Van Dijke (ChristenUnie), Bakker (D66), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Van der Knaap (CDA), Harrewijn (GroenLinks), Balkenende (CDA), Van Gent (GroenLinks), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Örgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD), Srijder-Hazelhoff (VVD), Depla (PvdA) en Bolhuis (PvdA).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), Van Middelkoop (ChristenUnie), Van Vliet (D66), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), J. Ten Hoopen (CDA), Vendrik (GroenLinks), Mosterd (CDA), Rosenmöller (GroenLinks), Schoenmakers (PvdA), Dankers (CDA), Dijsselbloem (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD), Van Splunter (VVD), Van der Hoek (PvdA) en Hamer (PvdA).

## Vragen van de leden van de PvdA-fractie

1 en 2 (PvdA)

*Artikel 7 geeft het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) de ruimte om standaarden te ontwikkelen voor de vastlegging van artikel 6, sub j, bedoelde gegevens. Heeft het UWV inmiddels hiervoor standaarden ontwikkeld? Kunnen alle arbo-artsen en arbeidsdeskundigen met deze gegevens werken? Kan het UWV voor de overige onderdelen van artikel 6 standaarden ontwikkelen? Acht de regering het ook wenselijk indien het UWV dat doet? Zo ja, moet dat niet evenzo expliciet worden vastgelegd in de ministeriële regeling? Is een UWV-standaard niet als noodzakelijk te beschouwen voor in ieder geval artikel 6, sub f, g en k, omdat bij het ontbreken van zo'n standaard de inhoud van het reïntegratieverslag (zoals dat door het UWV moet worden beoordeeld) sterk uiteen kan lopen en het UWV bij het ontbreken van standaarden niet duidelijk kan maken op grond waarvan het oordelen uitspreekt over de vereisten uit die onderdelen met daaraan verbonden eventuele sanctieoplegging?*

Onder auspiciën van de stuurgroep verbetering poortwachter heeft een werkgroep met onder meer het UWV en de arbodiensten zich beziggehouden met het vastleggen van gegevens en het ontwikkelen van een formulier voor het reïntegratieverslag. In dit kader is afgesproken dat de arbodiensten bij het in kaart brengen van medische en arbeidskundige gegevens, zoveel mogelijk zullen aansluiten bij het Claimbeoordelings- en borgingssysteem (CBBS). De vragen op het reïntegratieformulier (als bedoeld in artikel 6 onderdeel j) dienen conform deze standaard te worden ingevuld.

De eerdergenoemde werkgroep heeft daarnaast standaardmodellen ontwikkeld voor de andere onderdelen van het reïntegratieverslag zoals de probleemanalyse, het plan van aanpak en de bijstellingen daarvan in de loop van het proces. Deze modellen zijn zo opgezet dat zij in te bouwen zijn in de eigen werkwijzen van de arbodiensten en werkgevers. Het gebruik van deze modellen wordt voorts gemakkelijk toegankelijk gemaakt door een website van het UWV. Er mag dan ook verwacht worden dat het gebruik ervan algemene praktijk wordt. Ik acht het daarom niet nodig om de regeling op dit punt uit te breiden.

3 (PvdA)

*Is het voor werkgevers, arbodiensten en werknemers nu duidelijk genoeg welke inhoudelijke minimumeisen gelden ten aanzien van een aantal cruciale onderdelen van de procesgang?*

Uitvoerige voorlichting is onderdeel van de implementatie van de Wet verbetering poortwachter. Reeds in november 2001 hebben alle werkgevers hierover schriftelijk informatie ontvangen van het Ministerie van SZW. Daarnaast is recentelijk een uitgebreide voorlichtingscampagne gestart – 'Werk in balans' – waarbij algemene informatie over de Wet verbetering poortwachter via postbus 51 aan werkgevers en werknemers wordt verstrekt. Bij deze campagne horen diverse brochures, die kunnen worden besteld of bij de bekende adressen worden opgehaald. Ook op de website van SZW wordt informatie gegeven over de inspanningen die in het eerste ziektejaar verricht moeten worden.

Daarnaast komt het UWV met een uitgebreide voorlichtingscampagne. Om arbodiensten, werkgevers en administratiekantoren van werkgevers tijdens het reïntegratieproces te faciliteren zijn diverse middelen (zoals brochures, handleidingen, formulieren en website) ontwikkeld. Eind maart ontvangen deze doelgroepen een mailing met een informatiepakket in

UWV huisstijl met deze middelen. Dit informatiepakket wordt per doelgroep naar behoefte samengesteld.

Naast deze algemene informatie zullen het UWV en de arbodiensten ook meer gerichte informatie aan werkgevers en werknemers verstrekken over de onderhavige regeling. In geval van dreigend langdurig verzuim, zal de arbodienst een door het UWV gemaakte folder – «Als u niet kunt werken»- aan de werknemer overhandigen, waarin de werknemer kan nalezen welke activiteiten van hem, zijn werkgever en de arbodiensten worden verwacht om weer aan de slag te komen. Rond de 35ste week ontvangt de zieke werknemer het formulier reïntegratieverslag. In dit formulier geeft het UWV aan wat de werknemer moet doen bij het indienen van het reïntegratieverslag bij de WAO-aanvraag.

Ook wordt door het UWV een brochure ontworpen die zich speciaal richt tot kleine werkgevers. Indien bij één van hun werknemers langdurig verzuim dreigt, zullen de arbodiensten aan deze groep werkgevers gerichte informatie verstrekken over de inhoudelijke eisen die aan hun inspanningen gesteld worden.

4 en 5 (PvdA)

*In hoeverre zijn werkgevers, arbodiensten en werknemers vrij om de richtlijnen (bijvoorbeeld de leidraad van de commissie psychische arbeidsongeschiktheid) en gegroeide praktijk al dan niet te hanteren? Zullen de werkgever en werknemer die in tegenspraak met de leidraad psychische arbeidsongeschiktheid (Donner I) handelen en aan het eind van het ziektejaar geen reïntegratieresultaat kunnen laten zien door het UWV worden verplicht loon door te betalen na het eerste ziektejaar opdat en totdat alsnog reïntegratieresultaat mogelijk wordt? Zo ja, moet dan niet expliciet worden vastgelegd dat het UWV hiervoor nadere voorschriften kan publiceren? Is zulks ook niet noodzakelijk om het UWV een goede uitgangspositie te geven in mogelijke beroepszaken die werkgevers en werknemers kunnen aanspannen tegen besluiten van het UWV? Zal het niet zo zijn dat het UWV bij gebrek aan de mogelijkheid zulke standaarden te publiceren en aan te geven dat die als toetsingskader zullen gelden, een enorm probleem heeft met de bewijslast waardoor de sanctiemogelijkheid die nu in de Wet poortwachter is opgenomen een loze mogelijkheid zal blijken te zijn? Verwezen wordt naar de ervaring die in het oude poortwachtersmodel is opgedaan waarbij de daarin geldende sanctie vrijwel niet werd opgelegd.*

Het UWV zal, met het oog op een uniforme en transparante beoordeling van de reïntegratie-inspanningen, een beoordelingskader hanteren. Dit beoordelingskader is gebaseerd op de (nieuwe) wettelijke voorschriften, jurisprudentie en algemeen aanvaarde standaarden en protocollen. Het beoordelingskader is gemaakt door een werkgroep van deskundigen onder auspiciën van de stuurgroep verbetering poortwachter. Alle betrokken partijen in deze stuurgroep<sup>1</sup> zijn akkoord gegaan met het beoordelingskader. Hierdoor is het beoordelingskader een gemeenschappelijk gedragen kader, in plaats van een eenzijdig vastgesteld normenkader dat door één partij aan de anderen wordt opgelegd. Het beoordelingskader is hierbij bijgevoegd.

Uitgangspunt van het beoordelingskader is dat het bereikte reïntegratieresultaat voorop staat. Indien uit het reïntegratieverslag blijkt dat een werkhervatting is gerealiseerd die in verhouding staat tot de belastbaarheid van de betreffende werknemer en past in het lange termijn-perspectief (het einddoel) zoals dat in het plan van aanpak is beschreven, wordt dit als een redelijk resultaat aangemerkt in de zin van artikel 34a WAO. Indien werkhervatting niet in verhouding staat tot de belastbaarheid en het langere termijnperspectief, wordt ingezoomd op de verrichte

<sup>1</sup> In de stuurgroep verbetering poortwachter zijn vertegenwoordigd: het UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties, CG-Raad, arbodiensten, beroepsverenigingen van bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen, het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

reïntegratie-inspanningen die in het eerste ziektejaar door werkgever, arbodienst en werknemer zijn verricht. Beoordeeld wordt wat er aan activiteiten is verricht om de werknemer weer aan het werk te helpen. Hierbij wordt verwacht dat waar mogelijk gebruik wordt gemaakt van professionele richtlijnen, zoals de leidraad van de Commissie Donner I. De richtlijnen zijn geen dwingende normen, maar aanbevolen werkwijzen gebaseerd op best practices. Zoals de Commissie Donner ook zelf heeft opgemerkt<sup>1</sup>, impliceert dit dat afwijking altijd mogelijk is. Het enkele feit dat geldende richtlijnen niet zijn gevolgd betekent derhalve niet dat zonder meer sprake is van onvoldoende reïntegratie-inspanningen. Als in een individueel geval besloten is om een geldende richtlijn niet te volgen, dan dient wel een motivering voor dit afwijkende handelen gegeven te worden. Hieruit moet blijken dat dit op deugdelijke gronden is gebeurd.

