

Wijziging Beleidsregels beoordelingskader poortwachter

17 oktober 2006

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,
Gelet op de artikelen 38, tweede lid, van de Ziektewet, 65 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en 34a, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

Besluit:

Artikel I. Wijziging van de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter¹
De Beleidsregels beoordelingskader poortwachter worden als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1 wordt 'reïntegratie-inspanningen' vervangen door re-integratie-inspanningen, en wordt na 'reïntegratie-inspanningen als bedoeld in' ingevoegd:
artikel 65 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen,

B

Artikel 1a vervalt.

C

De in artikel 1 bedoelde bijlage wordt vervangen door de bij dit besluit gevoegde bijlage 'Kader voor inzet en beoordeling van re-integratie-inspanningen'.

Artikel II. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Amsterdam, 17 oktober 2006.

*De Voorzitter Raad van Bestuur UWV,
J.M. Linthorst.*

¹ Staatscourant 2002, 236, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 13 december 2005, Staatscourant 2005, 246.

Bijlage

Kader voor inzet en beoordeling van re-integratie-inspanningen

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

1. Inleiding

Op 29 december 2005 is de WAO¹ opgevolgd door de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, de Wet WIA. Bij de Wet WIA staat 'werken naar vermogen' centraal. Het gaat er niet langer om wat mensen niet meer kunnen, maar vooral om wat mensen nog wel kunnen ondanks hun functionele beperkingen. Uitgangspunt is dat een ieder die arbeidsongeschikt is geworden zijn of haar resterende arbeidsmogelijkheden zo volledig mogelijk benut. Bij de beoordeling van het recht op uitkering dient het UWV daarom te kijken naar wat de aanvrager met zijn of haar beperkingen door ziekte of handicap nog wél kan en wat hij of zij daarmee kan verdienen.

Voorafgaande aan de beoordeling van het recht op uitkering verricht het UWV eerst de poortwachterstoets². In dit kader beoordeelt het UWV allereerst of er voldoende re-integratieresultaat is bereikt, en als dat niet zo is of werkgever en werknemer samen gedurende de eerste twee jaar van ziekte³ voldoende inspanningen hebben verricht om de functionele mogelijkheden zo veel mogelijk te vergroten en de bestaande arbeidsmogelijkheden zo goed mogelijk te kunnen benutten in het eigen bedrijf of bij een ander bedrijf. Na een positief oordeel over de geleverde inspanningen wordt het recht op uitkering beoordeeld; na een negatief oordeel wordt de beoordeling van het recht op uitkering opgeschort en loopt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever maximaal 52 weken door totdat de vereiste re-integratie-inspanningen hebben plaatsgevonden.

Met het oog op een uniforme en transparante beoordeling van de re-integratie-inspanningen in het kader van de poortwachterstoets hanteert het UWV het hierna volgende kader. Werkgevers, werknemers en degenen die hen ondersteunen kunnen op basis hiervan kennis nemen van de wijze waarop het UWV re-integratieactiviteiten beoordeelt. Dit kader biedt niet alleen inzicht in de wijze waarop het UWV de geleverde re-integratie-inspanningen beoordeelt, maar biedt tevens aan werkgever en

werknemer een richtsnoer voor de aanpak van de re-integratie. Aangegeven wordt wat van partijen in de praktijk in redelijkheid wordt verwacht in de eerste twee 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 Wet WIA wordt voorkomen. Werkgever en werknemer hebben daarom in de eerste twee ziektejaren het primaat van verzuimbegeleiding en re-integratie, waarbij zij zich laten ondersteunen door een arbodienst of bedrijfsarts, en eventueel door andere deskundigen.

Het kader is als volgt opgebouwd. Eerst wordt ingegaan op de juridische grondslag van het beoordelingskader (paragraaf 2). Paragraaf 3 geeft de uitgangspunten van het beoordelingskader weer en paragraaf 4 de aspecten waarop het UWV de beoordeling van re-integratie-inspanningen uitvoert. Paragraaf 5 gaat in op de rol van de dienstverleners die werkgever en werknemer bij het verrichten van hun re-integratie-inspanningen ondersteunen. In paragraaf 6 komen de voorschriften van de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar aan de orde. Vervolgens worden de medische aspecten resp. de arbeidskundige aspecten besproken (in paragraaf 7 respectievelijk 8). De re-integratieverplichtingen van werkgever en werknemer komen aan de orde in paragraaf 9.

Het beoordelingskader wordt afgesloten met twee specifieke situaties. Paragraaf 10 gaat in op de situatie waarin het UWV een deskundigenoordeel moet geven over de re-integratie-inspanningen van werkgever of werknemer of over de aanwezigheid van passende arbeid in het bedrijf. Paragraaf 11 gaat in op de situatie waarin een dienstverband in de eerste twee ziektejaren eindigt waarna de werknemer aanspraak maakt op ziekgeld.

2. Juridische grondslag

Het kader bevat geen nieuwe criteria, maar is gebaseerd op de geldende wet- en regelgeving alsmede op de jurisprudentie met betrekking tot de verplichtingen van werkgever en werknemer in het kader van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De bepalingen uit het BW inzake het arbeidsovereenkomstenrecht, de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet WIA zijn hiervoor belangrijke bronnen.

In deze wetten is onder meer vastgelegd:

- De verplichting van de werkgever en werknemer tot goed werkgever- en werknemerschap in het kader van de arbeidsovereenkomst op grond van het Burgerlijk Wetboek;
- 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 658a en 660a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en zijn eveneens terug te vinden in de plichten gericht op vergroten van mogelijkheden tot het verrichten van arbeid (art. 29 Wet WIA), op inschakeling in de arbeid (artikel 30 Wet WIA);
- De verplichting voor de werkgever tot het aanpassen van de arbeidsplaats, de werkmethode en de inrichting van het bedrijf in verband met het realiseren van resterend arbeidsvermogen en diens verplichting om ziekte van werknemers zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken alsmede het begeleiden van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun werk te verrichten (artikel 3a en 4 Arbeidsomstandighedenwet 1998);
- De wettelijke verplichting van de werkgever om zich bij de verzuimbegeleiding te laten bijstaan door een arbo-dienst, of door andere deskundige personen, als bedoeld in de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- De plichten van de werknemer ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op uitkering op grond van de Wet WIA (artikel 28 Wet WIA);
- De in artikel 25 Wet WIA neergelegde verplichtingen van werkgever en werknemer ten aanzien van het re-integratiedossier en het re-integratieverslag en de nadere uitwerking daarvan in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar⁴;
- Professionele standaarden, richtlijnen en protocollen, waaronder de protocollen die gebaseerd zijn op artikel 6, zesde lid, Wet WIA.

Het beoordelingskader is geen statisch document, omdat het 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.

3. Uitgangspunten beoordeling

Redelijkheid

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

lijkheid. Artikel 65 Wet WIA bepaalt dat het UWV achteraf beoordeelt of werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. De redelijkheid is ook het belangrijkste uitgangspunt in de bovengenoemde artikelen 7:658a en 7:660a BW en in de arbeidsrechtelijke jurisprudentie.

Het resultaat staat voorop

Bij de beoordeling door het UWV van de geleverde re-integratie-inspanningen staat het bereikte resultaat voorop. Dat resultaat hoeft niet optimaal te zijn. Een bevredigend resultaat is voldoende. Er is dan immers voldaan aan de wettelijke eis dat werkgever en werknemer in redelijkheid konden komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Indien er sprake is van een bevredigend resultaat is de weg waarlangs dit resultaat tot stand is gekomen niet relevant. In die gevallen gaat het UWV over tot beoordeling van de aanvraag voor een WIA-uitkering. Indien het resultaat niet bevredigend is wordt ingezoomd op het re-integratieproces van de eerste twee ziektejaren en de daarbij verrichte re-integratie-inspanningen. De beoordeling van het UWV is dan dus uitbreider.

Bevredigend resultaat

Bij de UWV-beoordeling van de geleverde re-integratie-inspanningen is sprake van een bevredigend resultaat wanneer gekomen is tot een (gedeeltelijke) werkhervatting, die min of meer aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer. De betreffende hervatting moet een structureel karakter hebben, dat wil zeggen: het moet aannemelijk zijn dat de werknemer ook na afloop van de verplichte loondoorbetalingsperiode in deze arbeid kan blijven werken. Uiteraard dienen werkgever en werknemer al het mogelijke te doen om te komen tot een werkhervatting die aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden. Het is mogelijk dat ondanks daartoe ondernomen inspanningen een dergelijk resultaat niet haalbaar is. Bij de UWV-beoordeling is in die situatie dan ook sprake van een bevredigend resultaat wanneer betrokkene tegen het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode is ingeschakeld in arbeid met een loonwaarde van tenminste 65% van het loon vóór de ziekte. Vanzelfsprekend geldt ook hier dat de hervatting een structureel karakter moet hebben. Voorts moeten werkgever en werknemer het erover eens zijn dat er redelijkerwijs niet meer van de werkgever kon worden verwacht. Een werkhervatting waarbij de functionele mogelijkheden van de werknemer niet voldoende worden benut kan voor de werknemer na afloop van de verplichte loondoorbetalingsperiode een inkomensachteruitgang tot gevolg hebben. Een werknemer hoeft een dergelijk aanbod

niet te accepteren als hij binnen het eigen bedrijf of daarbuiten concrete herplaatsingsmogelijkheden heeft gesignaleerd die beter aansluiten bij zijn functionele mogelijkheden en als van de werkgever in redelijkheid kan worden gevraagd om die aan te bieden. Mocht UWV constateren dat de werknemer weliswaar arbeid met een loonwaarde van tenminste 65% van het oude loon heeft geaccepteerd, maar dat hij de werkgever tevens heeft gewezen op herplaatsingsmogelijkheden waarin hij zijn functionele mogelijkheden beter kan benutten, zal de gerealiseerde hervatting niet op voorhand als bevredigend re-integratieresultaat kunnen worden geaccepteerd.

