

Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 juli 2007, nr. SV/WV/07/24387, houdende regels omtrent de verdere activering van zieke werknemers zonder werkgever door middel van het vastleggen van een procesgang met betrekking tot de inschakeling in het arbeidsproces in het eerste en tweede ziektejaar (Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Gelet op artikel 26, vierde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;

Besluit:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:
a. de vangnetter: de persoon die op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b, c of d, van de Ziektewet recht heeft op ziekgeld;
b. plan van aanpak: het plan van aanpak, bedoeld in 26, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Artikel 2. Probleemanalyse

1. Het UWV vormt zich, indien er naar verwachting sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim van een vangnetter, binnen zes weken na de eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid een oordeel over het desbetreffende ziektegeval.
2. Het UWV vormt zich onverwijld een oordeel over het desbetreffende ziektegeval indien eerst na zes weken blijkt dat het ziekteverzuim van de vangnetter naar verwachting langdurig dreigt te zijn.

Artikel 3. Houden van aantekening

1. Het UWV houdt vanaf het moment waarop naar verwachting sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim aantekening als bedoeld in artikel 25, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
2. Het UWV legt bij het houden van aantekening, bedoeld in het eerste lid, in ieder geval alle gegevens, documenten en correspondentie vast die betrekking hebben op het verloop van het ziekteverzuim, het aantal feitelijk gewerkte uren, en de op grond van deze regeling ondernomen activiteiten.

Artikel 4. Plan van aanpak

1. Indien uit het oordeel van het UWV, bedoeld in artikel 2, blijkt dat er nog mogelijkheden zijn om de terugkeer naar arbeid van de vangnetter te bevorderen stelt het UWV, in overleg met die vangnetter, binnen twee weken na het oordeel een plan van aanpak op.
2. Het plan van aanpak omvat in ieder geval:
a. de door de vangnetter en het UWV te ondernemen activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid, de daarmee te bereiken doelstellingen en de termijnen waarbinnen die doelstellingen naar verwachting kunnen worden bereikt;
b. afspraken omtrent de momenten waarop de in het plan van aanpak vastgelegde activiteiten door de vangnetter en het UWV periodiek worden geëvalueerd;
c. aanwijzing van een persoon die de vastgelegde activiteiten begeleidt en het contact verzorgt tussen de vangnetter en het UWV.
3. Het plan van aanpak wordt schriftelijk vastgelegd. Het UWV verstrekt hiervan onverwijld een afschrift aan de vangnetter en de in het tweede lid, onderdeel c, bedoelde persoon.
4. Het plan van aanpak wordt bijgesteld indien de evaluatie van dat plan van aanpak of het geneeskundige onderzoek, bedoeld in artikel 28 van de Ziektewet, daartoe aanleiding geeft. Het eerste tot en met derde lid zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5. Periodieke herijking

1. Onverminderd de periodieke evaluatie, bedoeld in artikel 4, tweede lid, onderdeel b, vindt er na afloop van ieder tijdvak van 26 weken een periodieke herijking plaats. Bij de periodieke herijking wordt beoordeeld of de re-integratiedoelstelling van het afgelopen tijdvak is behaald en wordt voor het komende tijdvak vastgesteld wat de te behalen re-integratiedoelstelling zal zijn en welke aanpak daartoe is vereist. Artikel 4, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.
2. Het plan van aanpak wordt bijgesteld indien de periodieke herijking daartoe aanleiding geeft.

Artikel 6. Afwijken van termijnen

Van de termijnen, bedoeld in de artikelen 2, 4 en 5, kan door het UWV, na overleg met de vangnetter, gemotiveerd worden afgeweken.

Artikel 7. Inhoud van het re-integratieverslag

Het re-integratieverslag, bedoeld in artikel 25, derde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen bevat met betrekking tot de vangnetter in ieder geval:
a. de noodzakelijke administratieve gegevens van de vangnetter en het UWV;
b. gegevens omtrent de door de vangnetter laatst verrichte functie;
c. gegevens omtrent de bekwaamheden van de vangnetter;
d. vermelding van de eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte;
e. het oordeel van het UWV, bedoeld in artikel 2;
f. het plan van aanpak en de bijstellingen, bedoeld in artikel 4, vierde lid;
g. de resultaten van iedere periodieke herijking als bedoeld in artikel 5;
h. de meest recente evaluatie van de voortgang en de uitvoering van de in het plan van aanpak gemaakte afspraken;
i. een actueel oordeel van het UWV over het verloop van de ongeschiktheid tot werken, de functionele beperkingen en mogelijkheden van de vangnetter tot het verrichten van arbeid;
j. een actueel oordeel van het UWV over de aanwezigheid van passende arbeid, en
k. een oordeel van de vangnetter omtrent de op grond van de onderdelen a tot en met i opgenomen gegevens en oordelen.

Artikel 8. Overgangsrecht

Deze regeling is niet van toepassing met betrekking tot personen die voor de dag van de inwerkingtreding van deze regeling recht hadden op ziekgeld voor de duur van dat recht op ziekgeld.

Artikel 9. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop het bij koninklijke boodschap van 13 december 2006 ingediende voorstel van wet houdende regels tot bevordering van de activering van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet (Kamerstukken II 2006/2007, 30 909, nr. 1), tot wet wordt verheven en in werking treedt.

Artikel 10. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 13 juli 2007.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.P.H. Donner.*

Toelichting

Algemeen

1. Aanleiding, doel

In het wetsvoorstel tot bevordering van de activering van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet (Kamerstukken II 2006/2007, 30 909, nr. 3, hierna: wetsvoorstel activering zieke vangnetters) is een regeling voor de procesgang van zieke vangnetters aangekondigd. Deze regeling voorziet hierin.

Doel van het vastleggen van de procesgang is bij te dragen aan een verdere versterking van de activering voor zieke vangnetters die geen werkgever (meer) hebben. Oogmerk is dat zij zo snel mogelijk herstellen en weer een plek vinden op de arbeidsmarkt. De regeling beoogt daartoe duidelijkheid te bieden over de te ondernemen activiteiten van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: het UWV) en de vangnetter, gericht op herstel en re-integratie, gedurende de eerste twee ziektejaren. De vangnetter heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid; het UWV is verantwoordelijk voor een adequate ondersteuning en begeleiding van de vangnetter op weg naar herstel en re-integratie. Deze aanpak is niet vrijblijvend.