6 (PvdA)

*De toelichting op de ministeriële regeling geeft aan dat de partijen alle ruimte krijgen voor een meer specifieke invulling van de aanpak van reïntegratieproblemen. Tegelijkertijd is er alle ruimte om zo'n specifieke invulling te laten liggen, met andere woorden passief te blijven ofwel methoden te kiezen waarvan de praktijk heeft bewezen dat ze niet werken. Het UWV zal toch effectief moeten kunnen optreden in zulke gevallen en of de sanctie moeten kunnen hanteren van loondoorbetaling?*

De regeling is erop gericht dat partijen vroegtijdig actie ondernemen om tot reïntegratie van de werknemer te komen. Om degenen die niet uit eigen beweging actie ondernemen te stimuleren alsnog tot actie over te gaan, is in de regeling een aantal minimumeisen neergelegd. Als de stappen van de regeling goed worden ingevuld, zal veelal een goed reïntegratieresultaat worden bereikt. Dat neemt echter niet weg dat er een minstens zo goed resultaat bereikt kan worden indien partijen voor een andere weg – dan die van de regeling – kiezen; er zijn méér wegen die naar Rome leiden. De regeling biedt partijen dan ook de mogelijkheid om een afwijkende, specifieke aanpak van het reïntegratieprobleem te kiezen. Indien er geen bevredigend reïntegratieresultaat is bereikt en hiervoor geen deugdelijke grond wordt aangevoerd, dan kan het UWV optreden en een sanctie opleggen.

Methoden «die niet werken» komen dus niet in aanmerking.

7 (PvdA)

*De regeling biedt evenmin voldoende duidelijkheid over het begrip passende arbeid. Zullen uitspraken van de Hoge Raad doorslaggevend zijn? In hoeverre wordt hieraan bekendheid gegeven bij arbodiensten en werkgevers en werknemers? Zal het UWV een standaard ontwikkelen voor de invulling van dit begrip. Wat zal de juridische status zijn van zo'n standaard indien niet expliciet in de ministeriële regeling is opgenomen dat het UWV zo'n standaard hanteert.*

De ministeriële regeling bevat de belangrijkste stappen die tijdens het eerste ziektejaar gezet moeten worden. Gezien dit karakter, ligt het niet voor de hand om in de regeling inhoudelijke begrippen, zoals 'passende arbeid' te beschrijven. In het eerder genoemde beoordelingskader wordt op hoofdlijnen aangegeven wat van werkgever en werknemer mag worden verwacht ten aanzien van hun inspanningen om passende arbeid aan te bieden c.q. te aanvaarden. Deze hoofdlijnen zijn gebaseerd op de regels die gelden op grond van het Burgerlijk Wetboek en die verder zijn uitgewerkt in de jurisprudentie van de Hoge Raad. Aan het beoordelingskader zal een appendix worden toegevoegd waarin een uitgebreide, meer gedetailleerde beschrijving wordt gegeven van de stand van de jurisprudentie. Hierin zullen in de toekomst ook nieuwe ontwikkelingen in de jurisprudentie worden bijgehouden. Gelet hierop is het niet nodig om daarnaast

---

<sup>1</sup> Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid, Leidraad Aanpak verzuim om psychische redenen (pagina 26).

ook nog een standaard te ontwikkelen over de invulling van het begrip passende arbeid.

8 en 9 (PvdA)

*Zal het kader, zoals opgesteld door de in de toelichting genoemde werkgroep, het toetsingskader vormen voor het UWV bij de beoordeling van WAO-aanvragen? Zo ja, moet dat niet expliciet in de regeling worden opgenomen? Op welke manier kunnen nieuwe ontwikkelingen en inzichten op dit terrein ingang krijgen bij betrokken partijen? Blijft de werkgroep bestaan? Kan het werkstuk dat deze werkgroep heeft opgesteld naar de Kamer worden gestuurd?*

*In hoeverre kan het UWV zich op het werk van deze werkgroep beroepen in procedures die werkgevers en/ of werknemers aanspannen tegen door het UWV opgelegde sancties?*

Zoals hierboven al aan de orde is geweest, zal het beoordelingskader dienen als basis voor de beoordeling door het UWV van de door werknemer en werkgever verrichte reïntegratie-inspanningen. Als aan de hand van het beoordelingskader wordt vastgesteld dat de inspanningen onvoldoende zijn geweest, en het oordeel over de verrichte reïntegratie-inspanningen dus negatief is, heeft dit – op basis van de wettelijke bepalingen – consequenties voor de beoordeling van de WAO-aanvraag van de werknemer. Zoals hiervoor reeds uiteengezet is het kader gebaseerd op wettelijke voorschriften, jurisprudentie en algemeen aanvaarde standaarden en protocollen. Het is een bestendige bestuurspraktijk van het UWV waarop het UWV zich in procedures kan beroepen.

Het is niet nodig het beoordelingskader in regelgeving vast te leggen. De professionele richtlijnen zijn geen statisch gegeven, maar volgen de ontwikkeling van de wetenschap, die via de praktijk van de bedrijfsartsen ingang zullen vinden. Ook de jurisprudentie is voortdurend in ontwikkeling. Nu – zoals hiervoor al is toegelicht – in het beoordelingskader verwezen wordt naar de (medische) richtlijnen en de jurisprudentie, kunnen via deze weg nieuwe ontwikkelingen op een snelle manier in de beoordeling worden betrokken en ingang vinden bij de betrokken partijen. De ontwikkelingen op dit terrein zal de stuurgroep verbetering poortwachter gaan monitoren.

De werkgroep protocollering heeft, na het uitbrengen van het eindrapport, haar werkzaamheden voltooid. Medio vorig jaar is de eerder genoemde stuurgroep verbetering poortwachter opgericht, die de verdere implementatie van de wet verbetering poortwachter zal begeleiden en monitoren.

#### **Vragen van de leden van de VVD-fractie**

10 (VVD)

*Wat hield het commentaar in van zowel de stuurgroep Verbetering poortwachter als het College Bescherming Persoonsgegevens en welke adviezen hebben zij gegeven?*

Vragen en opmerkingen in de stuurgroep verbetering poortwachter die tot veranderingen hebben geleid hadden betrekking op de verstrekking van verzuimgegevens door de werkgever aan de arbodienst (artikel 2, eerste lid). Deze discussie heeft geleid tot de voorliggende formulering, waarin geen precieze dag van ziekmelding wordt voorgeschreven. In de toelichting is aangegeven dat de reden hiervan is dat aan de werkgever aldus de mogelijkheid wordt geboden om bij het doen van ziekmeldingen aan te sluiten bij de voorschriften die particuliere verzekeraars op dit punt hanteren. Door aan te sluiten bij de voorschriften van verzekeraars worden extra administratieve lasten van werkgevers voorkomen.

Voorts is de betekenis van de term «actueel» in de onderdelen i, j en k van artikel 6 verduidelijkt. Het gaat hierbij om het jongste oordeel van de arbodienst over het verloop van de arbeidsongeschiktheid. Indien het contact om enigerlei reden langer geleden was, behoort het tot de verantwoordelijkheid van de arbodienst om te beoordelen of een nieuw onderzoek noodzakelijk is. Een passage hierover heb ik alsnog in de toelichting op de regeling opgenomen.

Het commentaar van het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) heeft ertoe geleid dat zowel in eerdergenoemd lid van artikel 2 als in de toelichting is verduidelijkt dat alleen die informatie hoeft te worden verstrekt die noodzakelijk is voor een goede reïntegratie en voor zover de betrokken instantie (zoals de arbodienst) deze gegevens nodig heeft. Tevens heeft, naar aanleiding van het commentaar van het CBP, een verduidelijking plaatsgevonden wat betreft het regime met betrekking tot medische gegevens.

11 en 17 (VVD)

*Kan worden aangegeven welke toezeggingen door de regering tijdens het wetgevingsoverleg en de plenaire behandeling van de Wet Poortwachter al dan niet gestand zijn gedaan?*

*Wanneer kan de Kamer de toegezegde nota over effectieve alternatieven voor de huidige verplichte inschakeling van een gecertificeerde arbodienst tegemoet zien?*

Door mij is toegezegd dat ik de ministeriële regeling nog eens kritisch tegen het licht zou houden en zou ontdoen van onnodige bureaucratie. Op verzoek van de Kamer zijn de in de regeling vervatte eisen minder stringent geformuleerd, zodat ze minder bureaucratisch werken. Zo is de verplichting om zeswekelijks te evalueren nadat een plan van aanpak eenmaal is gemaakt vervangen door de omschrijving dat er regelmatig wordt geëvalueerd. Voorts heb ik toegezegd dat bij de verdere uitwerking en implementatie van het protocol alsnog cliëntorganisaties betrokken kunnen worden. Deze toezegging is gestand gedaan door het feit dat cliëntorganisaties en werknemersorganisaties zijn vertegenwoordigd in de stuurgroep verbetering poortwachter.

Tevens heb ik een nota toegezegd over de mogelijkheid om een opening in de markt voor arbodiensten te creëren en om alternatieven voor de verplichte inschakeling van gecertificeerde arbodiensten te bezien. Deze nota is in voorbereiding en mijn streven is erop gericht om deze nota eind april aan de Kamer toe te sturen. Wat betreft de verplichte inschakeling van arbodiensten is van belang om eerst kennis te kunnen nemen van het advies van de SER over dit onderwerp. Dit onderwerp is namelijk opgenomen in de adviesaanvraag aan de SER naar aanleiding van het rapport van de Commissie «Donner II».

Tot slot heb ik toegezegd creatief na te denken over de aanpak van verzuim ten gevolg van arbeidsconflicten. Ik heb een onderzoek laten uitvoeren naar de wetenschappelijke status quo op het terrein van arbeidsconflicten en arbeidsuitval. De publicatie van dit onderzoek zal in mei 2002 plaatsvinden. De aanbieding van deze publicatie aan de Tweede Kamer zal vergezeld gaan van een beleidsreactie.