Voor de goede orde zij opgemerkt dat arbeid tegen een loonwaarde van tenminste 65% van het oude loon aan het einde van de eerste twee jaar van ziekte onder omstandigheden kan worden aangemerkt als passende arbeid. In onderdeel 8 wordt uitgebreid ingegaan op dit begrip. Hier is relevant dat het begrip passende arbeid betekent dat meer van de werknemer mag worden gevergd naarmate het verzuim, ondanks redelijke re-integratie-inspanningen, langer duurt. Het 65%-criterium betreft dus nadrukkelijk geen streefsituatie aan het begin van het re-integratieproces maar kan in het algemeen tegen het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode in aanmerking komen wanneer de ervaring met re-integratie-inspanningen uitwijst dat meer niet haalbaar is.

Wanneer werkgever en werknemer uiteindelijk van mening verschillen over de gewenste re-integratie-inspanningen of daarover meer duidelijkheid wensen kunnen zij een deskundigenoordeel vragen (zie hoofdstuk 10).

Is geen bevredigend resultaat behaald dan zal het UWV beoordelen of er door werkgever en door werknemer in de eerste twee ziektejaren voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht.

Geen bevredigend resultaat maar wel voldoende re-integratie-inspanningen of een deugdelijke grond

Indien er geen bevredigend re-integratieresultaat bereikt is maar het UWV de inspanningen van de werkgever op basis van dit beoordelingskader wel voldoende acht, wordt geen loonsanctie opgelegd. Dat is evenmin het geval als het UWV de re-integratie-inspanningen weliswaar onvoldoende acht, maar tot het oordeel komt dat de werkgever daarvoor een deugdelijke grond heeft.

Geen bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratie-inspanningen

Is de werkgever naar het oordeel van het UWV in zijn re-integratie-inspanningen in gebreke gebleven en heeft hij daarvoor geen deugdelijke grond, dan wordt de WIA-aanvraag van de werknemer

opgeschort. De werkgever moet dan loon blijven doorbetalen. Dit is de zgn. loonsanctie. Doel daarvan is dat de werkgever alsnog de nodige re-integratie-inspanningen levert. De sanctie beoogt herstel van wat eerder nagelaten is. In de loonsanctiebeslissing geeft het UWV aan wat er schort aan de geleverde re-integratie-inspanningen en dat (en op welke wijze) de werkgever dit moet herstellen (bijv. door inschakelen van deskundigen). De feitelijke duur van de loonsanctie is afhankelijk van de periode die de werkgever nodig heeft om alsnog de benodigde re-integratie-inspanningen te leveren. Loonsancties kunnen derhalve worden bekort door meteen na ontvangst van de loonsanctiebeslissing alsnog te starten met het leveren van de juiste re-integratie-inspanningen. De duur van de loonsanctie bedraagt maximaal 52 weken. Pas nadat de nodige inspanningen zijn geleverd kan de werknemer (als het nog nodig is) in aanmerking komen voor een WIA-uitkering.

Is de werknemer in de periode van de verplichte loondoorbetaling in zijn re-integratie-inspanningen in gebreke gebleven, dan ligt het op de weg van de werkgever om de werknemer op zijn gedrag aan te spreken, bijvoorbeeld door het vragen van een deskundigenoordeel dan wel door (dreiging met) inhouding van loon of in het uiterste geval (dreiging met) ontslag. Blijft de werknemer ook dan nog in gebreke en is hem dat aan te rekenen, dan past het UWV op diens eventuele WIA- of WW-uitkering een maatregel toe. Bij de motivering van eventuele besluiten tot sanctieoplegging op grond van de Wet WIA (of WW) verwijst het UWV naar dit kader.

Geen re-integratie-inspanningen vereist indien er geen arbeidsmogelijkheden zijn
Van werkgever en werknemer worden geen re-integratie-inspanningen meer verlangd wanneer de werknemer geen mogelijkheden meer heeft tot het verrichten van arbeid in het eigen bedrijf of bij een andere werkgever. Wel beoordeelt het UWV in die situatie of in redelijkheid tot dit oordeel over het ontbreken van arbeidsmogelijkheden kon worden gekomen. Zie hiervoor paragraaf 7.

Kon de werkgever niet in redelijkheid tot dit oordeel komen en zijn daardoor re-integratiekansen gemist, dan zal de behandeling van de WIA-aanvraag worden opgeschort. In dat geval loopt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever door, totdat alsnog de benodigde re-integratieactiviteiten hebben plaatsgevonden.

4. De aspecten waarop het UWV de beoordeling uitvoert

Indien het UWV het resultaat niet bevredigend acht, zal bij de beoordeling worden ingezoomd op datgene wat door de werkgever en werknemer daadwerkelijk ondernomen is. Het UWV beoordeelt dan het re-integratieresultaat in relatie tot de oorzaak van het verzuim en de ondernomen stappen. Het UWV verricht deze beoordeling aan de hand van het re-integratieverslag, dat de werknemer bij de aanvraag voor een WIA-uitkering moet indienen op grond van artikel 25 Wet WIA. Op basis van de inhoud van het re-integratieverslag beziet het UWV of werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Uiteraard zal het UWV in voorkomende gevallen zonodig nadere informatie opvragen bij de werkgever, de werknemer of de arbodienst/bedrijfsarts.

Het UWV zal bij zijn beoordeling aan de volgende aspecten aandacht besteden:

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

– Heeft de arbodienst/bedrijfsarts een adequate probleemanalyse opgesteld en een oordeel gegeven, waarbij wordt ingegaan op de aspecten die in de regeling zijn benoemd? Zijn deze zonodig, en zeker in geval van stagnatie van de re-integratie, bijgesteld?

– Is er een adequaat plan van aanpak opgesteld, waarin – indien geïndiceerd – voldoende sociaal-medische interventies en/of activiteiten gericht op werkhervatting zijn opgenomen en is er een case-manager aangewezen?

– Is het plan van aanpak ook daadwerkelijk uitgevoerd, tussentijds geëvalueerd en, indien nodig, bijgesteld?

– Heeft aan het eind van het eerste ziektejaar de meer uitgebreide evaluatie (opschudmoment) plaatsgevonden?

b. Medische aspecten:

– Heeft de werknemer een naar algemeen medische maatstaven adequate behandeling voor zijn ziekte of gebrek ondergaan?

– Is nagegaan of door behandeling, training of revalidatie de functionele mogelijkheden kunnen worden vergroot?

– Is voorzien in adequate begeleiding op weg naar vergroting van de functionele mogelijkheden?

– Is de beoordeling van de bedrijfsarts met betrekking tot de functionele mogelijkheden van de werknemer ten aanzien van eigen arbeid en eventuele passende, andere arbeid plausibel?

– Is rekening gehouden met de stand van de wetenschap en de eisen van professionele dienstverlening, zoals die onder meer tot uitdrukking komt in protocollen en richtlijnen of instructies?

c. Arbeidsdeskundige aspecten en werkinpassing

– Zijn de mogelijkheden tot werkhervatting, gegeven de functionele mogelijkheden van de werknemer, in voldoende mate in beeld gebracht?

– Is voldoende rekening gehouden met de opleiding, ervaring en persoonlijke eigenschappen van de werknemer, en de mogelijkheden tot aanvullende opleiding en training?

– Zijn de mogelijkheden tot herplaatsing in de eigen functie, zo nodig met aanpassingen, onderzocht?

– Zijn de mogelijkheden tot een andere functie bij de eigen werkgever, zo nodig met aanpassingen en scholing, in voldoende mate verkend?

– Zijn er activiteiten ondernomen voor het vinden van passend werk bij een andere werkgever, zo nodig door middel van scholing?

Bij de beoordeling van re-integratie-inspanningen acht het UWV het opvolgen van de voorschriften op grond van de Regeling procesgang secundair ten opzichte van de feitelijke re-integratie-inspanningen. Dit komt overeen met het uitgangspunt dat het UWV primair beziet of het resultaat bevredigend is. Als bijv. veel te laat een onvolledige probleemanalyse en plan van aanpak zijn opgesteld, is dat alleen relevant als ten gevolge daarvan onvoldoende of verkeerde re-integratie-inspanningen zijn verricht.

5. Beoordeling re-integratieverslag

De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar schrijft voor welke stukken het re-integratieverslag dient te bevatten. Bij de beoordeling van de verschillende stukken in het re-integratieverslag let het UWV vooral op de volgende aspecten.