De regeling maakt transparant welke stappen bij een bepaalde ziekte duur concreet zijn aangewezen en biedt een normenkader voor concrete actie. Daarmee biedt de regeling, uitgaande van de wettelijke kaders, duidelijkheid voor de vangnetter en de uitvoeringsorganisatie zelf over hetgeen over en weer in redelijkheid van elkaar verlangd kan worden.

Deze regeling moet goed worden onderscheiden van de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar die voor gewone werkgever/werknemerrelaties geldt.¹ Die regeling heeft betrekking op situaties waarin de zieke werknemer nog een werkgever heeft, met een loondoorbetalingsplicht en een re-integratieplicht bij ziekte. Er zijn echter ook werknemers die bij ziekte geen werkgever (meer) hebben. De onderhavige regeling geldt voor hen. Werknemers zonder werkgever worden in het vervolg van deze toelichting voortaan 'vangnetters' genoemd, omdat zij bij ziekte voor hun inkomensbescherming zijn aangewezen op de Ziektewet (hierna: ZW) die als vangnet dient.

Er is aanleiding om voor zieke vangnetters een eigen regeling procesgang op te stellen.

Uit onderzoek in het kader van de evaluatie Wet verbetering poortwachter (Kamerstukken II, 2005–2006 30 510, nr. 1) is naar voren gekomen dat deze groep meer aandacht verdient. Ook wijzen gegevens van het UWV erop dat de instroom vanuit deze groep in de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)/Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) relatief hoog is. Kenmerkend voor deze groep is dat zij bij ziekte geen werkgever (meer) hebben. Dit betekent dat het UWV samen met de vangnetter zelf al het redelijkerwijs mogelijke en nodige dient te ondernemen gericht op verzuimbeheersing en re-integratie.

De regeling is gebaseerd op artikel 26, vierde lid, van de Wet WIA en uitwerkt in het verband van de stuurgroep verbetering poortwachter. Voor zover mogelijk wordt aangesloten bij de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor gewone werkgever/werknemerrelaties en het beoordelingskader poortwachter² Alleen voor zover de positie van vangnetters afwijkend is wordt in de onderhavige regeling afgeweken.

Deze toelichting is verder als volgt opgebouwd. Paragraaf 2 geeft een beknopte beschrijving van de doelgroep vangnetters. De volgende paragraaf gaat in op de verantwoordelijkheden van vangnetter en het UWV. Daarbij komen de rechten en plichten van de vangnetter aan bod, en de ondersteuning en begeleiding door het UWV. In paragraaf 4 komen de te volgen processtappen aan de orde. Afgesloten wordt met een paragraaf over de communicatie tussen vangnetter en het UWV.

2. Doelgroep vangnetters

Deze regeling geldt voor vangnetters die geen werkgever meer hebben – en dus ook geen aanspraak kunnen maken op loondoorbetaling door de werkgever – en aanspraak maken op ziekengeld op grond van de ZW. Gewone werknemers hebben nog wel een werkgever die het loon dient door te betalen en die al het mogelijke moet doen voor de re-integratie. Bij vangnetters zonder werkgever is dit niet aan de orde.

Bij vangnetters zonder werkgever moet onder meer worden gedacht aan werklozen, verzekerden, die recht hebben op ziekengeld op grond van de nawerkingsregeling in artikel 46 van de ZW, uitzendkrachten met een uitzendbeding en andere verzekerden van wie de arbeidsovereenkomst tijdens de eerste twee ziektejaren eindigt.

Het verzuimrisico verschilt tussen de verschillende groepen vangnetters sterk: bij uitzendkrachten komt relatief veel kortdurend verzuim voor, bij zieke werklozen en werknemers met een tijdelijk

contract is het verzuim relatief vaker langdurig. Bij vangnetters zonder werkgever zijn dus het UWV en de vangnetter verantwoordelijk voor verzuimbeheersing en re-integratie.

Voor de goede orde zij erop gewezen dat er ook vangnetters zijn die bij ziekte nog wel een werkgever hebben. Het betreft een minderheid van de ZW-gevallen. Deze vangnetters met een werkgever komen in aanmerking voor ziekengeld door het UWV om risicoselectie door de werkgever te voorkomen. Voor hen geldt dat het ziekengeld compensatie biedt voor de loondoorbetaling waartoe de werkgever verplicht is.³ De werkgever is in deze situaties verantwoordelijk voor de re-integratie, niet het UWV. Voor vangnetters met een werkgever geldt de 'gewone' regeling procesgang.

3. Verantwoordelijkheden vangnetter en het UWV

De vangnetter die een ZW-uitkering ontvangt heeft zelf een eigen verantwoordelijkheid om zich actief in te spannen voor zijn eigen herstel en voor werkhervatting.

Het UWV heeft de wettelijke taak te bevorderen dat personen met een ZW-uitkering worden ingeschakeld in het arbeidsproces⁴. Dit betekent dat het UWV bij vangnetters verantwoordelijk is voor een adequate verzuimbegeleiding en ondersteuning bij re-integratie. Omdat zieke vangnetters geen werkgever (meer) hebben ziet het UWV zich bij deze groep geplaatst voor twee taken: naast het bevorderen van herstel is ook bevordering van het krijgen van een (nieuwe) baan nodig.

Ook ziet het UWV toe op nakoming door de vangnetter van zijn verplichtingen en afspraken.

Het UWV vervult ten aanzien van vangnetters de arborol die een werkgever voor 'gewone' werknemers heeft. Een belangrijk verschil is wel dat het UWV geen werkgever is voor de vangnetters. De vangnetter heeft dus geen werkgever en geen arbeidsplaats waarnaar hij al of niet geleidelijk kan terugkeren en waardoor hij zijn arbeidsgeschiktheid kan bevorderen of herstellen. Hierdoor zijn de mogelijkheden van het UWV begrensd. Vergelijken met een gewone werkgever moet het UWV immers de inzet op re-integratie-inspanningen veelal extern organiseren.