12 (VVD)

*Wie zal het plan van aanpak opstellen in geval van de zogenaamde vangnetgevallen? Moet voor deze groep ook de regels van de procesgang eerste ziektejaar worden gevolgd?*

De onderhavige regeling geldt ook voor de vangnetgevallen. De uit de regeling voortvloeiende verplichtingen gelden dan ook onverkort voor het UWV. Het UWV dient met de werknemer een plan van aanpak op te stellen

en dit plan regelmatig te evalueren. De enige uitzondering op deze verplichtingen is dat het UWV geen reïntegratieverslag (bij zichzelf) hoeft in te dienen.

### **Samengevoegde vragen over evaluatie van de regeling**

13 (VVD) en 40 (GL)

*Is de regering bereid de regeling na één jaar te evalueren op praktische bruikbaarheid en administratieve lastendruk? Zo nee, waarom niet?*

*Is de regering voornemens om deze regeling de aankomende regeringsperiode jaarlijks te evalueren aangezien de leerprocessen over en weer er op termijn voor zullen zorgen dat het meest efficiënte en effectieve niveau van gedetailleerdheid in de praktijk zal worden gehanteerd?*

Zoals hiervoor al aan de orde is geweest, zal de stuurgroep verbetering poortwachter de werking van de wet en de regeling gaan monitoren en – als daartoe aanleiding is – adviseren omtrent eventuele aanpassingen. Via de korte lijnen van de stuurgroep kan zonodig snel en eenvoudig worden bijgestuurd. Ik ben bereid de Kamer nader te informeren over de bevindingen van de stuurgroep. Gelet op deze activiteiten van de stuurgroep, heeft een aanvullende evaluatie naar mijn mening geen toegevoegde waarde.

14 (VVD)

*Artikel 3 is ten opzichte van de vorige conceptregeling o.a. in die zin gewijzigd dat nu is opgenomen dat de werkgever aantekening moet*

*houden van het feitelijk aantal, door zijn werknemer gewerkte uren. Dit detaillistisch gegeven komt over als een vreemde eend in de bijt van een in algemene zin gestelde bepaling. Wat is de reden van deze aanvulling en is deze aanvulling noodzakelijk?*

Dit gegeven is opgenomen omdat het aantal gewerkte uren het concrete resultaat is van de verrichte reïntegratie-inspanningen. Aldus staan in artikel 3 de drie kerngegevens die nodig zijn voor een beoordeling: het medisch-arbeidskundige probleem, de ondernomen acties en het resultaat.

15 (VVD)

*Onderliggende ministeriële regeling moet helder zijn voor degenen die er mee moeten werken. Overlappende teksten wekken verwarring en zijn dus niet wenselijk. In hoeverre overlappen sub f en j van artikel 6 elkaar? Is dit wenselijk en zo ja, waarom?*

De aangehaalde artikelen hebben een verschillende functie.

In artikel 6, onderdeel f wordt verwezen naar artikel 4, vierde lid. In artikel 4, vierde lid is bepaald dat de arbodienst *advies* uitbrengt aan werkgever en werknemer indien het verloop van de arbeidsongeschiktheid aanleiding geeft tot het bijstellen van het plan van aanpak.

Artikel 6, onderdeel j betreft de actuele *beoordeling* van de arbeidsongeschiktheid. Zoals in het antwoord op vraag 10 is toegelicht, gaat het hier om de meest recente beoordeling die de arbodienst heeft gemaakt in het kader van het regelmatig volgen van het verloop van de arbeidsongeschiktheid (het laatste spreekuurbezoek). De toelichting is op dit punt verduidelijkt.

16 (VVD)

*Zullen de goedkope contracten door deze regeling afnemen? Hoeveel werkgevers stellen niet voldoende eisen aan de te verlenen bijstand door arbodiensten? Hoeveel werkgevers waren dat aan het begin van deze kabinetsperiode?*

Vooropgesteld zij dat de vorm van een contract op zich zelf niets zegt over de kwaliteit van de geleverde reïntegratie-inspanningen. Ook bij een goedkoop abonnementscontract kan een adequate dienstverlening worden gerealiseerd, indien daarnaast op verrichtingenbasis de benodigde diensten worden afgenomen.

De beschikbare cijfers (statistiek arbodiensten van het CBS) laten zien dat de omzet per verzorgde werknemer is gestegen van ongeveer 200 gulden (€ 91) in 1997 tot ruim 250 gulden (€ 117) in 2000. De ervaring van de arbodiensten is dat de breedte van het pakket, dat door aangesloten werkgevers wordt afgenomen, in 2001 zeer sterk is toegenomen. Ongetwijfeld zal de Wet verbetering poortwachter een verdere impuls geven aan het sluiten van adequate contracten.

Een ander teken van deze positieve trend is dat de tevredenheid van werkgevers over de arbodienst is toegenomen. In 2001 zou 61% van de werkgevers ook zonder wettelijke verplichting een arbodienst inschakelen. 36% zou het contract met de arbodienst zeker of waarschijnlijk verbreken. In 1998 meldde nog 74% van de werkgevers dat zij het contract zeker of waarschijnlijk zouden verbreken<sup>1</sup>.

18 (VVD)

*Hoeveel plannen van aanpak krijgt de arbodienst naar verwachting te verwerken? Zijn hier knelpunten te verwachten? Kan wat dit betreft tevens ingegaan worden op de situatie bij het UWV?*

Niet de arbodienst, maar werkgever en werknemer stellen een plan van aanpak op. Hoeveel plannen van aanpak er jaarlijks in totaal gemaakt zullen (moeten) worden is slechts met ruime marges te ramen. Er zijn jaarlijks circa 900 duizend werknemers zes weken ziek. Na 13 weken zijn dit er nog circa 300 duizend. Plannen van aanpak moeten worden opgesteld wanneer er sprake is van dreigend langdurig verzuim en er mogelijkheden zijn om de reïntegratie te bevorderen. Derhalve behoeft geen plan van aanpak te worden opgesteld als direct al wordt vastgesteld dat er geen duurzaam benutbare mogelijkheden zijn of als er een redelijke verwachting is dat betrokkene het eigen werk weer zal hervatten, ook al neemt het herstel langer dan zes weken. Wanneer hiermee rekening wordt gehouden, zullen volgens een ruwe schatting jaarlijks circa 300 duizend plannen van aanpak moeten worden opgemaakt.

Het aantal reïntegratieverslagen dat het UWV zal ontvangen is gelijk aan het aantal aanvragen van een WAO-uitkering (circa 170 duizend).

Het UWV bereidt zich op dit moment voor op een adequate uitvoering van de Wet verbetering poortwachter per 1 april 2002.

19 (VVD)

*In de toelichting staat vermeld dat het in beginsel niet noodzakelijk is dat de werkgever beschikt over de medische aspecten van het verzuim. Wanneer kan dit wel noodzakelijk zijn? Deelt de regering de mening dat het inzicht in de medische redenen van verzuim kan zorgen voor een goed onderling begrip tussen werkgever en werknemer en dat deze eis niet te eng moet worden geïnterpreteerd?*

Om een werknemer te kunnen reïntegreren, moet een werkgever weten welke functionele mogelijkheden en beperkingen de werknemer heeft. Deze informatie krijgt de werkgever van de arbodienst. Hij krijgt immers die delen van de probleemanalyse, die hij nodig heeft om samen met de werknemer een plan van aanpak op te kunnen stellen. Om een werknemer te kunnen reïntegreren is het echter niet nodig dat de werkgever de medische achtergrond kent van deze medische beperkingen. Als een werknemer er geen bezwaar tegen heeft dat zijn werkgever de medische

<sup>1</sup> Bron: Verzekeringsmonitor: Arbodiensten en ziekteverzuim 2000/2001; Heliview Marketing-service BV.



achtergrond van zijn verzuim kent, is er overigens niets op tegen dat een werknemer de werkgever hiervan zelf op de hoogte stelt. Dit komt in de praktijk ook vaak voor.

De passage in de toelichting dat het «in beginsel» niet noodzakelijk is dat de werkgever beschikt over de medische aspecten van het verzuim is dan ook niet gelukkig geformuleerd. Hier is bedoeld dat de werkgever wel de hiérvóór beschreven informatie nodig heeft, maar niet over de volledige medische gegevens hoeft te beschikken. Ik heb de toelichting op dit punt aangepast.

### **Vragen van de leden van de CDA-fractie**

20 en 21 (CDA)

*In hoeverre zijn arbodiensten op dit moment in staat de hun toegedeelde rol waar te maken?*

*Van cruciaal belang is dat werkgever en werknemer op de hoogte zijn van voorliggende regeling. Op welke wijze worden zij hiervan in kennis gesteld?*

De arbodiensten zijn van het begin af intensief betrokken geweest bij de voorbereiding van de Wet verbetering poortwachter en de onderhavige regeling. Zij nemen ook deel aan de stuurgroep verbetering poortwachter. Zij hebben gemeld dat zij tijdig gereed zullen zijn.

Voor het antwoord op het tweede deel van de vraag wil ik verwijzen naar hetgeen over de voorlichtingsactiviteiten is gemeld in het antwoord op vraag 3.