Volledigheid re-integratieverslag

Het UWV controleert allereerst of de voorgeschreven stukken in het re-integratieverslag aanwezig zijn.⁵ Die stukken vormen de basis voor de beoordeling van de re-integratie-inspanningen. Is het verslag niet volledig dan, is sprake van een administratieve tekortkoming die de werkgever moet herstellen. Als de tekortkoming aan de werkgever ligt, stelt het UWV de werkgever eerst in staat de ontbrekende gegevens binnen één week aan te vullen. In veel gevallen zal het re-integratieverslag dan wel compleet zijn en kan de inhoudelijke beoordeling plaatsvinden. Het is echter ook mogelijk dat de werkgever de gevraagde gegevens niet levert. In dat geval legt het UWV de werkgever een loonsanctie op. In de loonsanctiebeslissing wordt duidelijk aangegeven welke stukken ontbreken. De werkgever heeft daarbij zelf in de hand hoelang de loonsanctie feitelijk duurt. Meestal zal de werkgever de ontbrekende stukken snel kunnen aanleveren en daarmee de periode van de

loonsanctie kunnen beperken. Bovendien krijgen de werkgever (en de werknemer) uiterlijk 6 weken vóór het einde van de loondoorbetalingsperiode bericht dat de behandeling van de WIA-aanvraag wordt opgeschort waardoor zij ruim vóór einde wachttijd kunnen starten met de completering van het re-integratieverslag. Van belang hierbij is dat herstel van administratieve tekortkomingen altijd mogelijk is, ook al zou er destijds bijv. geen schriftelijk plan van aanpak zijn opgesteld. Een alsnog opgestelde rapportage over hetgeen destijds is gebeurd voldoet dan ook.

Probleemanalyse en advies⁶

Het doel van de probleemanalyse is werkgever en werknemer te ondersteunen bij een succesvolle aanpak van de re-integratie. Ten onrechte wordt nogal eens verondersteld dat het hierbij gaat om een verantwoording jegens het UWV en dat de inhoud van de beschrijving zodanig moet zijn, dat te zijner tijd bij de WIA-aanvraag geen frictie kan optreden met het oordeel van het UWV. Vermeden moet worden dat de bedrijfsarts over het hoofd van de werkgever en werknemer heen richting UWV schrijft.

De probleemanalyse wordt opgesteld door de arbodienst/bedrijfsarts en is bedoeld om werkgever en werknemer inzicht te geven in de relevante aspecten van het verzuim en om duidelijk te maken wat kan worden gedaan om het verzuim te bekorten en de inzetbaarheid nu en in de toekomst te vergroten. Bij de probleemanalyse gaat het daarom niet alleen om het in beeld brengen van medische factoren, maar ook om in het in kaart brengen van andere factoren die het verzuim beïnvloeden, zoals persoonlijke eigenschappen, privé- en sociale omstandigheden en factoren die met het werk te maken hebben. Als de reikwijdte van – een deel van – het probleem nog niet geheel is te overzien, bijvoorbeeld omdat er nog medische onderzoeken lopen, moet de arbodienst of bedrijfsarts dat duidelijk omschrijven. In zo'n situatie kan al worden nagedacht over het benutten van de bestaande mogelijkheden. De probleemanalyse dient tevens een advies te bevatten over de wijze waarop de mogelijkheden tot herstel en werkherleving kunnen worden benut of vergroot. Het advies kan bijvoorbeeld betrekking hebben op een aanpassing van het werk, een specifieke interventie of een specifieke behandeling. Ook kan advies worden gegeven over de wenselijkheid van mediation.

Bij de beoordeling van de probleemanalyse bekijkt het UWV vooral of zowel de analyse als het advies zodanig zijn dat de werkgever en werknemer zich een goed oordeel hebben kunnen vormen van de verzuimproblematiek, de daaraan ten grondslag liggende oorzaken en de mogelijkheden tot werkherleving. Dat geldt zowel ten aanzien van de

eerste probleemanalyse bij 6 weken ziekteverzuim, of eerder als er sprake is van dreigend langdurig verzuim, alsook bij latere bijstellingen van de probleemanalyse. Voldoet de (bijgestelde) probleemanalyse hier niet aan, dan kan het UWV verlangen dat alsnog een deugdelijke probleemanalyse wordt opgesteld en dat werkgever en werknemer op basis daarvan een nieuw plan van aanpak maken en uitvoeren. Uiteraard zal dit alleen geschieden indien naar het oordeel van het UWV door de tekortschietende kwaliteit van de probleemanalyse kansen op werkherleving zijn gemist. Het achteraf opstellen van een betere probleemanalyse, terwijl daarvan geen wezenlijk ander resultaat voor de re-integratie-inspanningen wordt verwacht, heeft geen nut.

Plan van aanpak

Op basis van het bovenbeschreven advies van de arbodienst/bedrijfsarts moeten werkgever en werknemer in onderlinge overeenstemming een plan van aanpak maken, waarin ze afspraken vastleggen over de te ondernemen acties om de mogelijkheden tot werken te vergroten. Te denken valt hierbij aan een aangewezen behandeling, cursus of training en aan 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 werkororganisatie of de arbeidstijden.

Het ligt daarbij voor de hand dat werkgever en werknemer zich in eerste instantie inspannen om 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. Hervattingmogelijkheden bij een andere werkgever komen pas aan de orde als herleving in eigen of passend werk binnen het bedrijf niet meer mogelijk is. Deze volgorde van prioriteiten vloeit voort uit het feit dat herleving 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 re-integratie in een ander bedrijf, omdat dit mogelijk meer perspectief biedt tot re-integratie in beter passende arbeid, zij er vrij in zijn om ook in te zetten op plaatsing elders. Daarnaast geldt evenwel dat bij langdurig verzuim, zeker ter gelegenheid van de evaluatie aan het einde van het eerste ziektejaar (opschudmoment), van werkgever en werknemer mag worden verwacht dat zij – naast de eventueel nog lopende re-integratie-activiteiten gericht op herplaatsing in het eigen bedrijf – uitdrukkelijk de mogelijkheden van werkherleving bij een andere werkgever bezien, indien op dat moment nog niet tot

gedeeltelijke werkherleving in het eigen bedrijf is gekomen en er ook geen uitzicht is dat dit op korte termijn zal gebeuren.

Als blijkt dat aan het einde van de wachttijd voor de Wet WIA de mogelijkheden tot werkherleving bij een andere werkgever niet of onvoldoende onderzocht zijn, zal het UWV de werkgever opdragen eerst dat traject uit te voeren, en de WIA-aanvraag pas na afronding van het re-integratietraject weer in behandeling nemen.

Evaluatie en bijstelling plan van aanpak

Blijkt bij de uitvoering van het plan van aanpak dat het gestelde doel niet wordt gehaald, dan zullen werkgever en werknemer een (bijgestelde of geheel) andere aanpak moeten volgen. Om dit soort problemen tijdig te onderkennen, moeten werkgever en werknemer regelmatig overleggen over de voortgang van het re-integratieproces. Het is daarbij van belang dat zij ervoor zorgen dat de bedrijfsarts 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 of de medische behandeling. Indien bij de beoordeling door het UWV blijkt dat niet of niet tijdig is voorzien in een bijgesteld plan van aanpak, dan zullen werkgever en werknemer alsnog voor evaluatie van hun inspanningen moeten zorgen en op basis daarvan een gewijzigd plan van aanpak moeten opstellen. Werkgever en werknemer dienen dit plan eerst uit te voeren en dit aan het UWV te melden, alvorens het UWV de WIA-aanvraag verder in behandeling neemt.

Eerstejaarsevaluatie (opschudmoment)

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

Doel daarvan is dat werkgever en werknemer terug kunnen blikken op de re-integratie-activiteiten in het eerste ziektejaar en expliciet de vraag onder ogen zien of de re-integratie nog op de goede koers zit. Zo nodig kunnen zij de gevolgde re-integratiekoers voor de komende periode bijstellen. Hoewel het plan van aanpak periodiek moet worden geëvalueerd, heeft de eerstejaarsevaluatie een extra dimensie. Dit omdat de uitkomst moet worden vastgelegd in het te zijner tijd op te stellen re-integratieverslag. Met name tijdens deze eerstejaarsevaluatie kunnen basale keuzes worden gemaakt, bijvoorbeeld wat betreft re-integratie-inspanningen in het eigen bedrijf of bij een andere werkgever. Mocht bijvoorbeeld blijken dat de re-integratie in het eigen bedrijf nog geen resultaten heeft opgeleverd, dan mag worden verwacht dat werkgever en werknemer dan – naast de wellicht nog lopende activiteiten voor re-integratie in

het eigen bedrijf – tevens voorbereidingen starten met het oog op re-integratie bij een andere werkgever. Re-integratie-activiteiten met het oog op werk bij een andere werkgever kunnen slechts achterwege blijven als er nog concreet perspectief bestaat op hervatting in het eigen bedrijf.

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

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

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

6. Rol van ondersteunende dienstverleners

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

Verzuimbegeleiding

De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van zijn zieke werknemers. De werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet onder meer verplicht zich voor de uitoefening van zijn verplichtingen inzake de verzuimbegeleiding te laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst (vangnetregeling) of bevoegde bedrijfsarts (maatwerkregeling), dit om adequate professionele ondersteuning van de verzuimbegeleiding te bevorderen. Met het oog op een adequate verzuimbegeleiding dient de werkgever de adviezen van deze bevoegde professionals dus te betrekken bij de verzuimaanpak.