Voor vangnetters zonder werkgever is adequate ondersteuning en begeleiding van het UWV van groot belang op weg naar herstel en re-integratie. In de volgende subparagrafen wordt duidelijkheid geboden over wat in redelijkheid van elkaar mag worden verwacht.

3.1. Rechten en plichten vangnetter

De vangnetter heeft bepaalde rechten en plichten. Zo heeft de vangnetter recht op uitkering bij ziekte, zolang hij aan de

voorwaarden van de ZW voldoet. Het recht op een uitkering op grond van de ZW duurt maximaal twee jaar.

Van de vangnetter mag worden verwacht dat hij al het redelijke doet om weer te herstellen en het werk te hervatten, bijvoorbeeld door het actief zoeken naar passend werk. Uitgangspunt is immers dat niet gekeken wordt naar wat iemand niet meer kan, maar naar wat iemand nog wel kan. Het UWV ondersteunt hem zoveel mogelijk daarbij.

1) Meewerken aan herstel

Van de vangnetter wordt verwacht dat hij actief werkt aan zijn herstel. Dit betekent onder meer dat hij zich door een arts laat begeleiden en voorschriften van een behandelend arts opvolgt en dat hij zijn genezing niet belemmert.

2) Meewerken aan re-integratie; actief zoeken naar passende arbeid

Van de vangnetter wordt ook verwacht dat hij actief meewerkt aan re-integratie en actief zoekt naar passende arbeid. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is dat van de zieke vangnetter een ruimere opstelling wordt verlangd naarmate de ziekte langer duurt. Dit uitgangspunt is ook van toepassing op zieke werknemers in het kader van de Wet verbetering poortwachter.

Deze uitgangspunten alsmede de concrete uitwerking daarvan voor vangnetters wordt hieronder toegelicht.

Artikel 30 van de ZW verplicht de werknemer – die recht op ziekengeld heeft – om passende arbeid te aanvaarden en om te proberen die passende arbeid te verkrijgen. In de ZW is thans geen definitie opgenomen van het begrip passende arbeid. Op grond van het wetsvoorstel activering zieke vangnetwerknemers zal artikel 30 ZW voortaan de volgende definitie kennen: ‘Als passende arbeid wordt beschouwd alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.’⁵

Deze definitie is ontleend aan de definitie in de Werkloosheidswet (hierna: WW). Van de werkloze werknemer wordt een ruimere opstelling verlangd naarmate de werkloosheid langer duurt. Ten aanzien van de zieke vangnetters wordt hierop aangesloten. Dit betekent dat niet alleen van werkloze werknemers, maar ook van zieke werknemers en vangnetters mag worden verwacht dat zij zich met de tijd ruimer opstellen ten aanzien van het accepteren van passende arbeid. Wat betreft de nadere invulling van het begrip passende arbeid is er een belangrijk verschil tussen zieke werknemers met en zonder werkgever. Bij een werknemer in loondienst wordt eerst nagegaan of de werknemer de eigen arbeid nog kan verrichten (al dan

niet met aanpassingen of anders organiseren van het werk). Als dat niet mogelijk is wordt gekeken naar passende arbeid binnen het bedrijf van de werkgever en vervolgens naar passende arbeid buiten het bedrijf van de werkgever.

Een dergelijke benadering is niet mogelijk bij een zieke vangnetter omdat de vangnetter zonder werkgever nu eenmaal geen werk meer heeft. Uiteraard wordt ook in deze situatie eerst bezien of de zieke vangnetter weer zodanig is hersteld dat hij zijn werk weer kan doen. Is dat echter niet het geval, dan bestaat geen mogelijkheid om te zoeken naar ander passend werk bij de eigen werkgever en zal de zieke vangnetter daarom – evenals de werkloze werknemer – op zoek moeten gaan naar ander passend werk bij een andere werkgever. Het UWV richt zich daarbij op de reactivering door de inzet van instrumenten en inkoop van re-integratietrajecten met als doel: schadelastbeperking en maximale ontplooiing van de ZW-cliënten in werk.

Ten aanzien van zieke vangnetters ligt het dan ook in de rede om, wat betreft de inhoud van het begrip passende arbeid, aan te sluiten bij de WW en met name bij de uitleg die de bij de WW behorende ‘Richtlijn Passende Arbeid 1996’ (hierna: de Richtlijn) daaraan in de praktijk geeft. Naast de beloning voor het werk en de reisduur, is als één van de criteria voor passende arbeid in de Richtlijn opgenomen de aard van het werk. Dit omvat twee aspecten: het niveau van opleiding en/of werkervaring en een periodieke herijking van hetgeen van een vangnetter mag worden verwacht.

Dit betekent dat de vangnetter die zich door opleiding en/of werkervaring voor een bepaald beroep of arbeid op een bepaald niveau heeft gekwalificeerd zich het eerste half jaar mag richten op arbeid overeenkomstig het vroegere beroep en niveau en in beginsel niet verplicht is zich te richten op een lager niveau of in een ander beroep. Wanneer de ziekte langer dan een half jaar duurt, dient de betrokkene zich ruimer op te stellen. Dan wordt ook werk op een lager niveau en in een ander beroep als passende arbeid aangemerkt. In concreto betekent dit dat voor een HBO’er het eerste half jaar werk passend wordt geacht op HBO-niveau, het tweede half jaar op MBO-niveau en na één jaar ook werk op VMBO-niveau⁶. Uiteraard is dat alleen aan de orde als de betrokkene in staat is – gelet op zijn gezondheidstoestand – om concrete functies op dat niveau te vervullen.

De invulling van het begrip passende arbeid is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Gemotiveerde afwijkingen van de hiervoor gegeven kaders zijn dus denkbaar.

Zo moet bij de invulling van het begrip passende arbeid ten aanzien van zieke vangnetters rekening worden gehouden met het feit dat de betrokkene door ziekte beperkingen heeft.