### **Samengevoegde vragen over arbeidsconflicten en mediation:**

22 en 23 (CDA), 27 (GL), 35 en 36 (GL) en 45 (ChristenUnie)

*Een substantieel onderdeel van het verzuim heeft een arbeidsconflict als oorzaak. Volgens onderzoeken van TNO-arbeid komen zo'n 70 000 tot 100 000 ziekmeldingen voort uit een arbeidsconflict. Zijn de arbodiensten voldoende geëquipeerd om met dit soort problemen om te gaan?*

*In de regeling wordt ruimte gelaten dat hiertoe andere deskundige dienstverleners worden ingeschakeld. Is het niet verstandig dat in de regeling expliciet wordt verwezen naar de mogelijkheid van mediation in deze?*

*Waarom is mediation niet expliciet in de procesregeling opgenomen? Is het niet beter om dit wel expliciet in de regeling dan wel de toelichting op te nemen aangezien mediation steeds vaker gehanteerd wordt?*

*Als er sprake is van een arbeidsconflict wordt dit in de probleemanalyse expliciet vermeld. Waarom is deze eis ook niet in de regeling zelf opgenomen?*

*Is het voor de werkgever en de werknemer niet vaak buitengewoon moeilijk, zo niet onmogelijk, om in een conflictsituatie gezamenlijk in overleg een adequaat plan van aanpak te maken, laat staan dat plan in onderling overleg uit te voeren? Welke rol is daar mogelijkerwijze weggelegd voor een neutrale gekwalificeerde mediator?*

*Waarom kiest de regering er niet voor in geval van arbeidsconflict bindende onafhankelijke arbitrage of andere vormen van mediation voor te schrijven? Kiest de regering met de huidige opzet niet voor een doormodderscenario, gelet op het feit dat blijkbaar rekening wordt gehouden met de mogelijkheid dat een werknemer in geval van een arbeidsconflict bij de totstandkoming van het reïntegratieverslag zijn mening wil geven zonder toezienend oog van de werkgever?*

Indien aan het verzuim uitsluitend een arbeidsconflict ten grondslag ligt en er geen sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid, moeten werkgever en werknemer een arbeidsrechtelijke oplossing zoeken. Aangezien in die gevallen de toegang tot de WAO niet aan de orde is (nu er geen

sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek), worden vanuit de poortwachter van de WAO dan ook geen eisen gesteld aan de wijze waarop partijen dit conflict oplossen. Indien de werknemer zich in verband met zo'n verzuim bij de arbodienst meldt, ligt het overigens wel in de rede dat de arbodienst een advies geeft om het probleem buiten de sfeer van ziekte en arbeidsongeschiktheid op te lossen.

Is er wel sprake van arbeidsongeschiktheid, dan is in veel gevallen een conflict of slechte verhouding een aspect van het verzuimprobleem dat aan reïntegratie in de weg staat. De arbodienst wordt geacht ook dat aspect in zijn probleemanalyse te onderkennen en er in zijn advies rekening mee te houden. De probleemanalyse is immers uitdrukkelijk multifactorieel: alle voor reïntegratie relevante factoren dienen in kaart gebracht te worden en de geadviseerde aanpak moet daar recht aan doen. Om die reden is niet één aparte factor (het arbeidsconflict) in de regeling opgenomen.

Om overeenkomstige redenen is, wat betreft de mogelijke oplossingen, ook niet apart naar mediation verwezen. Werkgever en werknemer dienen in hun plan van aanpak recht te doen aan de eventuele problemen in hun verhouding indien die relevant zijn voor reïntegratie. Mediation is dan één van de mogelijke wegen, maar er zijn ook andere wegen. Het beoordelingskader verwijst in dit verband nog naar de STECR-werkwijzer «arbeidsconflicten», die – afhankelijk van de concrete omstandigheden – meer wegen wijst.

In geval van een slechte arbeidsverhouding kan uiteraard een derde, in de rol van adviseur, casemanager of mediator, vaak goede diensten bewijzen.

28 en 29 (GL)

*Wordt de mening gedeeld dat mediation zich in de praktijk heeft bewezen als een doeltreffend instrument voor het oplossen van arbeidsconflicten? Klopt het dat in de bestaande praktijk Arbo-diensten steeds vaker naar mediation doorverwijzen? Zijn daarover onderzoeksgegevens bekend? Wat zijn de effecten van mediation in de praktijk? Klopt het dat tweederde van alle gemelde mediations succesvol wordt afgesloten?*

Dat mediation een doeltreffend instrument kan zijn staat buiten kijf. Deze vorm van dienstverlening groeit in omvang. Mediation wordt niet alleen toegepast door de arbodiensten zelf, maar arbodiensten verwijzen ook door. Exacte gegevens zijn mij daarover niet bekend. Indien een groot deel van de ondernomen mediations succesvol wordt afgesloten, wil dit nog niet zeggen dat het succes even groot zou zijn indien dit instrument in alle gevallen zou worden ingezet. Mediation kan onder bepaalde voorwaarden de aangewezen weg zijn; één van de voorwaarden is bijvoorbeeld dat beide partijen daarmee instemmen.

24 (CDA)

*Hoe wordt voorkomen dat werkgevers en werknemers onnodig in de problemen komen, doordat zij niet (tijdig) hebben voldaan aan de regels voortkomende uit de procesgang eerste ziektejaar?*

Adequate voorlichting moet voorkomen dat werkgevers en werknemers onnodig in de problemen komen, doordat zij niet (tijdig) hebben voldaan aan de regels voortkomende uit de procesgang eerste ziektejaar. Op de voorlichtingscampagne is in het vorenstaande al uitvoerig ingegaan. Zie hiervoor het antwoord op vraag 3.

### **Samengevoegde vragen over termijnen:**

25 (CDA), 33 (GL) en 39 (GL)

*Kan in de toelichting niet worden aangegeven wat de wetgever met «periodiek» bedoelt? Hetzelfde geldt voor de termijnstelling voor het*

*horen van de werknemer door de arbodienst.  
Is de regeling niet te flexibel nu er voor gekozen is om geen vaste tijdstippen meer te noemen? Ontstaat het gevaar niet dat veel werkgevers en misschien ook wel werknemers voor de gemakkelijkste weg kiezen en te weinig voortvarend aan de slag gaan?  
Zijn de genoemde voorbeeldtermijnen voor de evaluatie van de voortgang van de uitvoering van de gemaakte afspraken niet feitelijk een soort richtlijnen voor de werkgever en werknemer?*

Aanvankelijk waren er in de regeling termijnen voorgeschreven met betrekking tot de frequentie van het contact tussen werkgever en werknemer, alsmede de frequentie van het contact tussen arbodienst en werknemer. Deze termijnen zijn uit de regeling geschrapt naar aanleiding van het verzoek hiertoe vanuit de Kamer en de discussie hierover in de stuurgroep verbetering poortwachter. Op grond van de regeling wordt wel verlangd dat de werkgever en werknemer regelmatig contact hebben over de voortgang van het plan van aanpak. Daarnaast wordt verlangd dat ook de arbodienst regelmatig contact heeft met de werknemer over het verloop van het medisch herstel en de arbeids(on)geschiktheid. Omdat de frequentie van deze contacten vooral bepaald moet worden door de omstandigheden van het individuele geval, is geen dwingende termijn voorgeschreven. Doorgaans zal men echter ten minste eens in de zes weken contact met elkaar moeten hebben om – zoals ook in de toelichting is opgemerkt – voldoende zicht te hebben op de voortgang. Bovendien biedt een zeswekelijks contact ook de mogelijkheid om gemaakte afspraken tijdig bij te stellen. Wanneer de omstandigheden daartoe aanleiding geven kunnen deze contacten uiteraard vaker dan eens in de zes weken plaatsvinden. De regeling biedt anderzijds ook de mogelijkheid aan partijen om, indien zij daar goede redenen toe hebben, minder vaak contact met elkaar te hebben. In de regeling is bewust geen minimumfrequentie voorgeschreven omdat dit het gevaar in zich heeft dat partijen zich méér richten op de procedurele aspecten dan op de inhoudelijke aspecten van de procedure. De in de toelichting genoemde termijnen hebben dan ook het karakter van een richtlijn en niet van een dwingendrechtelijk voorschrift.

26 (CDA)

*Kan een nadere toelichting op artikel 6, sub h, worden gegeven? Betekent dit dat het UWV niet het plan van aanpak zelf beoordeelt, maar alleen de uitvoering van dit plan door de werkgever? Op welk moment wordt het plan van aanpak dan wel inhoudelijk beoordeeld en door wie?*

In artikel 6 onderdeel h van de regeling is bepaald dat het reïntegratieverslag onder meer de meest recente evaluatie van de voortgang en de uitvoering van de in het plan van aanpak gemaakte afspraken bevat. De bedoeling van deze bepaling is dat het UWV niet alleen het oorspronkelijke plan van aanpak krijgt, maar ook de eventuele bijstellingen van het plan van aanpak en de daarin gemaakte afspraken, terwijl het UWV bovendien informatie krijgt over de naleving van deze afspraken. Hierdoor kan het UWV zich een beeld vormen over de vraag of het (bijgestelde) plan van aanpak al dan niet daadwerkelijk is uitgevoerd door werkgever en werknemer. Het UWV beoordeelt de inhoud van het plan van aanpak bij de beoordeling van het reïntegratieverslag.

#### **(Vervolg) vragen van de leden van de GroenLinks-fractie**

30 (GL)

*Wat wordt bedoeld met «in overeenstemming» in artikel 4, eerste lid? Gaat het hier om daadwerkelijk overleg en contact tussen de werknemer en de werkgever of kan dit ook via de Arbo-dienst dan wel een onafhanke-*

*lijk persoon als een mediator gaan? Hoe verhoudt «overeenstemming» zich tot de passage in de toelichting op blz. 7 waarin gesteld wordt dat werkgever en werknemer met elkaar moeten overleggen aangezien overeenstemming ook een handtekening achteraf kan zijn zonder dat daadwerkelijk overleg heeft plaats gevonden?*

Met «in overeenstemming» wordt tot uitdrukking gebracht dat werkgever en werknemer het met elkaar eens zijn over het plan van aanpak. Om tot overeenstemming te kunnen komen is overleg noodzakelijk. Het is niet goed denkbaar dat overeenstemming wordt bereikt zonder dat er eerst contact tussen werkgever en werknemer is geweest.

De verantwoordelijkheid voor de uiteindelijke totstandkoming van het plan van aanpak is in de wet expliciet bij de werkgever gelegd. De arbo-dienst geeft, voorafgaand aan het vaststellen van het plan van aanpak, weliswaar een advies aan de werkgever over de mogelijke oplossings-richtingen, maar de werkgever is zelf verantwoordelijk. Eventueel kan een mediator of een ander persoon als tussenpersoon fungeren, mocht er sprake zijn van een arbeidsconflict, maar dit laat onverlet dat het een verantwoordelijkheid van de werkgever blijft.