Ook het UWV beoordeelt in het kader van de poortwachertoets of de medische informatie in het re-integratieverslag en in het bijzonder de informatie over de vaststelling van de functionele mogelijkheden zoals opgenomen in de (bijgestelde) probleemanalyses en het actuele oordeel, is verstrekt door of onder verantwoordelijkheid van

een bevoegde bedrijfsarts. Indien de medische informatie niet door of onder de verantwoordelijkheid van een bevoegde bedrijfsarts is verstrekt, kunnen noch de werkgever, noch het UWV, daar in redelijkheid op aangaan. Het UWV zal de werkgever dan verzoeken zich alsnog te laten voorzien van een adequate medische beoordeling van de functionele mogelijkheden.

Van een bevoegde arbodienst/bedrijfsarts mag worden verwacht dat deze zijn adviserende en ondersteunende taak adequaat uitvoert. Het inschakelen van een gecertificeerde arbodienst of bevoegde bedrijfsarts betekent niet dat de werkgever zich zonder meer achter de medische beoordeling kan verschuilen. De werkgever blijft eindverantwoordelijke voor de verzuimbegeleiding en de re-integratie. Dat impliceert onder meer dat hij de vinger aan de pols houdt en dat hij door middel van interactie met de werknemer en de bedrijfsarts nagaat welke actie noodzakelijk is voor een optimaal re-integratieresultaat. Aldus kan de werkgever de aanpak van de verzuimbegeleiding beïnvloeden. De werkgever heeft daarvoor een aantal aanknopingspunten tijdens het re-integratieproces. Zo mag de werkgever van zijn arbodienst of bedrijfsarts verlangen dat hij een probleemanalyse ontvangt die hem voldoende inzicht biedt in de relevante aspecten van het verzuim en in de te ondernemen re-integratie-activiteiten. (zie par. 5). Is dat niet het geval, kan de werkgever om een nieuwe probleemanalyse vragen. Als de probleemanalyse hem wél voldoende de weg wijst bij de re-integratie, is er een gerede kans dat het daarin opgenomen advies ook inhoudelijk adequaat is. En in geval van vragen over de adequaatheid van de op basis van dat advies geleverde re-integratie-inspanningen kan een deskundigenoordeel van UWV uitkomst bieden.

Mocht de bevoegde arbodienst of bedrijfsarts in de probleemanalyse aangeven dat er geen re-integratie-inspanningen aan de orde zijn, in verband met de blijvende afwezigheid van arbeidsmogelijkheden (zie par. 7.4), moet dit zorgvuldig worden onderbouwd. En wel in die mate dat zowel voor werkgever als voor werknemer voldoende aannemelijk is gemaakt dat re-integratie-inspanningen zinloos zijn. Zijn werkgever of werknemer nog niet van de plausibiliteit van het oordeel van arbodienst of bedrijfsarts overtuigd, zal de werkgever net zo lang door moeten vragen tot dat wel het geval is. Het kan overigens noodzakelijk zijn zowel voor medisch-functioneel herstel als voor aanpassing van de arbeid andere dienstverleners dan de bedrijfsarts in te schakelen, zeker bij stagnatie in de re-integratie, of om na te gaan of het werk is aan te passen aan de door ziekte bepaalde veranderingen in de persoonlijk-

ke eigenschappen van de werknemer. Daarvoor geldt uiteraard hetzelfde als hiervoor aangegeven.

In het kader van de poortwachertoets beoordeelt het UWV de verzuimbegeleiding en re-integratie-inspanningen van de werkgever. Dit is uiteraard alleen aan de orde wanneer het re-integratieresultaat onbevredigend is. Ook hier geldt immers dat het resultaat van de re-integratie voorop staat. Pas als geen bevredigend re-integratieresultaat is bereikt, wordt ingezoomd op de door werkgever en de door hem ingeschakelde deskundigen geleverde re-integratie-inspanningen. De werkgever is daarbij verantwoordelijk wanneer de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn geweest en kan daarop worden aangesproken. Uiteraard dient deze beoordeling zorgvuldig te geschieden.

Casemanager

Het UWV is niet belast met de controle op de verplichting op grond van de regeling procesgang tot aanwijzing van een casemanager bij de uitvoering van het plan van aanpak. Het enkele feit dat werkgever en werknemer geen casemanager hebben aangewezen leidt dus op zichzelf niet tot een sanctie. Is het resultaat van de re-integratie-inspanningen niet bevredigend, dan let het UWV er wel op of in het plan van aanpak een casemanager is aangewezen en of wellicht door het ontbreken daarvan de re-integratie onvoldoende op de rails is gezet. Werkgever en werknemer zijn zelf volledig verantwoordelijk voor de activiteiten die ter uitvoering van het plan van aanpak worden ondernomen, en dus ook voor de activiteiten van de casemanager. Een eventueel tekortschieten van de casemanager wordt hen aangerekend.

Re-integratiebedrijf

Als re-integratie in het eigen bedrijf niet lukt, dan moet de werkgever op zoek naar passende arbeid bij een andere werkgever. De werkgever kan hiervoor of voor specifieke arbeidsrelevante interventies ook een re-integratiebedrijf inschakelen, al is dat niet verplicht. Het UWV beoordeelt dus niet of zo'n re-integratiebedrijf is ingeschakeld. Dat is aan de werkgever, in overleg met zijn werknemer. Het UWV beziet alleen of de ondernomen re-integratie-activiteiten adequaat zijn en zo niet, of er daardoor re-integratiekansen zijn gemist. Daarbij kan het niet inschakelen van een re-integratiebedrijf alleen een indirecte rol spelen. Als de werkgever wel een re-integratiebedrijf heeft ingeschakeld, maar dit re-integratiebedrijf opereert inadequaat, waardoor re-integratiekansen zijn gemist, komt dit voor rekening van de werkgever. De werkgever mag de re-integratie niet geheel overlaten aan het re-integratiebedrijf, maar moet de vinger

aan de pols houden. Dit houdt in dat hij afspreekt dat hij periodiek wordt geïnformeerd of zelf naar de vorderingen informeert. Mocht blijken dat de werknemer onvoldoende meewerkt, dan dient de werkgever hem daarop aan te spreken. Mocht hij van de werknemer horen dat het re-integratiebedrijf te weinig onderneemt, dan dient hij het re-integratiebedrijf daarop aan te spreken en zo nodig een ander re-integratiebedrijf in te schakelen. De werkgever beoordeelt immers het re-integratiebedrijf op een redelijk resultaat, zoals hij ook doet met andere zakelijke dienstverleners. Zijn die acties achterwege gebleven dan zal het UWV de behandeling van de WIA-aanvraag opschorten, totdat alsnog de benodigde actie is ondernomen.

7. Medische aspecten bij re-integratie

7.1. Inleiding

De medische aspecten bij re-integratie betreffen de vaststelling van de mogelijkheden die de werknemer nog heeft ten aanzien van eigen werk en eventuele andere passende arbeid. Deze medische beoordeling dient als uitgangspunt voor de vaststelling van mogelijkheden om de belastbaarheid te vergroten (herstel) en van de re-integratie-inspanningen. De medische aspecten bij re-integratie behoren tot het domein van bedrijfs- en verzekeringsarts. De rollen van bedrijfs- en verzekeringsarts zijn weliswaar verschillend, inhoudelijk gaat het om in wezen dezelfde zaken.

De bedrijfsarts begeleidt de werknemer tijdens ziekte, beoordeelt diens mogelijkheden om te functioneren en adviseert van daaruit over de re-integratie. Het UWV toetst aan het eind van de eerste twee ziektejaren of voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en of het resultaat daarvan plausibel is, in aanmerking genomen de functionele mogelijkheden van de werknemer; zonodig wordt de verzekeringsarts daarbij ingeschakeld. Het is van groot belang dat hierbij voor zover mogelijk dezelfde criteria en standaarden worden gehanteerd en men zich van een gemeenschappelijke taal bedient. De re-integratie van de zieke werknemer staat immers centraal.

In dit onderdeel wordt allereerst beschreven welke aspecten bij de medische beoordeling van belang zijn (7.2). Vervolgens wordt ingegaan op het gebruik van protocollen en richtlijnen door bedrijfs- en verzekeringsartsen (7.3). Tot slot wordt uiteengezet wat de relatie is tussen de beoordeling van de functionele mogelijkheden en de re-integratie-inspanningen (7.4).

7.2. Aspecten medische beoordeling

Startpunt is de medische beoordeling door de bedrijfsarts in het kader van de verzuimbegeleiding. Hierbij dient hij

allereerst, aan de hand van de klachten van de cliënt, vast te stellen of sprake is van beperkingen ten gevolge van ziekte resp. gebrek en of die beperkingen zodanig zijn dat ze de mogelijkheid om te werken beperken. Beperkingen die terug te voeren zijn op normale veranderingen, zoals veroudering, zijn niet als ziekte aan te merken. Datzelfde geldt voor beperkingen die voortkomen uit veranderingen van werk of spanningen in de arbeidsverhoudingen. Het is de taak van de bedrijfsarts om een goede analyse te maken van medische en niet-medische aspecten.