Dit betekent enerzijds dat voor de duiding van passende arbeid de weegfactor ‘beperkingen’ een belangrijke rol speelt. Anderzijds is het ter bevordering van de herstelkans en in het kader van de activering van essentieel belang dat de zieke vangnetter zijn resterende mogelijkheden zo snel mogelijk benut. Zo kan het nodig zijn om al meteen aan te koersen op arbeid op een lager niveau of arbeid in een ander beroep. Dat kan zich voordoen wanneer de beperkingen van betrokkene zodanig zijn dat betrokkene naar verwachting het werk op eigen niveau of in het eigen beroep ook op langere termijn niet meer zal kunnen doen. Maar dit kan ook aan de orde zijn wanneer een werknemer ziek wordt van uit een langdurige werkloosheid en al geruime tijd moet zoeken naar werk op een lager niveau. Voorts kan een tijdelijke hervatting op een lager niveau geïndiceerd zijn teneinde het arbeidsritme te behouden.

Het omgekeerde kan ook het geval zijn. Als er een concreet uitzicht bestaat op werkhervatting op het eigen niveau binnen redelijke termijn, zal de re-integratie daarop gericht moeten zijn.

Van belang is dat tussen het UWV en de vangnetter helder wordt, ook in de communicatie, wat men qua re-integratieactiviteiten over en weer van elkaar mag verwachten. Het UWV stelt in overleg met de vangnetter een plan van aanpak op, waarin afspraken worden gemaakt met betrekking tot re-integratie. Van de vangnetter wordt verwacht dat hij meewerkt aan het opstellen van het plan van aanpak en dat hij de in het plan van aanpak gemaakte afspraken nakomt.

Het UWV kan de vangnetter overigens verplichten zich als werkzoekende bij de Centrale organisatie werk en inkomen (hierna: CWI) te laten inschrijven en deze inschrijving op tijd te verlengen. Hierop wordt nader ingegaan in paragraaf 3.2.

3) Inlichtingenverplichtingen

De vangnetter heeft ook een aantal informatieverplichtingen ten opzichte van het UWV. De vangnetter dient bijvoorbeeld het UWV uit eigen beweging te informeren over zaken die van invloed kunnen zijn op het recht op of de hoogte van een ZW-uitkering (artikel 49 van de ZW). Dit betreft bijvoorbeeld: betrokkene gaat werken, is niet meer ziek, verhuist naar het buitenland

De vangnetter die naast zijn ziekengeld gedeeltelijk werkt en daarvoor loon ontvangt is verder verplicht het UWV hiervan op de hoogte te stellen (artikel 31 van de ZW).

4) Sancties

In het kader van het evenwicht van rechten en plichten en van de redelijkheid is het passend dat bij niet-nakoming van verplichtingen sancties volgen.

Wanneer de vangnetter zijn verplichtingen niet nakomt om actief naar passende arbeid te zoeken of actief mee te werken aan herstel legt het UWV met toepassing van het Maatregelenbesluit UWV een maatregel op. In dat geval vindt een korting op de uitkering plaats. Bij overtreding van de inlichtingenverplichting betreffende inkomsten of de inlichtingenplicht legt het UWV een boete op.

3.2. Ondersteuning en begeleiding door het UWV en re-integratie-instrumenten

Het is de taak van het UWV de vangnetter waar nodig te ondersteunen en te begeleiden bij het zoeken naar werk. Deze ondersteuning kan, afhankelijk van de concrete omstandigheden, op verschillende manieren invulling krijgen. Maatwerk is hierbij van groot belang. Voorts is het van belang dat de aanpak wordt afgestemd met de vangnetter. Van hem mag worden verwacht dat hij meewerkt aan inspanningen, gericht op herstel en re-integratie, die in redelijkheid van hem gevergd kunnen worden. De ondersteuning, gericht op herstel en werkhervatting, is dus niet vrijblijvend.

Uitgangspunt voor de in te zetten aanpak is dat helder is welke beperkingen en mogelijkheden een vangnetter nog heeft. Dit moet blijken uit de probleem-analyse (zie par. 4). Op basis daarvan beziet het UWV samen met de vangnetter welke actie in de gegeven situatie noodzakelijk is.

Uit de probleemanalyse kan blijken dat de vangnetter, ondanks beperkingen, wel mogelijkheden om te werken heeft. Er zijn dan twee mogelijkheden:

1. er is een geringe afstand tot de arbeidsmarkt;
2. er is een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Ad 1.

Cliënten met een geringe afstand tot de arbeidsmarkt hebben in het algemeen geen drempels om passend werk te vinden. Deze vangnetter kan, net als de werkzoekende in de WW, doorgaans zelfstandig op zoek gaan naar werk.

Het UWV kan de vangnetter die naar verwachting op eigen kracht werk kan vinden verwijzen naar de CWI (artikel 30, derde lid, ZW). De inschrijving bij de CWI kan een extra ingang bieden richting werkgevers. De vangnetter die bij de CWI is ingeschreven, moet die inschrijving steeds op tijd verlengen, de aanwijzingen van de CWI opvolgen en gevolg geven aan elke verwijzing naar een werkgever die passend werk beschikbaar heeft.

Ook kan het UWV betrokkene verwijzen naar een uitzendbureau, indien dit laatste naar verwachting de kansen op re-integratie meer vergroot. Relevant is dat het UWV goede contacten heeft opgebouwd en afspraken gemaakt met de uitzendsector, in het kader van onder meer het project Samen Meer Verzuim Minder. Dit kan de ingang van vangnetters bij werkgevers vergemakkelijken. Het UWV blijft verantwoordelijk voor de re-integratie van deze vangnetters.

De vangnetter die zelfstandig op zoek kan gaan naar werk zal zich in het algemeen moeten oriënteren op mogelijkheden op arbeid bij een nieuwe werkgever; het dienstverband met de oude werkgever is immers beëindigd. Dit betekent concreet dat de vangnetter aangesproken zal moeten worden op het nakomen van zijn sollicitatieverplichtingen.⁷ Als uitgangspunt geldt dat vangnetters die op de arbeidsmarkt reële arbeidskansen hebben, en die in dit opzicht vergelijkbaar zijn met andere werkzoekenden, ook voldoende sollicitatieactiviteiten moeten verrichten. Van degenen van wie de kansen het grootst zijn, zullen in de regel meer sollicitatieactiviteiten worden gevergd dan van degene met minder kansen. Dit is, net als bij de WW, een kwestie van maatwerk.