31 (GL)

*Gaat het bij de activiteiten genoemd in artikel 4, tweede lid, enkel om activiteiten gericht op in inschakeling in de arbeid bij het eigen bedrijf of worden ook activiteiten bedoeld elders bij andere werkgevers?*

Met de in artikel 4 tweede lid genoemde activiteiten «gericht op inschake-ling in de arbeid» wordt zowel arbeid bij het eigen bedrijf, als bij andere werkgevers bedoeld. In het algemeen zal eerst bezien worden of de werk-nemer (al dan niet met aanpassingen) het eigen werk nog kan verrichten. Vervolgens, als dit niet mogelijk blijkt, wordt gekeken of de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever andere (passende) arbeid kan verrichten. En als dat niet aan de orde is zal men zich gaan oriënteren op werk bij andere werkgevers buiten het eigen bedrijf (het tweede spoor). Alle activiteiten die worden ondernomen dienen derhalve in het reïntegratieverslag vastgelegd te worden.

32 (GL)

*Betekent het feit dat het plan van aanpak schriftelijk wordt vastgelegd dat werknemer en werkgever dit plan van aanpak moeten ondertekenen (artikel 4, derde lid)?*

Voor het plan van aanpak gelden geen vormvoorschriften. Het plan van aanpak hoeft dan ook niet door partijen ondertekend te worden. Het staat hen natuurlijk wel vrij om het plan van aanpak gezamenlijk te onderte-kenen en daarmee hun overeenstemming tot uitdrukking te brengen. In de regeling wordt er wel in voorzien dat de werknemer een afschrift van het plan van aanpak ontvangt. Hoewel ervan uitgegaan wordt dat er overleg heeft plaats gevonden over het plan van aanpak – en de werk-nemer dus de gelegenheid heeft om zijn mening te geven – heeft de werk-nemer dus ook nog na ontvangst van het afschrift de gelegenheid om kenbaar te maken dat hij niet instemt met het plan van aanpak. Als de werknemer het oneens is met het plan van aanpak kan hij bovendien een second opinion aan het UWV vragen. Het is met andere woorden niet nodig om door middel van ondertekening vast te leggen of de werknemer al dan niet instemt met het plan van aanpak.

38 (GL)

*Moeten de werknemer en de werkgever uiteindelijk tekenen voordat gesproken kan worden van instemming met het plan van aanpak?*

Zoals hiervoor al is toegelicht, is het plan van aanpak vormvrij en hoeven werkgever en werknemer het plan van aanpak niet te ondertekenen.

34 (GL)

*Er wordt geen oordeel verwacht van de arbodienst als er sprake is van kortdurend verzuim. Waar ligt de grens tussen kortdurend verzuim en (dreigend) langdurig verzuim? Zijn daar vaste criteria voor? Wie bepaalt of er sprake is van kort of langdurend verzuim?*

Veelal zal er bij een ziekteverzuim van langer dan zes weken sprake zijn van langdurig verzuim. De arbodienst dient dan ook uiterlijk binnen zes weken na de eerste ziektedag zijn oordeel te geven c.q. een probleem-analyse en advies op te stellen (artikel 2, tweede lid). De arbodienst hoeft echter niet tot de zesde week te wachten met het geven van zijn oordeel. Als reeds op een eerder moment duidelijk is dat het verzuim langdurig zal zijn – als dit bijvoorbeeld blijkt uit de oorzaak van het verzuim (zoals psychische klachten) of uit de voorgeschiedenis van de betrokkene (eerder frequent kortdurend verzuim) – dan wordt van de arbodienst verwacht dat hij dit oordeel al op een eerder moment geeft. Ook kan het zo zijn dat het er aanvankelijk naar uitzag dat er geen sprake zou zijn van langdurig verzuim, maar dat dat na verloop van tijd toch anders blijkt te liggen; bijvoorbeeld wanneer iemand uitvalt wegens griep en naderhand een longontsteking met allerlei complicaties krijgt. Als pas na zes weken blijkt dat er sprake is van langdurig verzuim wordt van de arbodienst verwacht dat de arbodienst ook na de zesde week alsnog een probleemanalyse opstelt en een advies aan werkgever en werknemer geeft (artikel 2, derde lid).

37 (GL)

*Mag de werknemer zich bij het gezamenlijk bepalen van het plan van aanpak laten adviseren door bijvoorbeeld de ondernemingsraad, vakbond of een vertrouwensarts?*

De werknemer heeft de vrijheid zich te laten ondersteunen en adviseren door deskundigen en andere derden. Dit geldt niet alleen bij het opstellen van het plan van aanpak, maar voor iedere stap die gezet wordt in het eerste ziektejaar.

### **(Vervolg)vragen van de leden van de ChristenUnie-fractie**

41 en 44 (CU)

*Op grond waarvan bestaat de verwachting dat een arbodienst in staat is een oordeel te vellen over de kwaliteit van de arbeidsrelatie, conform het bepaalde in artikel 6, sub i?*

*Komt het in de praktijk vaak voor dat de arbodienst bij het opstellen van een probleemanalyse niet op de hoogte is van het feit dat aan het verzuim een arbeidsconflict ten grondslag ligt? Hoe kan dit worden voorkomen?*

Van de arbodienst mag worden verwacht dat hij zich zowel bij de werknemer als de werkgever informeert. Het komt juist bij een slechte relatie niet zo gemakkelijk voor dat beide dezelfde onjuiste voorstelling van zaken geven.

42 (CU)

*Sluit de regering uit dat het UWV op termijn ook de bevoegdheid krijgt ongevraagd in het eerste ziektejaar te adviseren aan hoog risicobedrijven?*

In de wet verbetering poortwachter is gekozen voor een verantwoordelijkheidsverdeling, waarbij de rol van het UWV tijdens het eerste ziektejaar beperkt is tot het verstrekken van SV-adviezen en second opinions op

verzoek van werkgever of werknemer. Werkgever en werknemer zijn tijdens het eerste ziektejaar zelf verantwoordelijk en het UWV beoordeelt pas aan het eind van het ziektejaar of werkgever en werknemer voldoende activiteiten hebben ontplooid. In deze nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling past geen spontane advisering door UWV tijdens het eerste ziektejaar.

43 (CU)

*Hoe kan worden gecontroleerd of de werkgever inderdaad alle ziektegevallen, inclusief frequent kortdurend ziekteverzuim, meldt?*

Dit kan niet worden gecontroleerd. Indien de werkgever zijn arbodienst niet informeert over het verzuim, en een geval van langdurig ziekteverzuim wordt als gevolg daarvan inadequaat behandeld, zal de werkgever de gevolgen daarvan ondervinden bij een eventuele aanvraag van een WAO-uitkering door zijn werknemer. Overigens wordt ook van de werknemer verwacht dat hij aan de bel trekt indien hij langdurig ziek is en er door of vanwege zijn werkgever geen enkele actie wordt ondernomen.

46 (CU)

*In hoeverre kan worden bereikt dat een werknemer alle privé- en sociale omstandigheden die van invloed zijn op het functioneren en de reïntegratie noemt?*

Om te bereiken dat een werknemer alle privé- en sociale omstandigheden noemt die van invloed zijn op het functioneren en de reïntegratie, is een zekere vertrouwensrelatie tussen de werknemer en de arbodienst noodzakelijk. De voorwaarden daarvoor zijn geschapen met de onafhankelijke positie die de arbodienst krachtens wet, certificeringseisen, professioneel statuut en de algemene regels die gelden voor de medische professie. Het is ook in het belang van de werknemer zelf om de arbodienst, zonodig in vertrouwen, de informatie te verschaffen die nodig is om hem een adequaat advies te kunnen geven. Afgezien van incidenten, die nooit geheel voorkomen kunnen worden, zijn er geen signalen dat hier van een probleem sprake is.

47 (CU)

*Wat gebeurt er als de betrokken werknemer niet instemt met de probleemanalyse? Bestaat dan de mogelijkheid om een second opinion te vragen, zoals bij het plan van aanpak?*

De arbodiensten dienen op grond van de certificeringsregeling de werknemer die het niet eens is met de probleemanalyse de mogelijkheid te bieden om binnen de arbodienst zelf een andere professional te raadplegen. Indien het verschil van inzicht de vraag betreft of de werknemer wel of niet wegens ziekte arbeidsongeschikt is, is een second opinion bij het UWV mogelijk.

48 (CU)

*Hoeveel invloed heeft de werkgever op de totstandkoming van de probleemanalyse, gelet op zijn rol als opdrachtgever aan de arbodienst?*

Het opstellen van de probleemanalyse is een wettelijke taak van de arbodienst, die de dienst in onafhankelijkheid dient uit te voeren. Werkgever en werknemer hebben daarop gelijke invloed door de informatie die zij de arbodienst verschaffen.

## Kader voor de beoordeling van reïntegratie-inspanningen

### Welke inspanningen worden van werkgever en werknemer verwacht?

### Hoe toetst het UWV?

#### Inleiding

De Wet verbetering poortwachter beoogt stimulansen te creëren voor effectiever optreden in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer, de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer te versterken, en de samenwerking tussen private arbo- en reïntegratiemarkt en de publieke uitvoeringsinstelling te verbeteren. De rollen zijn als volgt verdeeld. De werkgever laat zich bij de invulling van zijn taken bijstaan door een gecertificeerde arbodienst. De arbodienst heeft als professioneel onafhankelijke dienst ook de taak de werknemer bij te staan. Het UWV beoordeelt de reïntegratie-inspanningen die door werkgever en werknemer zijn verricht.