De bedrijfsarts stelt de uit ziekte of gebrek voortvloeiende beperkingen vast, en adviseert ook over de resterende mogelijkheden, dat wil zeggen de mogelijkheden die de werknemer nog wél heeft om arbeid te verrichten. Ook beoordeelt de bedrijfsarts in hoeverre deze resterende mogelijkheden bestendig of beïnvloedbaar zijn, of beter te benutten, bijvoorbeeld door werkaanpassingen. Dit is van belang om vast te stellen of er nog mogelijkheden zijn tot herstel en re-integratie die van werkgever en werknemer kunnen worden gevergd (zie ook par. 7.4). De bedrijfsarts dient na te gaan wat de resultaten zijn van de onderzoeken en behandelingen door de curatieve sector en of daarin voldoende voortgang wordt betracht, en of daar voldoende aandacht wordt besteed aan de mogelijkheden voor arbeid. Zo nodig neemt hij contact op met de behandelend arts(en) of verwijst hij de werknemer zelf naar een specialist.

Het is de taak van de bedrijfsarts om de hiervoor geschetste medische beoordeling te verrichten en de werkgever en werknemer te ondersteunen en te adviseren ten behoeve van de verzuimbegeleiding en re-integratie. De bedrijfsarts verricht zijn beoordelende en begeleidende taak aan de hand van de voorgescreven processtappen tijdens de ziekteperiode. De bedrijfsarts stelt bijvoorbeeld bij dreigende langdurige ziekte een probleemanalyse op en adviseert daarin werkgever en werknemer inzake mogelijke interventies en maatregelen. Voorts verantwoordt de bedrijfsarts het medische handelen en zijn actueel medische oordeel aan het eind van de eerste twee ziektejaren in het medische deel van het re-integratieverslag. Op basis hiervan is de verzekeringsarts in staat om zijn beoordeling van de medische aspecten in het kader van de poortwachterstoets en claimbeoordeling voor de Wet WIA te verrichten.

7.3. Gebruik professionele standaarden en verzekeringsgeneeskundige protocollen

Het hanteren van professionele, standaarden, richtlijnen en dergelijke (zoals de door STECR ontwikkelde werkwijzers en de richtlijnen van de NVAB) behoort tot de professionaliteit van

bedrijfsartsen en verzekeringsartsen. Zowel de bedrijfsartsen als de verzekeringsartsen maken bij de uitoefening van hun taak gebruik van professionele richtlijnen en standaarden die in de loop der jaren zijn ontwikkeld. Deze dienen ertoe de professionele dienstverlening op basis van actuele wetenschappelijke kennis en ervaringsinzichten te optimaliseren, zo veel als mogelijk op een lijn te brengen en transparant te maken. Bedrijfsartsen en verzekeringsartsen worden immers geacht om de richtlijnen en standaarden te volgen. Deze richtlijnen en standaarden 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 standaarden vormen geen statisch gegeven maar volgen de ontwikkeling van de wetenschap ter zake.

Met de inwerkingtreding van de Wet WIA is een nieuwe ontwikkeling ingezet, namelijk de ontwikkeling van verzekeringsgeneeskundige protocollen met betrekking tot een bepaalde diagnose. De protocollen behandelen de beoordeling van de mogelijkheden tot functioneren van werknemers en de beoordeling van de prognose, met het oog op het bepalen van de duurzaamheid van de eventuele arbeidsongeschiktheid. De protocollen verschaffen ook aanknopingspunten voor een evaluatie, vanuit een medisch perspectief, van de re-integratie-inspanningen in de eerste twee ziektejaren. Bij de ontwikkeling van deze protocollen worden zowel verzekeringsartsen als ook bedrijfsartsen nauw betrokken. De protocollen sluiten bovendien aan bij bestaande richtlijnen en standaarden, waaronder die van bedrijfsartsen. Het streven is om er op deze manier voor te zorgen dat het inhoudelijke instrumentarium van bedrijfsartsen en verzekeringsartsen meer op elkaar aansluit. In de toekomst zullen de werkwijzen in de verschillende professies nog beter op elkaar aansluiten door de ontwikkeling van overkoepelende richtlijnen per diagnose of diagnosegroep waarvan protocollen voor de afzonderlijke beroepsgroepen worden afgeleid.⁷ Van bedrijfsartsen mag dus worden verwacht dat zij in de eerste twee jaar van ziekte eveneens gebruik zullen maken van de in het kader van de wet WIA ontwikkelde verzekeringsgeneeskundige protocollen, voor zover deze aanknopingspunten bieden voor de beoordeling van mogelijkheden tot functioneren en van daaruit voor de mogelijkheden tot re-integratie, al dan niet bij de eigen werkgever.

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

te handelen. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij aan een begeleiding en behandeling conform de geldende standaarden en protocollen meewerkt. Voor alle geldende, standaarden, richtlijnen en protocollen geldt dat daarvan kan worden afgeweken indien de specifieke omstandigheden van het individuele geval dit vereisen. Wanneer dit het geval is, zal de bedrijfsarts bij de verantwoording van de re-integratie-inspanningen expliciet moeten onderbouwen op grond van welke overwegingen is afgeweken.

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

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

De bedrijfsarts beoordeelt, waar mogelijk in samenwerking met de werknemer en werkgever, welke mogelijkheden de werknemer nog heeft tot het verrichten van betaalde arbeid en hoe die mogelijkheden in of zo nodig buiten het bedrijf kunnen worden benut. Er zijn dan verschillende situaties mogelijk:

1. Wanneer de werknemer nog arbeidsmogelijkheden heeft, ook al is de omvang beperkt, gelden de in wet- en regelgeving neergelegde re-integratieverplichtingen. Er zijn dan immers mogelijkheden voor re-integratie. Dit betreft alle situaties waarin de werknemer niet volledig geschikt is voor zijn 'eigen werk' maar nog wel mogelijkheden heeft ten aanzien van het verrichten van arbeid. De bedrijfsarts brengt in de probleemanalyse (en zo nodig later in een bijgestelde probleemanalyse) de beperkingen, de mogelijkheden om te functioneren en het te verwachten herstel in kaart en adviseert de werknemer en werkgever inzake te ondernemen re-integratie-inspanningen.
2. Wanneer de werknemer naar verwachting geen arbeidsmogelijkheden heeft zal de bedrijfsarts periodiek moeten beoordelen of herstel respectievelijk verbetering van de arbeidsmogelijkheden binnen een redelijke termijn is te verwachten of kan worden bewerkstelligd, waardoor er alsnog een mogelijkheid tot re-integratie ontstaat. Is nog herstel te verwachten c.q. te beïnvloeden, dan geeft de bedrijfsarts hierover een advies aan de werknemer en werkgever. Het ligt in de rede dat in dat geval binnen een bepaalde periode opnieuw naar de situatie wordt gekeken en dat de bedrijfsarts dit ook aangeeft.

3. Is er geen herstel meer te verwachten, c.q. te beïnvloeden, dan zijn er dus geen re-integratiemogelijkheden meer en kan worden volstaan met het opmaken van een beperkte probleemanalyse, dat wil zeggen zonder advies voor een plan van aanpak. Omdat geen re-integratie meer mogelijk is zal het UWV dan aan het einde van de wachttijd geen sanctie kunnen opleggen. Van zo'n situatie zal in ieder geval sprake zijn bij een stabiel of progressief ziektebeeld waarbij er (nagenoeg) geen mogelijkheden om te functioneren en geen verdere behandelingsmogelijkheden meer zijn.

Indien er volgens de bedrijfsarts geen arbeidsmogelijkheden zijn en ook geen herstel meer te verwachten c.q. te beïnvloeden is, kan de werknemer onder de Wet WIA eenmalig een aanvraag voor een verkorte wachttijd indienen bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid zonder geringe kans op herstel. Deze aanvraag dient vergezeld te gaan van een verklaring door de bedrijfsarts, mede gebaseerd op verkregen informatie van de behandelend specialist van betrokkene. De verzekeringsarts zal dan beoordelen of sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 4 lid 2 Wet WIA⁸.

Als het gaat om het in kaart brengen van de belastbaarheid is het van belang dat verzekeringsartsen en bedrijfsartsen zo veel mogelijk bij elkaar aansluiten. Dit kan door qua terminologie aan te sluiten bij de 'CBBS⁹-systematiek'. Ofwel: bij de Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) zoals die door verzekeringsartsen moet worden gebruikt om de mogelijkheden en beperkingen van cliënten in het CBBS vast te leggen. Het is daarbij niet de bedoeling dat bedrijfsartsen de FML net zo 'invullen' als verzekeringsartsen dat behoren te doen. Het is voor bedrijfsartsen voldoende om beperkingen te omschrijven binnen de kaders van de zes verschillende belastingsvelden¹⁰ die de FML kent. Essentieel is namelijk dat de bedrijfsarts het geheel van de mogelijkheden en beperkingen in zijn eigen omschrijving aangeeft op de genoemde zes belastingsvelden, zodat van daaruit kan worden begrepen waarom het bereikte re-integratieresultaat al of niet bevredigend is.