Tot slot kan extra hulp van het UWV noodzakelijk zijn. Soms kunnen kortdurende sociaal-medische of arbeidskundige interventies (hulp bij sollicitaties) nodig zijn. Ondersteuning door het UWV kan ook gestalte krijgen door de inzet van een proefplaatsing bij een werkgever. Ook de inzet van werkplek-aanpassing en meeneembare voorzieningen kan aangewezen zijn.

Ad 2.

Deze cliënten hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze vangnetters hebben in het algemeen wel een drempel om passend werk te vinden. Er moet dus primair worden ingezet op activiteiten en interventies die de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen, bijvoorbeeld door vergroting van de functionele mogelijkheden en de kwalificaties.

Zo kunnen sociaal-medische interventies tot verhoging van de belastbaarheid aan de orde zijn. Gedacht kan worden aan behandeling van psychische klachten (traumabehandeling, stresstraining) of een behandeling van fysieke klachten (fysiotherapie, specifieke training) of trainingen om te voorkomen dat iemand weer ziek wordt (bijvoorbeeld assertiviteitstraining). Hierbij kan gebruik gemaakt worden van bestaande professionele richtlijnen en protocollen.

In het algemeen geldt dat ook vangnetters met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zich moeten inschrijven bij de CWI en zullen moeten solliciteren. In een aantal gevallen kan aanvullende hulp bij sollicitaties nodig zijn, bijvoorbeeld via sollicitatietrainingen.

Dit is niet altijd toereikend. Dan kan een omscholing of traject aangewezen zijn. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van een aanbesteed re-integratietraject en inschakeling van een re-integratiebedrijf of modulaire inkoop door de re-integratiecoach. Een traject kan onder meer bestaan uit bemiddeling, aanbodversterking e.d. Ook bestaat de mogelijkheid dat een vangnetter een IRO-traject aanvraagt bij het UWV, waarbij hij zelf de regie in handen heeft.

Het voorgaande gaat ervan uit dat de vangnetter zich op een functie in loondienst oriënteert. Het kan echter passend zijn bij de capaciteiten en mogelijkheden van de vangnetter om te kijken naar de mogelijkheden om als zelfstandige betaalde arbeid te verrichten. De inzet van een starterskrediet of van een arbeidsplaatsvoorziening kan daarbij behulpzaam zijn.

Als blijkt dat er, althans voorlopig, geen reële mogelijkheden zijn om te werken kunnen de hierboven genoemde sociaal-medische interventies ter bevordering van de functionele mogelijkheden aan de orde zijn.

Financiering van de re-integratieactiviteiten van het UWV vindt plaats uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf).

Ontwikkelingen en ervaringen gedurende het re-integratieproces kunnen reden zijn om de invulling van de verplichtingen aan te scherpen of af te zwakken. Aanscherping van verplichtingen – samen met oplegging van een maatregel – kan aan de orde zijn als de vangnetter zich voor zijn re-integratie niet voldoende lijkt in te spannen. Wanneer opgelegde verplichtingen naderhand niet haalbaar of zinvol blijken te zijn, kunnen deze worden teruggebracht tot een realistischer niveau. Zulke wijzigingen worden vastgelegd in een bijstelling van het plan van aanpak.

Volgens de bovengeschetste aanpak beoordeelt het UWV, in overleg met de vangnetter, tenminste elke 6 maanden wat de situatie is en welke afspraken voor de komende periode dienen te worden gemaakt, gericht op de re-integratie.

Goede informatie aan de vangnetter is daarbij steeds van belang, bijvoorbeeld met betrekking tot de medische beperkingen van betrokkene, welke functies men kan zoeken, en welke ondersteuning het UWV kan geven.

Als een vangnetter duurzaam geen mogelijkheden tot werken meer heeft, is re-integratie niet aan de orde.

4. Processtappen

De regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar die al geruime tijd geldt voor werknemers in loondienst geldt, heeft als uitgangspunt gediend voor de beschrijving van de processtappen die ten aanzien van de vangnetter verwacht

worden. Beoogd is om aldus tot een zo gelijkwaardig mogelijke procesgang voor vangnetters te komen.

In het vorenstaande is al aangegeven dat met de regeling onder meer is beoogd om transparant te maken welke stappen er concreet door het UWV en vangnetter gezet moeten worden. Anderszins is het niet de bedoeling dat de regeling een keurslijf is. Daarom is deze regeling flexibel vormgegeven. Van de gestelde termijnen kan gemotiveerd worden afgeweken.

Re-integratiedossier

Het UWV moet, indien sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, aantekening houden van het ziekteverzuim en van de re-integratieactiviteiten van zowel de vangnetter als het UWV. Elke stap in het re-integratieproces dient te worden vastgelegd. Vanaf het moment dat sprake is van een dreigend langdurig ziekteverzuim wordt aldus een dossier gevormd.

Probleemanalyse

Indien er sprake is van dreigend langdurig verzuim, wordt van het UWV uiterlijk binnen zes weken na de eerste ziektegedag een probleemanalyse verlangd. Dit gebeurt door de (verzekerings) arts.

In beginsel zal de probleemanalyse bevatten:

1. De vaststelling van gegevens die van belang zijn voor herstel, werkhervatting en re-integratie. Het gaat dan om de volgende gegevens. Een beschrijving van de aard van de klachten, voor zover mogelijk de diagnose, de behandeling en de prognose. Voorts wordt beschreven welke beperkingen en functionele mogelijkheden hieruit voortvloeien. Ook andere omstandigheden die van invloed zijn op het functioneren en de re-integratie worden beschreven, zoals privé en sociale omstandigheden. Ook de motivatie van de vangnetter wordt beschreven.

2. Beoordeling van deze gegevens. Deze beoordeling geeft antwoord op onder meer de volgende vragen. Wat is de verwachting ten aanzien van herstel, werkhervatting en re-integratie zonder nadere interventie? Welke problemen staan werkhervatting/re-integratie in de weg? Op welk vlak (bijvoorbeeld medisch of arbeidskundig) kan interventie werkhervatting/re-integratie bevorderen?