#### Algemeen

Op grond van het nieuwe artikel 34a lid 1 WAO moet de werknemer bij zijn WAO-aanvraag een door hem, de werkgever en de arbodienst opgesteld reïntegratieverslag indienen. Op basis van dit verslag beoordeelt het UWV of werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de reïntegratie-inspanningen die zijn verricht.

Als het UWV van oordeel is dat er door werkgever en of door werknemer te weinig reïntegratie-inspanningen zijn geleverd, dan heeft dit belangrijke consequenties.

Is de werkgever in zijn reïntegratie-inspanningen in gebreke gebleven en heeft hij daarvoor geen deugdelijke grond, dan moet hij, al naar gelang de aard en ernst daarvan, langer loon doorbetalen; de WAO-aanvraag van de werknemer wordt dan afgewezen. In feite komt dit erop neer dat de werkgever alsnog de nodige reïntegratie-inspanningen moet leveren en dat de werknemer daarna (als het nog nodig is) een nieuwe WAO-aanvraag kan doen.

Is de werknemer in zijn reïntegratie-inspanningen in gebreke gebleven en is hem dat aan te rekenen, dan wordt op een eventuele WAO- en/of WW-uitkering een korting toegepast.

Het UWV hanteert met het oog op een uniforme en transparante beoordeling van de reïntegratie-inspanningen een beoordelingskader. Dit beoordelingskader is gebaseerd op wettelijke voorschriften, jurisprudentie en algemeen aanvaarde standaarden en protocollen. Het gaat daarbij om de volgende elementen:

- De wettelijke verplichtingen van werkgever en werknemer ten aanzien van het reïntegratiedossier en het reïntegratieverslag. Het gaat hierbij met name om het bepaalde in artikel 71a WAO, en de nadere uitwerking daarvan in de Regeling procesgang eerste ziektejaar<sup>1</sup>.
- De wettelijke verplichting voor de werkgever om passende arbeid aan te bieden en de wettelijke plicht voor de werknemer om aan zijn reïntegratie mee te werken. Deze plichten zijn neergelegd in de nieuwe artikelen 658a en 660a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Ook in de artikelen 25 en 28 van de WAO staan bepalingen die de werknemer verplichten mee te werken aan zijn reïntegratie.
- Jurisprudentie ten aanzien van de arbeidsrechtelijke verplichtingen van werkgever en werknemer.<sup>2</sup>
- Het Schattingsbesluit en de professionele standaard gebaseerd op de

<sup>1</sup> Voor een beschrijving van deze verplichtingen zie bijlage 1.

<sup>2</sup> Roovers-de Toekomst, NJ1978/248; Van Haaren-Cehave, NJ 1986/309, Goldsteen-Roeland, NJ 1992/441.

stand van de wetenschap en professionele dienstverlening (artikel 3 Arbeidsomstandighedenwet). Voorbeelden van professionele richtlijnen – die een onderdeel vormen van de professionele standaard – zijn de NVAB-richtlijnen «Lage-Rugklachten» en «Psychische klachten» (zie [www.richtlijnen-nvab.nl](http://www.richtlijnen-nvab.nl)) en de STECR- werkwijzer «Arbeidsconflicten» ([www.stecr.nl](http://www.stecr.nl)). Ook de leidraad «verzuim bij psychische klachten» van de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid (Commissie Donner I), die is opgesteld voor gebruik door werkgevers, werknemers, arbozorg en curatieve sector, is een voorbeeld van een algemeen aanvaarde aanpak.

Bij de vaststelling en het weergeven van de beperkingen wordt door de arbodienst, daar waar mogelijk, gebruik gemaakt van de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) van het Claimbeoordelings- en borgings-systeem (CBBS). Dit is een hulpmiddel om gestandaardiseerd de beperkingen van arbeidsongeschikte werknemers in kaart te brengen.

Het beoordelingskader is tot stand gekomen in een werkgroep van deskundigen onder auspiciën van de stuurgroep verbetering poortwachter. In deze stuurgroep zijn alle betrokken partijen vertegenwoordigd, te weten: werkgevers- en werknemersorganisaties, CG-Raad, arbodiensten, de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen, de Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het UWV. Het beoordelingskader is te vinden op de website van het UWV: [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

#### *Wat wordt beoordeeld*

Het UWV beoordeelt het reïntegratieresultaat in relatie tot de oorzaak van het verzuim alsmede de ondernomen stappen. Het UWV beoordeelt dus het gevolgde proces en het resultaat. Hierbij is het gevolgde proces ondergeschikt aan het resultaat. Als er een bevredigend reïntegratieresultaat is bereikt, is de weg waarlangs dit resultaat is behaald niet relevant. Er is dan immers voldaan aan de wettelijke eis dat werkgever en werknemer «in redelijkheid konden komen tot de reïntegratie-inspanningen die zijn verricht».

Binnen de grenzen van de redelijkheid worden zowel aan het reïntegratieproces als aan het resultaat bepaalde eisen gesteld. Deze eisen en de wijze waarop het UWV beoordeelt of aan die eisen is voldaan, worden hierna nader toegelicht.

#### *Na te streven doel*

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

Het ligt daarbij voor de hand dat in eerste instantie wordt getracht de werknemer – eventueel met aanpassingen – zijn eigen functie te laten oppakken. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan ligt het in de lijn om te zoeken naar ander passend werk binnen het bedrijf. Hervattingsmogelijkheden bij een andere werkgever komen pas aan de orde als hervatting in eigen of passend werk binnen het bedrijf niet meer mogelijk is.<sup>1</sup> Deze volgorde van prioriteiten vloeit mede voort uit het feit dat hervatting in het eigen bedrijf, liefst in eigen werk, het meest duurzaam en succesvol blijkt. Dit laat echter onverlet dat als werkgever en werknemer in onderlinge overeenstemming al meteen willen inzetten op reïntegratie in een ander bedrijf, omdat dit meer perspectief biedt tot reïntegratie in beter passende arbeid, zij daar vrij in zijn. Het gaat immers om het te behalen reïntegratieresultaat.

---

N.B.I: Als de werkgever hervatting in het eigen bedrijf niet meer mogelijk acht, meldt hij dit bij het UWV via een reïntegratieverslag. Als het UWV die conclusie deelt neemt het de reïntegratietaak over met als doel hervatting bij een andere werkgever. Dit gaat veranderen vanaf 1 januari 2003. Dan wordt de werkgever zelf verantwoordelijk voor reïntegratie buiten het bedrijf. Vanaf 01-01-02 kunnen werkgevers er echter al voor kiezen die verantwoordelijkheid zelf te dragen.

N.B.II: De situatie kan zich ook voordoen dat de hervattingsmogelijkheden in het eigen bedrijf nog niet zijn uitgeput, maar dat de werkgever de werknemer tijdelijk bij een derde werkgever wil plaatsen, bijvoorbeeld omdat de werknemer nog niet meteen in zijn oude functie terug kan keren. Heeft een werknemer daar bezwaar tegen dan moet de werkgever toestemming vragen aan het UWV. Het UWV beoordeelt dan of de werkplek bij die andere werkgever passend is en of de belangen van de werknemer niet onevenredig worden geschaad.



## Stappen op weg naar reïntegratie

De regeling procesgang eerste ziektejaar schrijft een aantal stappen voor ter bevordering van reïntegratie. Deze stappen worden hieronder toegelicht.

### *Probleemanalyse en advies*

Allereerst is van belang dat inzicht wordt verkregen in het verzuimprobleem. Bij verzuim spelen veelal niet alleen medische factoren een rol, maar ook privé- en sociale omstandigheden en factoren die met het werk te maken hebben. Aan al die aspecten wordt aandacht besteed. Wanneer sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim brengt de arbodienst, mede op basis van informatie van het bedrijf en van de werknemer, het verzuimprobleem in kaart in een probleemanalyse. Daarnaast adviseert de arbodienst over de aanpak. Als de reikwijdte van het probleem nog niet geheel is te overzien, bijvoorbeeld omdat er nog medische onderzoeken lopen, moet ook dat in kaart worden gebracht. Ook in zo'n situatie kan immers al worden nagedacht over het benutten van de op dat moment al bestaande mogelijkheden.

Indien blijkt dat de werknemer om medische redenen in het geheel geen hervattingsmogelijkheden heeft en die ook niet meer (duurzaam) worden verwacht, hoeven uiteraard geen verdere activiteiten met het oog op werkhervatting te worden verricht.

Hoe deze tamelijk uitzonderlijke situatie moet worden vastgesteld of een werknemer «geen duurzaam benutbare mogelijkheden» meer heeft wordt hierna uiteengezet onder «Medische aspecten».

In de meeste gevallen zijn er nu of op termijn wél benutbare mogelijkheden. In dat geval geeft de arbodienst een advies over de vraag hoe die mogelijkheden kunnen worden benut en vergroot.

### *Plan van aanpak*

Op basis van het bovenbeschreven advies van de arbodienst maken werkgever en werknemer in het plan van aanpak afspraken om de mogelijkheden tot werken te vergroten, te denken valt hierbij aan behandeling, cursus of training en activiteiten om de werknemer in staat te stellen met die mogelijkheden aan het werk te gaan. Bij dit laatste kan worden gedacht aan (tijdelijke) aanpassing van de werkplek, de werkorganisatie of de arbeidstijden.

Zoals gezegd ligt het daarbij voor de hand dat eerst wordt gefocust op hervatting in eigen werk en als dat niet mogelijk is, op hervatting in ander passend werk in het bedrijf. In beide gevallen kan ook gedacht worden aan het inschakelen van een reïntegratiebedrijf.

Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden die de Wet Rea biedt. Van de werkgever wordt echter ook verwacht dat hij zelf tot op zekere hoogte kosten maakt met het oog op hervatting van zijn werknemer. Dit mede om zijn schadelast (in de vorm van loondoorbetaling of de Pemba-prikkel) te beperken. Zie hierover ook verder onder «arbeidskundige aspecten».