8. Arbeidskundige aspecten

Bij de arbeidskundige aspecten bij re-integratie gaat het om het bezien van de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan. Uiteraard spelen daarbij naast de functionele mogelijkheden ook de persoonlijke eigenschappen en de bekwaamheden van de werknemer zoals opleidingsniveau, vaardigheden en arbeidservaring een rol. Ook de mogelijkheden om de bekwaamheden van de werknemer te verhogen door opleiding

of training zijn in dit kader van belang. Het UWV toetst aan het einde van de eerste twee ziektejaren de re-integratie-inspanningen ook vanuit deze invalshoek.

Allereerst moeten werkgever en werknemer bij de start van re-integratie, vaak op geleide van de probleemanalyse, nagaan welke (tijdelijke of blijvende) mogelijkheden er zijn of gecreëerd kunnen worden door aanpassing van de eigen functie of de eigen werkplek, de werkorganisatie en dergelijke of dat hervat kan worden in een andere passende functie binnen het eigen bedrijf. Ook moet worden nagegaan of een andere functie passend kan worden gemaakt, bijvoorbeeld door middel van technisch/organisatorische aanpassingen, of via scholing. Bij organisatorische aanpassingen valt bijvoorbeeld te denken aan minder uren, herverdeling van taken, aanpassing van het arbeidspatroon, herplaatsing op andere vestiging, zo nodig door een ruil met een andere werknemer. Zo nodig kan het UWV arbeidsplaatsvoorzieningen verstrekken dan wel subsidies. Als inschakeling in het eigen bedrijf niet of onvoldoende¹¹ mogelijk is, moet worden gekeken naar mogelijkheden bij een andere werkgever. Oriëntatie op mogelijkheden bij een andere werkgever zal overigens veelal (mede) aan de orde komen bij de eerstejaarsevaluatie, met name als er dan nog geen concreet perspectief bestaat op hervatting in het eigen bedrijf (zie paragraaf 5).

In al deze gevallen dient beoordeeld te worden of het werk ook in redelijkheid van de werknemer geveerd kan worden en dus voor betrokkene 'passend' is. 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 persoonlijke eigenschappen, de afstand tot het werk, het loon en hetgeen waartoe de werknemer nog in staat is. Naarmate de periode van ongeschiktheid tot werken langer duurt mag van de werknemer een ruimere opstelling worden verwacht. Het functieniveau van de aangeboden arbeid mag in eerste instantie bijvoorbeeld niet veel lager zijn dan die van de oude functie. Het arbeidspatroon van de aangeboden functie moet in redelijke mate aansluiten bij dat van vóór de ziekmelding.

Het komt regelmatig voor dat de werknemer tijdelijk werkt zonder loonwaarde; in de praktijk wordt dat wel aangeduid als op arbeidstherapeutische basis werken. Dat kan een zeer adequate aanpak zijn, mits dit voor een korte periode gebeurt (in de regel niet langer dan 6 weken) en mits deze periode wordt

gebruikt om in de praktijk te beoordelen welke arbeidsmogelijkheden de werknemer heeft. Na afloop van de periode moeten werkgever en werknemer, in overleg met bedrijfsarts, kiezen voor hetzij een reguliere arbeidsinschakeling hetzij een andere wijze van re-integratie.

Indien het re-integratieresultaat niet bevredigend is, beziet het UWV of tijdens de loondoorbetalingsperiode in voldoende mate is getracht passende arbeid te vinden. Daarnaast wordt beoordeeld of een eventuele weigering van de werknemer om die arbeid te aanvaarden redelijk is geweest. Wat daarbij van werkgever en werknemer kan worden verlangd komt aan de orde in het volgende onderdeel.

9. Re-integratieverplichtingen van werkgever en werknemer

Uit de wet en daarop berustende jurisprudentie kunnen de volgende hoofdlijnen worden gedistilleerd met betrekking tot de verplichtingen van werkgever en werknemer:

- De werkgever moet adequate re-integratie-inspanningen leveren en de werknemer moet daaraan meewerken, voor zo ver dat redelijkerwijs van beiden kan worden gevergd.
- Als de ene partij initiatief neemt moet de andere partij daarop ingaan en meewerken, tenzij die andere partij kan aantonen dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.
- Meer dan het redelijke wordt niet van werkgever en werknemer gevraagd.
- Werkgever en werknemer moeten elkaar op hun verplichtingen aanspreken; deskundigen kunnen daarbij ondersteuning bieden.

Terugkeer in eigen functie staat voorop

De werkgever moet in eerste instantie bezien of het mogelijk is de werknemer in de eigen functie te laten terugkeren. De werkgever moet daarbij aan de werknemer de mogelijkheid bieden om de bedongen arbeid gedeeltelijk te hervatten. Verder moet de werkgever bekijken of er mogelijkheden zijn om door verlichting van werkzaamheden en overdracht van taken aan collega's de werknemer zo veel mogelijk weer in de eigen functie te laten functioneren. Ook aanpassing van dienstroosters en eventueel herverdeling van taken binnen een afdeling of unit kunnen van de werkgever gevergd worden, tenzij dit de arbeidsorganisatie te ernstig verstoort.

Initiatief werkgever bij zoeken naar passend werk in eigen bedrijf

Het ligt primair op de weg van de werkgever om aan zieke werknemers passende arbeid aan te bieden. De zieke werknemer moet daar niet zelf op af hoeven gaan. De werkgever moet een functie aanbieden en zo nodig opdragen.

Het enkel attenderen op vacatures of laten kennismaken met een manager is niet genoeg.

Het louter informeren naar vacatures bij andere bedrijfsonderdelen of het laten meedraaien in sollicitatieprocedures voor openstaande functies is niet voldoende. De werkgever moet actief zoeken en bemiddelen naar passend werk binnen het eigen bedrijf. Uiteraard geldt daarbij dat naarmate het bedrijf groter is, er meer mogelijkheden tot herplaatsing zullen zijn. Wanneer een werknemer zelf voorstellen voor ander passend werk binnen het bedrijf doet, dient de werkgever daar positief op te reageren. Afwijzing kan alleen plaatsvinden indien de werkgever dit voldoende motiveert. Zelfs in een situatie van inkrimping zal de werkgever actief moeten zoeken naar de mogelijkheden om een werknemer met functionele beperkingen toch gedeeltelijk aan het werk te houden. Ook als een arbeidsconflict speelt met een puur persoonlijk karakter, wordt van de werkgever verwacht dat hij de mogelijkheden beziet om de werknemer op een dusdanige andere positie in het bedrijf te plaatsen dat dit conflict zich niet meer voor zal doen en betrokkene zo optimaal mogelijk kan functioneren. Alleen als herplaatsing redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verwacht, kan dit achterwege blijven.

Van de werkgever wordt niet verwacht dat hij met het oog op de re-integratie van de zieke werknemer een andere werknemer ontslaat. 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 voor de zieke werknemer een andere werknemer in zijn functie heeft aangesteld, geen rechtvaardigingsgrond voor het niet herplaatsen is.

Werkgever moet ingaan op initiatief werknemer

Een werkgever moet in principe ingaan op een aanbod van de werknemer tot het verrichten van passende arbeid, ook al zijn er technische of organisatorische aanpassingen nodig. Als de werkgever dit niet wil, zal hij moeten aantonen dat aanbidding van de betreffende functie redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

Van een werkgever mag onder omstandigheden worden verlangd dat hij een werknemer in het eigen bedrijf herplaatst voor een gering aantal uren of een beperkt takenpakket, terwijl de werknemer zijn functionele mogelijkheden bij een ander bedrijf wellicht beter zou kunnen benutten. De volgende omstandigheden zijn hierbij relevant:

- de werknemer wil dit graag;
- de herplaatsing binnen het eigen bedrijf is redelijkerwijs mogelijk;

– er is concreet uitzicht op uitbreiding van het aantal werkuren na verloop van tijd.

Wel dient in een dergelijk geval periodiek (om de drie maanden) geëvalueerd te worden of voortzetting nog steeds wenselijk is dan wel toch tot herplaatsing bij een andere werkgever moet worden overgegaan.

Herplaatsing bij een andere werkgever

Wanneer herplaatsing bij een andere werkgever aan de orde is of zou kunnen zijn, is het van belang dat vooraf helderheid bestaat over de functionele mogelijkheden, kennis, ervaring en persoonlijke eigenschappen van de werknemer en over de te ondernemen stappen. Het ligt voor de hand dat werkgever en werknemer daarvoor samen een (bijgesteld) plan van aanpak opstellen. Activiteiten die worden ondernomen om werk bij een andere werkgever te vinden, zijn sterk afhankelijk van de functionele mogelijkheden van de werknemer. Het kan dus nuttig zijn een bijgestelde probleemanalyse te vragen, maar dit is niet altijd noodzakelijk.