Plan van aanpak

In de praktijk zal de probleemanalyse in een overleg tussen het UWV en vangnetter nader worden besproken.

Ook de vangnetter zal tijdens dit overleg eigen voorstellen kunnen doen. Het overleg dient te resulteren in een plan van aanpak. Uiteraard zal daarin voor zover mogelijk rekening gehouden worden met redelijke wensen van de vang-

netter. Dit betekent niet dat er altijd overeenstemming hoeft te zijn. Het plan van aanpak kan met het oog op de kortste weg naar werk bijvoorbeeld afwijken van de wensen van de vangnetter. Wanneer het plan van aanpak concrete afspraken bevat over de re-integratie is dit een beslissing waartegen de vangnetter bezwaar kan aantekenen.⁸

In het plan van aanpak zal het perspectief op langere termijn geschetst worden (zoals terugkeer naar werk) en de weg waarlangs (de tussenstappen) men verwacht dit te bereiken. Het plan van aanpak zal afspraken met betrekking tot de concrete activiteiten gericht op re-integratie moeten bevatten, wie daarbij betrokken zijn (bijvoorbeeld ook een re-integratiebedrijf) en wat de planning van de activiteiten is. Ook zal het plan van aanpak de rechten en plichten van de vangnetter aangeven. Als daartoe aanleiding is, kan dit plan uiteraard tussentijds worden bijgesteld, maar de strekking ervan is dat partijen op kortere en langere termijn weten wat van hen verwacht wordt en wat hen te doen staat.

Het UWV is ervoor verantwoordelijk voor dat een plan van aanpak tot stand komt. Uiterlijk binnen acht weken na de eerste ziektegedag stelt het UWV na overleg met de vangnetter een plan van aanpak op. Het UWV verstrekt een afschrift van het plan van aanpak aan de vangnetter.

Casemanagement en tussentijdse evaluatie na 6 weken

Het plan van aanpak wordt schriftelijk vastgelegd en vormt als zodanig een onderdeel van het re-integratiedossier. De vangnetter ontvangt een afschrift van het plan van aanpak. Naast bovengenoemde afspraken over herstel, re-integratie en werkhervatting, worden in het plan van aanpak afspraken gemaakt over:

- uitvoering plan van aanpak.
- evaluatie over de voortgang. Van tijd tot tijd zal beoordeeld moeten worden of de gemaakte afspraken worden nageleefd en of men nog steeds op de goede weg zit. De gemaakte afspraken kunnen immers bijstelling behoeven omdat zich wijzigingen hebben voorgedaan in bijvoorbeeld de medische situatie. De frequentie is afhankelijk van de omstandigheden van het geval, maar als regel geldt een minimumfrequentie van een maal per zes weken contact tussen het UWV en werknemer.
- het aanwijzen van een functionaris van het UWV als 'casemanager'. Deze persoon is verantwoordelijk voor de voortgang van het proces. Deze persoon is voor de vangnetter het aanspreekpunt binnen het UWV.

Alle afspraken – dus ook de tussentijdse bijstellingen van het plan van aanpak – worden schriftelijk vastgelegd. Een afschrift wordt verstrekt aan de vangnet-

ter en neergelegd in het dossier. Voor beide partijen bestaat aldus duidelijkheid over de gemaakte afspraken, waaraan zij elkaar kunnen houden.

Periodieke herijking om de 26 weken

Hiervoor is aangegeven dat met het oog op zijn arbeidskansen, met toepassing van de richtlijn passende arbeid, om de 26 weken wordt bezien of betrokkene zich ruimer dient op te stellen. Dit betekent dat er naast de reguliere tussentijdse evaluatie om de zes weken een extra moment is waarop de situatie wordt bezien. Doel van het extra moment is om het perspectief en het doel van de volgende 26 weken te bepalen. Bij de tussentijdse evaluatie om de zes weken staat centraal of de re-integratie volgens plan en de gemaakte afspraken verloopt. Het betreft dus de uitvoering van het opgestelde plan van aanpak. Het karakter van deze evaluatie is dus beperkt. Bij de periodieke toetsing om de 26 weken is de toetsing in beginsel uitgebreider dan bij de tussentijdse evaluatie. De kernvraag die het UWV en vangnetter zich stellen is: wat is voor de komende periode nodig om te komen tot re-integratie? Is het afgesproken doel – bijvoorbeeld volledig hervatten in eigen functie – en de weg waarlangs zij dit wilden bereiken gehaald? Zo neen, is het doel bij de huidige aanpak nog wel reëel en haalbaar of is er aanleiding over te gaan op een andere aanpak, met een ruimere opstelling van de vangnetter, en het plan van aanpak aan te passen? Kortom: het UWV en de vangnetter zien elke 26 weken expliciet de vraag onder ogen of de re-integratie nog op de goede koers ligt en of er aanleiding is de afspraken, het doel en aanpak in de aankomende periode aan te passen.

Zowel bij de 6-weekse evaluatie als bij de 26-weekenherijking wordt bezien of het gestelde doel gehaald is en of dat doel zo nodig moet worden bijgesteld. Bij de 26-weeken herijking kan het gestelde doel echter zo nodig worden verruimd, gelet op de criteria van de Richtlijn passende arbeid.

Dit kan in bepaalde gevallen aanleiding geven tot het maken van nieuwe afspraken over de toekomstige aanpak. In andere gevallen kan al snel worden vastgesteld dat daartoe geen aanleiding is. De intensiteit van deze '26-weekencheck' verschilt dus naargelang van de individuele situatie. Het resultaat hiervan moet worden opgenomen in het re-integratieverslag, ook wanneer die niet leidt tot een bijstelling van het plan van aanpak.

De '26-weekencheck' is als het ware een schakel in de reeks van tussentijdse evaluaties, met een uitgebreider karakter en met het oog op de komende periode. Door de introductie van de '26-weekencheck' voor vangnetters is de

eerstejaarsevaluatie die voor gewone werknemers geldt hierin als vanzelf geïncorporeerd.