De afspraken die werkgever en werknemer maken, worden schriftelijk vastgelegd. Daarbij wordt ook vastgesteld wie voor de bewaking van de afspraken verantwoordelijk is. Dit is de zogeheten casemanager. De werknemer, de casemanager en de arbodienst ontvangen een afschrift van het plan van aanpak en bijstellingen daarvan.

Kunnen werkgever en werknemer het over de te maken afspraken niet eens worden, dan kan werkgever of werknemer bij het UWV een deskundigenoordeel vragen, ofwel over de passendheid van een bepaalde

functie ofwel over de kwaliteit van de reïntegratie-inspanningen van de werkgever.

#### *Evaluatie en bijstelling plan van aanpak*

Blijkt bij de uitvoering van het plan van aanpak dat het gestelde doel niet wordt gehaald, dan zal in overeenstemming met de werknemer een (bijgestelde of geheel) andere aanpak moeten worden gevolgd. Om dit soort problemen tijdig te kunnen onderkennen moeten werkgever en werknemer regelmatig overleggen over de voortgang van het reïntegratieproces. Ook moet de werkgever ervoor zorgen dat de arbodienst zich regelmatig op de hoogte stelt van het verloop van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en zo nodig de werkgever en de werknemer adviseert over aanpassing van het plan van aanpak.

Het bovenstaande is terug te vinden in de Regeling procesgang eerste ziektejaar. Zie daarvoor bijlage **PM** Nadere informatie over de probleemanalyse en het plan van aanpak is tevens te vinden in de toelichting bij het formulier voor het reïntegratieverslag, dat te vinden is op de website van het UWV.

Al deze stappen vragen veelal ook om zowel een specifieke medische als een specifieke arbeidskundige inbreng. Daarop wordt hierna nader ingegaan.

#### **Medische aspecten**

Bij de medische aspecten gaat het om het vaststellen welke beperkingen in belastbaarheid de werknemer heeft ten aanzien van eigen werk en eventuele andere passende arbeid. De medische beperkingen dienen namelijk als uitgangspunt voor de reïntegratiemogelijkheden en voor het zoeken naar mogelijkheden om de belastbaarheid te vergroten (herstel).

#### *Bepalen belastbaarheid*

De bedrijfsarts van de arbodienst stelt gedurende het eerste ziektejaar vast welke beperkingen de werknemer heeft ten aanzien van werk. Bij het vaststellen en weergeven van de belastbaarheid is het van belang dat bedrijfsartsen van arbodiensten en verzekeringsartsen van het UWV eenzelfde begrippenkader hanteren. In het algemeen is dit zeer bevorderlijk voor een efficiënte onderlinge communicatie en voor een deel is dat voorgeschreven (de medische informatie in het reïntegratieverslag). Dat gemeenschappelijke begrippenkader is zoveel mogelijk gebaseerd op de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) van het CBBS en het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten (Stb. 2000, 307). Waar in deze tekst, om aansluiting te houden met het thans gangbare taalgebruik buiten de sociale verzekering, nog termen gehanteerd worden als belasting, belastbaarheid, beperkingen, zou in de nabije toekomst van «functionele mogelijkheden» moeten worden gesproken.

Het uitgangspunt is dat de beoordeling van functionele mogelijkheden gericht moet zijn op datgene wat betrokkene nog wél kan. Ten aanzien van belastbaarheidsaspecten c.q. de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid zijn twee situaties te onderscheiden:

- a) Bij werknemer is sprake van een partiële belastbaarheid (dat wil zeggen: alle situaties waarin werknemer niet volledig geschikt is voor zijn «eigen werk» maar wel benutbare mogelijkheden heeft ten aanzien van arbeid).
- b) Werknemer heeft geen (duurzaam) benutbare mogelijkheden voor enige vorm van arbeid.

*ad a) partiële belastbaarheid.*

In situaties van partiële belastbaarheid dient de belastbaarheid zoveel mogelijk te worden omschreven in termen van de CBBS-systematiek. In deze systematiek wordt een zestal clusters onderscheiden, waarop sprake kan zijn van beperkingen. Zo kan de werknemer bijvoorbeeld in zijn persoonlijk functioneren beperkt zijn of kan hij problemen hebben bij het sociaal functioneren. Andere terreinen waarop zich beperkingen kunnen voordoen zijn aanpassing aan fysieke omstandigheden, dynamische handelingen, statische houdingen en werktijden.

Op het reïntegratieverslag dient te worden aangegeven:

- 1) in welk(e) cluster(s) de werknemer beperkt is.
- 2) De bedrijfsarts beschrijft, waar mogelijk in termen van het CBBS en anders in eigen termen, de aard en de ernst van de relevante beperkingen alsmede de mogelijkheden die de werknemer nog heeft.

Voor nadere actuele informatie over de CBBS-systematiek kan de website van het UWV geraadpleegd worden.

*ad b) geen (duurzaam) benutbare mogelijkheden.*

Zoals reeds eerder vermeld gaat het daarbij om een minderheid van de gevallen waarin het evident is dat betrokkene duurzaam niet kan werken. In die situatie zijn de belemmeringen van de werknemer dusdanig ernstig dat de betrokkene duurzaam niet of nauwelijks kan functioneren. Het gaat hier om de situatie waarin de mogelijkheden van de werknemer om te functioneren zo gering zijn, dat de werknemer niet of nauwelijks zelfredzaam is, zijn zelfredzaamheid binnen afzienbare termijn zeker of zeer waarschijnlijk zal verliezen, of indien er sprake is van een in de tijd sterk wisselende maar gemiddeld geringe belastbaarheid.

Afhankelijkheid bij het uitvoeren van activiteiten van het dagelijks leven (ADL-afhankelijkheid) betreft zeer basale dagelijkse activiteiten, die van belang zijn voor de primaire *fysieke* zelfstandigheid, zoals eten en drinken, wassen, toiletgang, binnenshuis lopen en zitten.

Het *persoonlijk en sociaal functioneren* heeft betrekking op de situatie waarin het verlies van zelfredzaamheid van *psychische* aard is. Onvermogen tot *persoonlijk en sociaal* functioneren kan alleen worden aangenomen indien betrokkene op drie terreinen tegelijk aantoonbaar afhankelijk is of disfunctioneert:

- a) de zelfverzorging in het dagelijks leven (het zelfstandig initiatief kunnen nemen tot noodzakelijke handelingen tot behoud van zaken als hygiëne, dagritme en structurering van het dagelijks leven);
- b) het samenlevingsverband (gezin, familie);
- c) sociale contacten buiten het gezin, inclusief het onderhouden van werkrelaties.

Indien op grond van deze criteria door de bedrijfsarts is vastgesteld dat de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden voor arbeid heeft vanwege een medische reden, worden er uiteraard geen verdere reïntegratie-activiteiten verwacht.

Periodiek wordt onderzocht of er nog steeds sprake is van de toestand van geen duurzaam benutbare mogelijkheden.

*Begeleiding bij herstel*

In de meeste gevallen zal de werknemer nog in enige mate belastbaar zijn. In dat geval zal de bedrijfsarts zich vooral richten op de te verrichten stappen naar medisch herstel en reïntegratie in passend werk. Verwacht mag worden dat hij daarbij waar mogelijk gebruik maakt van professionele richtlijnen. Te noemen vallen in dit verband onder meer de door de beroepsgroep van bedrijfsartsen (de NVAB) opgestelde en geaccepteerde richtlijnen: «Lage rugklachten», «Psychische klachten», «Oogonderzoek bij

beeldschermwerk» en «Indicatiestelling sociale werkvoorziening». Voorts verdienen de richtlijnen van het coördinatiecentrum voor reïntegratie van onder andere de arbodiensten en die van STECR («Arbeidsconflicten») vermelding. Tevens is hierbij van belang de eerdergenoemde leidraad «verzuim bij psychische klachten» van de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid, die is opgesteld door en voor werkgevers, werknemers, gezondheidszorg en arbozorg. Komende tijd zijn meer van dergelijke professionele richtlijnen te verwachten.

Deze richtlijnen zijn geen wettelijke norm, maar een richtsnoer voor het handelen in individuele gevallen. De richtlijnen zijn een gemeenschappelijk referentiekader, waarbinnen op een transparante manier de ondernomen acties kunnen worden verantwoord en beoordeeld. De richtlijnen en protocollen vormen bovendien geen statisch gegeven maar volgen de ontwikkeling van de wetenschap en de jurisprudentie terzake.

Ook bij andere medische aandoeningen, waarvoor nog geen specifieke richtlijnen zijn ontworpen, wordt verwacht dat er een adequate behandeling volgens algemeen geldende normen plaatsvindt.

Van de werkgever mag worden verwacht dat hij de bedrijfsarts in de gelegenheid stelt om conform bovenstaande richtlijnen en normen te handelen.

Van de werknemer mag worden verwacht dat hij aan een dergelijke behandeling meewerkt

### **Arbeidskundige aspecten**

#### *Inleiding*

Bij de arbeidskundige aspecten gaat het om het bezien van de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan, gegeven de beperkte belastbaarheid van de werknemer. Uiteraard spelen daarbij naast de medische mogelijkheden ook de bekwaamheden van de werknemer zoals opleiding, vaardigheden en arbeidservaring een rol. Ook de mogelijkheden om die te verhogen door opleiding of training zijn in dit kader van belang.

Nagegaan moet worden welke (tijdelijke of blijvende) mogelijkheden er zijn of gecreëerd kunnen worden in de eigen functie/op de eigen werkplek, elders in het bedrijf of eventueel bij een andere werkgever.

Vervolgens is het de vraag of het in redelijkheid van de werkgever verlangd kan worden de aldus gevonden mogelijkheden ook inderdaad aan te bieden; de werkgever moet daartoe immers vaak zijn bedrijfsvoering aanpassen. Tenslotte dient beoordeeld te worden of het werk en de weg daarheen ook in redelijkheid van de werknemer gevegd kan worden («passend» is). Deze stappen worden hierna toegelicht.