Als de werknemer naar het oordeel van de arbodienst of bedrijfsarts en eventueel andere geraadpleegde deskundigen op eigen kracht naar ander werk kan zoeken, dan kan de werkgever zich beperken tot ondersteuning en faciliterende maatregelen, zoals bekostiging van sollicitatietraining of omscholing. Is naar dat oordeel begeleiding naar ander werk nodig dan mag van de werkgever worden verlangd dat hij hiervoor een re-integratiebedrijf of re-integratiedeskundigen inschakelt of dat hij een door de werknemer te sluiten re-integratieovereenkomst bekostigt. Ook de wensen van de werknemer spelen hierbij een rol. Indien de werknemer begeleiding gewenst acht, ondanks een anders luidend oordeel van de bedrijfsarts, mag in redelijkheid van de werkgever worden gevergd dat hij die begeleiding biedt of financiert. Van de werkgever mag worden verwacht dat hij re-integratieactiviteiten voor herplaatsing bij een andere werkgever verricht wanneer er nog functionele mogelijkheden zijn. Van de werkgever mag worden verwacht dat hij zich daarvoor bijvoorbeeld oriënteert op CAO- of sectorale afspraken over re-integratie.

Gedurende het gehele proces van zoeken naar werkherleving bij een andere werkgever, moet de werkgever de vinger aan de pols houden. Hij dient periodiek te informeren naar de vorderingen en zonodig de werknemer aan te spreken wanneer deze onvoldoende initiatief neemt. Is de werknemer van mening dat het ingeschakelde re-integratiebedrijf te weinig activiteiten ontplooit, dan dient hij de werkgever daarover te informeren en dient de werkgever dit re-integratiebedrijf daarop aan te spreken

en wanneer dit niet tot resultaat leidt een ander in te schakelen.¹² Het UWV toetst of de werkgever en de werknemer voldoende initiatief hebben ondernomen. Indien dit niet het geval is zal dat alsnog moeten gebeuren voordat de behandeling van de aanvraag om een WIA-uitkering kan worden voortgezet.

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

Overigens hoeft de werkhervatting bij een andere werkgever niet per se te leiden tot een nieuw dienstverband¹³. Detachering is ook een mogelijkheid. Zekere bij tijdelijke werkhervatting bij een andere werkgever ligt detachering voor de hand.

Van een bevredigend re-integratieresultaat bij herplaatsing bij een andere werkgever is pas sprake in geval van een werkhervatting min of meer conform de resterende functionele mogelijkheden of voor 65% van de oorspronkelijke loonwaarde, mits structureel en met instemming van de werknemer (zie paragraaf 3).

Verplichtingen van de werkgever

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. Indien de aard van het werk mede heeft geleid tot beperkingen als gevolg van ziekte mag van de werkgever in het algemeen ook een grotere inspanning worden verwacht.

* 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 mensen met beperkingen 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 een eventuele mogelijkheid tot vergoeding van de kosten is een relevante factor.

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

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

Verplichtingen van de werknemer

Van de werknemer mag worden verwacht dat hij positief reageert op een aanbod van de werkgever om het eigen werk te hervatten onder gewijzigde omstandigheden vanwege zijn functionele beperkingen. Ook mag van de werknemer worden verwacht dat hij positief reageert op mogelijkheden tot herplaatsing op een andere functie binnen het bedrijf indien terugkeer op de eigen werkplek niet mogelijk is. Bij het zoeken naar werkhervatting bij een andere werkgever, dient de werknemer een positieve houding en enige flexibiliteit worden te tonen ook als de re-integratie niet volledig naar de zin is. De werknemer moet voorts meewerken aan redelijke voorschriften van de werkgever of van deskundigen die hem begeleiden. De werknemer moet meewerken aan zijn genezing en deze 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. De werknemer moet meewerken aan het opstellen van het plan

van aanpak en aan het uitvoeren van het met zijn werkgever overeengekomen plan, en aan in de arbeidsovereenkomst of branche overeengekomen maatregelen ter bevordering van herstel of re-integratie. Van hem kan meewerken worden verwacht aan redelijke maatregelen gericht op vergroting van zijn bekwaamheden, zoals door training en scholing.

Indien de werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, mag van de werkgever worden verwacht dat hij gebruik maakt van de sanctiemogelijkheden om de werknemer alsnog tot meewerken te bewegen. Indien de werkgever dit zonder deugdelijke grond nalaat te doen en hierdoor re-integratie-inspanningen zijn gemist, zal het UWV de WIA-aanvraag opschorten en een loonsanctie opleggen.

Financiering

Van de werkgever wordt verlangd dat hij de kosten van re-integratie van de werknemer draagt. In bepaalde gevallen kan hij gebruik maken van re-integratie-instrumenten, zoals arbeidsplaatsvoorzieningen en subsidies op grond van de Wet WIA. Ook hierbij speelt echter de redelijkheid een rol. De werkgever mag rekening houden met vergoedingen die de werknemer uit hoofde van door hem zelf of door de werkgever voor hem gesloten verzekeringen kan verkrijgen. Met name speelt dit een rol bij behandelingen die ook voor vergoeding op grond van de afgesloten basisziektekostenverzekering en aanvullende verzekeringen in aanmerking komen. De werkgever mag niet van de werknemer verlangen dat deze aanvullende ziektekostenverzekeringen sluit voor behandelingen die niet zijn opgenomen in de basisverzekering. Het is ook mogelijk dat de werkgever met de werknemer een regeling treft ten aanzien van terugbetaling van de re-integratiekosten indien het traject slaagt en de werknemer daarna binnen een bepaalde periode vrijwillig ontslag neemt. Bij de vaststelling van de financiële bijdrage die van de werkgever kan worden gevergd ten behoeve van de re-integratie is de redelijkheid eveneens van belang. Zo kan in redelijkheid niet van de werkgever gevergd worden dat hij financiële middelen ter beschikking stelt voor re-integratietrajecten waarvan op voorhand duidelijk is dat ze niet tot het beoogde resultaat van aanzienlijke mate van benutting van de restcapaciteit zullen leiden. Ook uitgaven die in geen verhouding staan tot de kosten van loondoorbetaling en eventuele premieverhogingen, waarmee de werkgever te maken krijgt als de werknemer een WGA-uitkering krijgt, zijn niet redelijk.

10. De rol van het deskundigenoordeel
Het kan zijn dat de werkgever of werknemer zich in de ziekteperiode afvraagt of een werkaanbod passend is. Ook kan het zijn dat werkgever of de werknemer zich afvraagt of de re-integratie-activiteiten adequaat zijn. Een dergelijke vraag of verschil van inzicht kan tot gevolg hebben dat het re-integratieproces wordt vertraagd of zelfs stopt. Het is daarom van belang dat partijen stagnatie in de re-integratie voorkomen en zo snel mogelijk stappen ondernemen om uit de ontstane impasse te komen. Het vragen van een deskundigenoordeel bij het UWV of bij een in het kader van een CAO aangewezen deskundige is hiervoor een goed middel (Artikel 7:629a, lid 1 en lid 7 BW).

In feite wordt van de werkgever en werknemer verwacht dat zij in geval van vragen of bij verschillen van inzicht de re-integratie niet laten stagneren, maar dat ze door middel van een deskundigenoordeel de vicieuze cirkel doorbreken. In eerste instantie mag dit van de werkgever worden verwacht. Bij hem ligt immers het initiatief voor de re-integratie. Is de werkgever geheel passief, dan mag van de werknemer worden verwacht dat hij de werkgever op re-integratie-activiteiten aanspreekt. Ook daarvoor kan hij zo nodig een deskundigenoordeel vragen. Laat één van beide partijen dit ten onrechte na, dan kan dit leiden tot een loonsanctie voor de werkgever of een maatregel op een eventuele uitkering voor de werknemer. Overigens kunnen de werkgever of werknemer ook een deskundigenoordeel vragen in geval van een geschil over de geschiktheid voor de bedongen arbeid.

11. Werknemers met een tijdelijk dienstverband

Ook bij werknemers van wie het dienstverband tijdens de eerste twee ziektejaren eindigt, bijvoorbeeld bij een tijdelijk dienstverband, beoordeelt het UWV aan het einde van de dienstbetrekking of door werkgever en werknemer voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht. In beginsel gelden voor de werkgever en werknemer die een tijdelijke arbeidsrelatie hebben dezelfde re-integratieverplichtingen als voor de werkgever en de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt voor de processtappen uit de Wet verbetering poortwachter en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

Als het gaat om re-integratie van tijdelijke arbeidsrelaties zullen bij de beoordeling door het UWV vooral de door de werkgever te maken kosten voor de re-integratie in relatie tot de resterende duur van het dienstverband een afwegingsfactor vormen. De duur van het dienstverband stelt immers veelal grenzen aan interventies van de werkgever die gericht zijn op (eigen of andere pas-

sende) arbeid binnen het eigen bedrijf. Zo heeft het geen zin om een dure aanpassing aan een machine aan te brengen als het dienstverband binnen korte tijd afloopt. Andere interventies kunnen dan wel adequaat zijn. Soms kan worden volstaan met verwijzing naar het CWI of naar een uitzendbureau. Soms is aanvullende hulp bij sollicitaties nodig. In andere gevallen kan een traject, gericht op werkherleving bij een andere werkgever, of een omscholing nodig zijn.