Opstellen van een re-integratieverslag bij einde wachttijd

Wanneer de vangnetter onverhoopt ziek blijft en het einde van de wachttijd bereikt dient het UWV een re-integratieverslag op te stellen. Dit re-integratieverslag heeft meerdere functies. Allereerst draagt het bij aan een grotere transparantie van inspanningen en verhoging van de kwaliteit door het UWV, aangezien het re-integratieverslag inzicht geeft in het proces gedurende de eerste twee ziektejaren. In de tweede plaats biedt het meer houvast voor het interne en externe toezicht. Het UWV zal er door een functionele scheiding zorg voor dragen dat medewerkers die een rol hebben gespeeld bij de begeleiding van de zieke vangnetter en het opstellen van het re-integratieverslag niet ook toetsers van het re-integratieverslag zijn. Met het oog op de gewenste objectiviteit zal de toetsing worden uitgevoerd door het WIA-team dat ook verantwoordelijk is voor de WIA-beoordeling. Dit oordeel wordt dan teruggekoppeld aan het ZW/Arboteam dat ook verantwoordelijk is voor de re-integratie van de betreffende vangnetter. Met een dergelijke aanpak heeft het UWV ervaring opgedaan in bezwaarzaken, ook dan toetst het UWV zelf de eigen beoordeling. Hierbij is het toezicht intern binnen het UWV in handen van de kwaliteitsafdelingen en extern beledigd bij de Inspectie Werk en Inkomens (IWI).

Tot slot vormt het re-integratieverslag een overdrachtsmoment bij de overgang naar een eventuele WIA-uitkering en de daarbij te ondernemen re-integratieactiviteiten.

5. Communicatie vangnetter/UWV

Een belangrijk doel van de regeling is te bevorderen dat gedurende het ziekteproces tussen het UWV en de vangnetter helder wordt, ook in de communicatie, wat men qua re-integratieactiviteiten over en weer van elkaar mag verwachten. Bij het volgen van de processtappen zal dus steeds duidelijk moeten worden gecommuniceerd welke afspraken worden gemaakt en dienen te worden uitgevoerd.

Een goede, open communicatie bevordert de duidelijkheid en de snelheid en kwaliteit van het proces. Tevens kan het latere problemen zoveel mogelijk voorkomen.

Bij verschil van mening ligt het voor de hand dat er via onderling overleg bezien wordt hoe dit kan worden opgelost. Wanneer het verschil van mening blijft heeft de vangnetter meerdere mogelijkheden om dit aan te kaarten dan wel af te dwingen⁹. Zo kan de vangnetter het UWV vragen dat de behandeling

door een andere functionaris (zoals een arbeidsdeskundige of verzekeringarts) van het UWV wordt overgenomen. In beginsel zal het UWV gehoor geven aan een dergelijk verzoek. Dit is een laagdrempelige manier om een verschil van mening op te lossen voor de vangnetter die het gevoel heeft geen gehoor te krijgen bij het UWV.

Ook heeft de vangnetter het recht om bij het UWV een formele klacht in te dienen, waarvoor een speciale klachtprocedure geldt. De wettelijke grondslag voor het klachtrecht is geregeld in de Algemene wet bestuursrecht.

Voorts kan de vangnetter bezwaar aantekenen, bijvoorbeeld tegen het plan van aanpak of tegen het uitblijven daarvan. Deze bezwaarmogelijkheid is laagdrempelig en toegankelijk. Tevens zijn de belangen van de vangnetter gewaarborgd omdat het bezwaarschrift wordt beoordeeld door personen die niet eerder bij de besluitvorming waren betrokken. Voorts heeft het UWV sinds kort bij bezwaarschriftprocedures, onder meer voor de ZW, de mogelijkheid ingevoerd om mediators in te zetten. Doel daarvan is om geschillen in voorkomende gevallen via een persoonlijke aanpak eerder op te lossen. Tot slot kan de vangnetter, wanneer dit toch niet lukt en ook de bezwaarschriftprocedure voor betrokkene ongunstig afloopt, zonedig nog in beroep bij de sector bestuursrecht van de Arrondissementsrechtbank en eventueel in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep. De bezwaar- en beroepsprocedure is geregeld in de Algemene wet bestuursrecht.

Het UWV geeft voorlichting over onder meer het klachtrecht en de bezwaar- en beroepsprocedures, via de reguliere informatiekanalen, zoals brochures en website. Het UWV wijst de betrokken werknemer bovendien uitdrukkelijk op de mogelijkheid van bezwaar en beroep in de beschikking, waarin het UWV het besluit aan de betrokkene meedeelt.

Uiteraard kan de vangnetter bij eventuele verschillen van mening met het UWV advies inwinnen bij een rechtshulpverlener, een vakbond of een patiëntenorganisatie.

6. Commentaren

Een concept van de onderhavige regeling is zowel aan het UWV als aan de CWI gezonden met het verzoek deze regeling van uitvoeringstechnisch commentaar te voorzien. Ook is de regeling gezonden aan de IWI met het verzoek de toezichtbaarheidsaspecten van de regeling te beoordelen.

UWV

Het UWV is van oordeel dat de regeling uitvoerbaar is. Een tekstsuggestie is verwerkt in de onderhavige toelichting.

IWI

De IWI verwacht geen problemen bij het toezicht op de uitvoering van de regeling.

CWI

Voor de CWI is met name van belang de mogelijkheid dat het UWV aan de zieke vangnetter de verplichting oplegt om zich bij de CWI te melden. De CWI verwacht dat deze – al bestaande verplichting van artikel 30, derde lid, van de ZW – frequenter zal worden opgelegd als gevolg van de onderhavige regeling. Volgens de CWI zal dit geen noemenswaardige effecten op de uitvoering van de CWI opleveren. De CWI concludeert dat deze regeling uitvoerbaar is.

Artikelsgewijs

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit artikel wordt het begrip 'vangnetter' gedefinieerd, waarmee ook wordt bepaald op welke categorie personen de onderhavige regeling van toepassing is. Het gaat hier om verzekerden op grond van de ZW zonder werkgever, die recht hebben op ziekgeld. Deze verzekerden worden genoemd in artikel 29, tweede lid, onderdeel a tot en met d, van de ZW. Het betreft hier onder meer werklozen, verzekerden, die recht hebben op ziekgeld op grond van de nawerkingsregeling in artikel 46 van de ZW, uitzendkrachten met een uitzendbeding en verzekerden van wie de arbeidsovereenkomst tijdens de eerste twee ziektejaren eindigt.