#### *Mogelijk werk*

In de regel zullen arbodienst, werkgever en werknemer zelf eerst de mogelijkheden onderzoeken tot het (tijdelijk of blijvend) veranderen van de eigen functie, bijvoorbeeld door gebruik te maken van voorzieningen en/of het aanpassen van taken/werktijden. En vervolgens de mogelijkheden tot herplaatsing (eventueel via scholing of training) in het eigen bedrijf. Tenslotte komen de mogelijkheden van passende arbeid bij een andere werkgever aan bod.

#### *Wat mag van de werkgever gevegd worden?*

Van de werkgever wordt niet meer gevraagd dan redelijk is. Wat redelijk is wordt mede bepaald aan de hand van de hieronder genoemde factoren:

\* Inhoud van het werk Van de werkgever mag meer verlangd worden

naarmate de beperkingen van de werknemer geringer zijn, er minder aanpassingen in het bedrijf nodig zijn en de betreffende functie meer duurzaam is. Ook een goed gespecificeerd voorstel (concrete taken/ functies) van de werknemer zal de werkgever in het algemeen niet gemakkelijk kunnen afwijzen.

- \* 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 maar zijn ook de mogelijkheden tot aanpassing van de eigen functie, bijvoorbeeld door andere taakverdeling of takenruil, groter. De feitelijke mogelijkheden tot aanpassing van productie- en werkmethoden zijn per (type) bedrijf verschillend en bepalen mede wat redelijk is. Van belang is ook wat het bedrijf in het verleden al heeft gedaan om arbeidsgehandicapten aan het werk te houden of te helpen.
- \* Bedrijfsvoering Naarmate de mogelijkheid tot herplaatsing minder financiële belasting voor de bedrijfsvoering met zich brengt, mag deze eerder van de werkgever verlangd worden. Ook de vraag of er vergoeding van de kosten mogelijk is – zoals premiekorting, Rea, loon dispensatie, persoonsgebonden reïntegratiebudget (PRB) –, speelt een rol. Zoals als eerder opgemerkt, is dat echter geen noodzakelijke voorwaarde. Het is ook redelijk dat de werkgever zelf bepaalde kosten draagt. Bijvoorbeeld de kosten van mediation en de kosten die gemaakt moeten worden om te voldoen aan de Arbeidsomstandighedenwet.
- \* Oorzaak arbeidsongeschiktheid Indien de arbeidsongeschiktheid binnen de werksfeer is ontstaan, wordt van de werkgever meer verwacht.
- \* Kenmerken werknemer De duur van het dienstverband en de mate van bereidheid van de werknemer tot het meewerken aan een oplossing (zeker in geval van een arbeidsconflict), zijn eveneens relevante factoren.
- \* Sectorale aspecten Van belang is ook welke mogelijkheden voor werknemers met bepaalde beperkingen in de branche of sector algemeen gebruikelijk zijn. Dat is immers mede bepalend voor hetgeen van werkgevers en werknemers in die branche of sector op reïntegratiegebied mag worden verwacht. Het gaat niet alleen om het aanbieden van functies bij andere werkgevers in die branche, maar ook om wat gebruikelijk is binnen de bedrijven op het gebied van herplaatsing. Eventuele branche- of sectorgewijze afspraken kunnen mede richtinggevend zijn. Zo kunnen er branche-afspraken zijn om elkaars werknemers op te vangen, of afspraken in CAO of in een arboconvenant over reïntegratie.

De grens van wat in redelijkheid van de werkgever mag worden verlangd is in ieder geval bereikt als de reïntegratie-inspanningen het productieproces in gevaar zouden kunnen brengen of de bedrijfsvoering in financieel opzicht onevenredig belasten.

In bijlage **PM** wordt een aantal voorbeelden van een adequate reïntegratie-aanpak bij bepaalde probleemsituaties.

*Wat kan redelijkerwijs van de werknemer worden verwacht?*

Uiteraard wordt van de werknemer verwacht dat hij meewerkt aan de overeengekomen reïntegratiestappen en dat hij andere aangeboden passende arbeid aanvaardt. De werknemer werkt mee aan een werkhervatting die in verhouding staat tot zijn belastbaarheid en past in het doel van het plan van aanpak. Van de werkgever wordt immers gevergd dat hij zich inspanningen getroost om reïntegratie mogelijk te maken en dit betekent dat ook van de kant van de werknemer een actieve houding wordt verwacht. De werknemer stelt zich actief op en komt waar mogelijk

ook zelf met voorstellen over zijn reïntegratie. Als de werkgever geen reïntegratie-activiteiten ontplooit of niet reageert op voorstellen van de werknemer, mag de werknemer hier niet zomaar in berusten. Er mag worden verwacht dat de werknemer de werkgever daarop aanspreekt en hierover zo nodig een deskundigenoordeel vraagt aan het UWV.

Wat in een individueel geval passende arbeid is, wordt aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval beoordeeld. Als leidraad kan – op basis van de jurisprudentie – worden gevolgd dat het bij passende arbeid gaat om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk, het loon en hetgeen waartoe de werknemer nog in staat is. Het functieniveau van de aangeboden arbeid mag in eerste instantie bijvoorbeeld niet veel lager zijn dan die van de oude functie. Het arbeidspatroon van de aangeboden functie moet in redelijke mate aansluiten bij dat van vóór de ziekmelding (bijv. niet van dag- naar nacht- of ploegendienst). De reistijd bij de aangeboden arbeid mag geen onredelijke extra belasting vragen.

Hoe dichter de aangeboden arbeid met betrekking tot bovengenoemde aspecten aansluit bij het oude werk, des te meer er derhalve sprake is van passende arbeid. Naarmate de ongeschiktheid langer duurt en/of terugkeer in eigen arbeid minder waarschijnlijk is, mogen van de werknemer ten aanzien van de passendheid van het werk meer concessies worden verlangd.

Er is in elk geval geen sprake van passende arbeid, wanneer de arbeid niet volgens de geldende CAO wordt beloond of gewetensbezwaren bestaan tegen het desbetreffende werk.

### **Hoe toetst het UWV?**

Indien aan het eind van het eerste ziektejaar een aanvraag van een WAO-uitkering wordt gedaan, wordt daarbij een reïntegratieverslag gevoegd. Dit verslag vormt voor het UWV de basis voor de beoordeling van de reïntegratie-inspanningen van werkgever en werknemer. Bij die beoordeling staat het resultaat voorop. Daarmee is bedoeld dat, indien er sprake is van een bevredigend resultaat, de weg waarlangs dit resultaat tot stand is gekomen – met andere woorden: de verrichte reïntegratieactiviteiten – minder relevant is.

Indien het resultaat niet bevredigend wordt geacht, zal bij de beoordeling worden ingezoomd op datgene wat door de werkgever en werknemer daadwerkelijk ondernomen is. Daarbij zal ook nadrukkelijk een relatie worden gelegd met de Regeling Procesgang eerste ziektejaar. De beoordeling richt zich dan op aspecten als:

- Is er een adequate probleemanalyse opgesteld, waarbij wordt ingegaan op de aspecten die in de regeling zijn benoemd?
- Is er een adequaat plan van aanpak opgesteld, waarbij – indien geïndiceerd – voldoende sociaal-medische interventies zijn gepleegd en/of activiteiten gericht op werkhervatting zijn gerealiseerd?
- Is het plan van aanpak ook daadwerkelijk uitgevoerd, tussentijds geëvalueerd en, indien nodig, bijgesteld?
- Zijn deugdelijke gronden aangevoerd voor het niet of niet volledig naleven van de voorschriften in de regeling?

Voor wat betreft de vraag wanneer er sprake is van een bevredigend resultaat, wordt het volgende onderscheid gemaakt:

#### *Geen duurzaam benutbare mogelijkheden (gdbm)*

Indien er sprake is van een situatie die gekarakteriseerd kan worden als *geen duurzaam benutbare mogelijkheden* in de betekenis van het

*Schattingsbesluit* en indien deze situatie structureel aan de orde was, zullen van de werkgever en werknemer geen verdere reïntegratie-activiteiten worden verwacht.

De verzekeringsarts zal de plausibiliteit van een dergelijke verklaring toetsen.

#### *Werkhervatting*

Indien uit het reïntegratieverslag blijkt dat een werkhervatting is gerealiseerd die in verhouding staat tot de belastbaarheid van de betreffende werknemer en past in het lange termijnperspectief (het einddoel) zoals dat in het plan van aanpak is beschreven, wordt dit als een bevredigend resultaat aangemerkt. Indien werkhervatting niet in verhouding staat tot de belastbaarheid en langere termijnperspectief, wordt ingezoomd op de verrichte activiteiten. Hierop wordt hierna verder ingegaan.

#### *Geen werkhervatting (maar wel duurzaam benutbare mogelijkheden)*

Zo'n resultaat wordt in principe als niet bevredigend aangemerkt.

Zo kan het zijn dat ten onrechte was aangenomen dat de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer had en dus ten onrechte totaal geen reïntegratie-inspanningen zijn verricht.

Of het eindoordeel negatief zal zijn, hangt af van de bevindingen die worden opgedaan tijdens het inzoomen op de daadwerkelijk ondernomen activiteiten. Zo zal de werkgever/arbodienst moeten motiveren waarom er geen restcapaciteit is geconstateerd en zal worden nagegaan of de werknemer bij die conclusie betrokken is. Ook zullen de werkgever en werknemer moeten motiveren waarom er geen bevredigend reïntegratie-resultaat is behaald en waarom de activiteiten die in redelijkheid hadden kunnen mogen worden verwacht niet zijn verricht.

Als de werkgever en werknemer niet kunnen motiveren waarom is nage laten de in redelijkheid te verwachten reïntegratie-inspanningen te leveren, zal het UWV een negatief eindoordeel moeten vellen.