Wat betreft het kostenaspect kunnen voorts alleen financiële inspanningen van de werkgever worden gevegd die redelijk zijn, ook ten opzichte van de resterende periode van het dienstverband. Van de werkgever kan in redelijkheid niet worden gevegd dat hij zich financiële inspanningen getroost die, gelet op de resterende duur van het dienstverband, bovenmatig zijn. Het UWV hanteert hiervoor als praktische lijn dat de kosten die van de werkgever kunnen worden gevegd niet meer mogen bedragen dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband. Teneinde te voorkomen dat de re-integratie dan stagneert, kan de werkgever bij een tijdelijk dienstverband het UWV verzoeken in de re-integratie te participeren. Inwilliging van het participatieverzoek heeft tot gevolg dat het UWV een door de werkgever ingezet re-integratietraject na het einde van het dienstverband continueert, en/of bijdraagt in de kosten ervan. Hiermee worden financiële belemmeringen voor adequate re-integratietrajecten weggenomen. Financiële belemmeringen leveren de werkgever dan ook geen geldig argument op om van geïndiceerde re-integratietrajecten af te zien.

De werkgever is echter niet gehouden een participatieverzoek te doen.

Uiterlijk op de laatste dag van het tijdelijk dienstverband stelt de werkgever in overleg met de werknemer een re-integratieverslag op, als de ziekte van de werknemer 6 weken of langer heeft geduurd. Op basis van dit verslag beoordeelt het UWV de re-integratie-inspanningen. Indien het UWV van mening is dat onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht verhaalt het UWV ziekengeld op de werkgever met inachtneming van de regels van het besluit verhaal ziekengeld. (Str. 26 januari 2005, 18)).

De werknemer is overeenkomstig de regels van de Wet verbetering poortwachter gehouden aan de re-integratie mee te werken, als dit redelijkerwijs van hem kan worden gevegd. Mocht hij desondanks zijn medewerking weigeren, dan mag van de werkgever worden verwacht dat hij de werknemer daarop aanspreekt, zo nodig door opschorting van de loonbetaling. Wanneer de werknemer blijft weigeren aan de re-

integratie mee te werken, dan kan dit leiden tot een maatregel van het UWV in de vorm van korting op de uitkering.

¹ De WAO blijft bestaan voor werknemers die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden. In enkele situaties kan ook later nog een WAO-uitkering worden toegekend, zoals bijvoorbeeld bij toegenomen arbeidsongeschiktheid uit dezelfde oorzaak binnen vijf jaar (artikel 43a WAO).

² Als reeds tijdens de wachttijd sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid kan de werknemer vervroegd een WIA-aanvraag doen en kan de wachttijd dus worden verkort wanneer aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan (zie artikel 23 lid 6 Wet WIA). De verkorte wachttijd bedraagt tenminste 13 weken en ten hoogste 78 weken. Als de werknemer inderdaad volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, heeft hij op grond van de WET WIA recht op een IVA-uitkering (inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten). In dergelijke situaties geeft het UWV geen oordeel over de geleverde re-integratie-inspanningen. Re-integratie is dan immers niet aan de orde.

³ Plus – in voorkomende gevallen – de periode waarin werkgever en werknemer vrijwillig, in onderlinge overeenstemming, de loondoorbetalingsperiode bij ziekte hebben verlengd.

⁴ Oorspronkelijk Regeling procesgang eerste ziektejaar, Stcrt. 2002, nr. 60; laatste wijziging Stcrt. 2005, nr. 123.

⁵ Dit omvat op basis van de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar:

- de noodzakelijke administratieve gegevens van de werknemer, werkgever en bedrijfsarts of arbodienst;
- gegevens omtrent de aard van het bedrijf van de werkgever;
- gegevens omtrent de bekwaamheden van de werknemer;
- gegevens omtrent de functie van de werknemer;
- vermelding van de eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte;
- het oordeel en het advies van de bedrijfsarts of de arbodienst, bedoeld in artikel 2, tweede en derde lid, respectievelijk artikel 4, vierde lid;
- het door de werkgever en de werknemer overeengekomen plan van aanpak en de bijstellingen, bedoeld in artikel 4, vijfde lid;
- de evaluatie aan het einde van het eerste ziektejaar, bedoeld in artikel 4, tweede lid, onderdeel b, alsmede de meest recente evaluatie van de voortgang en de uitvoering van de in het plan van aanpak gemaakte afspraken;
- een actueel oordeel over de kwaliteit van de arbeidsrelatie door de werkgever en de bedrijfsarts of de arbodienst;
- een actueel oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst over het verloop van de ongeschiktheid tot werken, de functionele beperkingen en mogelijkheden van de werknemer tot het verrichten van arbeid;
- een actueel oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst en de werkgever over de aanwezigheid van passende arbeid bij de werkgever, en
- een oordeel van de werknemer omtrent de op grond van de onderdelen a tot en met k opgenomen gegevens en oordelen. Voor de verstrekking van deze informatie heeft UWV formata beschikbaar gesteld; er kan ook een eigen format worden gebruikt mits wordt voldaan aan de door het UWV gestelde vorm- en herkenbaarheidsvereisten. (Beleidsregels vorm- en herkenbaarheidsvereisten re-integratieverslagen, Stcrt. 23 juni 2003, 117 en Wijziging beleidsregels vorm- en herkenbaarheidsvereisten re-integratieverslagen, Stcrt. 12 augustus 2005, 155).

⁶ Voor probleemanalyse, plan van aanpak en evaluatie daarvan zijn in de Regeling procesgang eerste en tweede

ziektejaar termijnen opgenomen. Hiervan kan echter gemotiveerd worden afgeweken.

⁷ Zie ook kabinetsstandpunt van 30 maart 2006 n.a.v. advies Gezondheidsraad.

⁸ Ook als sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op arbeidsdeskundige gronden kan het UWV een verkorte wachttijd vaststellen.

⁹ CBBS = Claimbeoordelings- en Borgingssysteem, zoals dat door het UWV wordt gebruikt als hulpmiddel bij het duiden van voor cliënten geschikte functies ten behoeven van WAO, WAZ, WAJONG, WAMIL en WET WIA.

¹⁰ De FML kent de volgende belastingsvelden: persoonlijk functioneren, sociaal functioneren, fysieke arbeidsomstandigheden, dynamische handelingen, statische houdingen en werktijden.

¹¹ Zie ook onderdeel bevredigend resultaat in hoofdstuk 3.

¹² Zie ook het onderdeel re-integratiebedrijven in hoofdstuk 6.

¹³ Op grond van art 7:629, lid 12, BW blijft de arbeidsovereenkomst onverkort bestaan indien de werknemer passende arbeid bij de eigen of een andere werkgever (in een nieuw dienstverband) gaat verrichten.

Toelichting

Sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter heeft het UWV de taak om bij het in behandeling nemen van aanvragen van een WAO-uitkering de re-integratie-inspanningen te beoordelen die de werkgever en de werknemer gedurende de wachttijd hebben verricht. Om aan werkgevers en

werknemers een normering voor te houden voor de te leveren re-integratie-inspanningen, en aan het UWV een meetlat te bieden voor een uniforme en transparante beoordeling daarvan, heeft de Stuurgroep poortwachter destijds een normenkader ontwikkeld, ook wel beoordelingskader genoemd. Het UWV heeft zich formeel aan dit beoordelingskader gebonden door vastlegging daarvan in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter.

De Stuurgroep poortwachter, waarin alle bij de re-integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten betrokken partijen zijn vertegenwoordigd¹, heeft inmiddels een nieuw, herzien beoordelingskader samengesteld, getiteld: 'Kader voor de inzet en beoordeling van re-integratie-inspanningen'. De aanleiding voor deze herziening werd gevormd door de ervaringen die met het oude beoordelingskader zijn opgedaan, de invoering per 1 januari 2004 van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, waardoor ook de re-integratieplicht bij ziekte werd verlengd tot twee jaar, en de invoering van de Wet WIA per 29 december 2005.

Net als het oude beoordelingskader stelt ook het nieuwe beoordelingskader geen nieuwe eisen aan de re-integratie, maar bevat het een weergave en een uitleg van de geldende wet- en regelgeving en de jurisprudentie over de verplichtin-

gen van werkgever en werknemer. Het UWV wil zich ook aan dit nieuwe beoordelingskader binden door het ter vervanging van de bestaande bijlage op te nemen in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter.

De beleidsregels en het nieuwe beoordelingskader hebben betrekking op alle door het UWV te beoordelen re-integratieverslagen, in het kader van zowel de Ziektewet, de Wet WIA als de WAO, zonder onderscheid naar de ingangsdatum van de arbeidsongeschiktheid. Artikel 1 is zodanig aangepast dat de beleidsregels nu berusten op de drie genoemde wetten. Artikel 1a, waarin de Wet WIA als grondslag werd toegevoegd om re-integratieverslagen van verzekerden die arbeidsongeschikt waren geworden vóór 15 augustus 2004 conform artikel 71a van de WAO te kunnen beoordelen, kan in verband hiermee vervallen.

*De Voorzitter Raad van Bestuur UWV,
J.M. Linthorst.*

¹ Te weten in juni 2006: werkgeversorganisaties; werknemersorganisaties; de Chronisch-Zieken en Gehandicapten Raad Nederland (CG-Raad); arbodiensten, BOA; de KNMG; de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen, verze-keringsartsen en arbeidsdeskundigen; re-integratiebedrijven, Borea; de Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport; de particuliere verzekeraars en het UWV.