De regeling geldt ook indien de verzekerde weliswaar recht heeft op ziekgeld maar het ziekgeld, bijvoorbeeld vanwege een sanctie, niet wordt uitbetaald.

Artikel 2 en 3. Probleemanalyse en Houden van aantekening

Deze artikelen zijn ontleend aan de artikelen 2, tweede en derde lid, en 3 van de Regeling procesgang eerste en tweede ziekte jaar – die voor de gewone werkgever/werknemer-relatie geldt – en creëren dezelfde verplichtingen als in genoemde artikelen, zij het dat de verplichtingen in de onderhavige regeling op het UWV rusten.

Op grond van artikel 2 dient het UWV zich bij dreigend langdurig ziekteverzuim een oordeel te vormen over het ziektegeval en een probleemanalyse te maken. Indien uit het oordeel blijkt dat er nog mogelijkheden zijn om terug te keren naar arbeid dan zal naar aanleiding van de probleemanalyse (op grond van artikel 4 van deze regeling) een plan van aanpak worden opgesteld.

Voor zover het plan van aanpak is gericht op rechtsgevolg is het een beschikking in de zin van artikel 1:3 van de Algemene wet bestuursrecht en kan de vangnetter daartegen, en daarmee dus

ook tegen het oordeel dat aan het plan van aanpak ten grondslag ligt, bezwaar maken.

Mocht het oordeel inhouden dat er ofwel geen sprake is van dreigend langdurig verzuim ofwel dat er geen mogelijkheden zijn voor terugkeer naar arbeid, dan wordt er door het UWV als gevolg daarvan geen plan van aanpak opgesteld. Als de vangnetter het niet eens is met dit oordeel, dan heeft hij de mogelijkheid om het UWV te vragen hieromtrent een beschikking af te geven. Tegen die beschikking – of eventueel ook tegen het uitblijven daarvan – kan de vangnetter vervolgens bezwaar maken en beroep instellen bij de rechter.

Artikel 4. Plan van aanpak

De inhoud van dit artikel is gebaseerd op artikel 4 van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. Vanwege de afhankelijke positie van de vangnetter ten opzichte van het UWV – die afwijkt van de meer gelijkwaardige verhouding tussen werknemer en werkgever doordat geen sprake is van een arbeidsrechtelijke verhouding – wordt in het onderhavige artikel de term ‘overeenstemming’

niet gebruikt. In plaats daarvan wordt steeds aangegeven dat sprake is van overleg tussen vangnetter en het UWV waarmee tot uiting komt dat het UWV uiteindelijk eenzijdig het plan van aanpak vaststelt.

Artikel 5. Periodieke herijking

Dit artikel introduceert, in plaats van de eerstejaarsevaluatie die voor de werkgever geldt op grond van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, een nieuwe verplichting voor het UWV, te weten de periodieke herijking. Voor een verdere toelichting op de periodieke herijking wordt verwezen naar het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 6. Afwijken van termijnen

Dit artikel is gelijk aan de inhoud van artikel 5 van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, zij het dat aan het onderhavige artikel is toegevoegd dat ook mag worden afgeweken van de termijn die geldt voor de periodieke herijking.

Artikel 7. Inhoud van het re-integratieverslag

De inhoud van dit artikel is grotendeels gelijk aan de inhoud van artikel 6 van de Regeling procesgang eerste en tweede

ziektejaar. Anders dan in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar is het UWV verplicht tot een periodieke herijking en is het UWV, op grond van onderdeel g, verplicht om de resultaten van iedere periodieke herijking in het re-integratieverslag op te nemen. Voor het overige komen bepaalde elementen uit artikel 6 van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar niet terug in de onderhavige regeling omdat zij niet van toepassing zijn op vangnetters.

Artikel 8. Overgangsrecht

De regeling heeft eerbiedigende werking: zij is alleen van toepassing op een recht op ziekgeld dat ontstaat op of na de dag van inwerkingtreding van de onderhavige regeling.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.P.H. Donner.*

¹ De oorspronkelijke regeling procesgang is gepubliceerd in Stcrt. 2002, nr. 60; zie voor de laatste wijziging van de regeling eerste en tweede ziektejaar Stcrt. 2005, nr. 123.

² Zie Staatscourant 16 november 2006, nr. 224.

³ Het betreft werknemers die ten gevolge van zwangerschap of bevalling ziek worden, orgaandonoren en werknemers die onder de zogenaamde no-riskpolis vallen (artikel 29b Ziekwet).

⁴ Artikel 30 van de Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI).

⁵ Net als in de WW geldt hierbij overigens de volgende uitzondering: Niet als passende arbeid wordt beschouwd arbeid op grond van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet sociale werkvoorziening.

⁶ Voor de verschillende categorieën, ingedeeld naar het niveau dat door opleiding en/of werkervaring is bereikt, kan worden uitgegaan van perioden van een half jaar. Het geheel ziet er dan schematisch als volgt uit:

Niveau	Acad./HBO	MBO	VMBO	Basis
Acad./HBO'er	0–6 mnd	6–12 mnd	12–18 mnd	Na 18 mnd
MBO'er		0–6 mnd	6–12 mnd	Na 12 mnd
VMBO			0–6 mnd	Na 6 mnd

⁷ In sommige gevallen zal de vangnetter bij zijn oude werkgever naar werk kunnen vragen, zeker wanneer daarmee goede contacten bestaan en de duur van de ziekte nog beperkt is.

⁸ Ook tegen het uitblijven van een plan van aanpak kan de vangnetter bezwaar aantekenen.

⁹ Als de werknemer in loondienst een verschil van mening heeft met zijn werkgever, over bijvoorbeeld de re-integratie-inspanningen van de werkgever, kan hij een deskundigenoordeel vragen aan het UWV. De vangnetter zonder werkgever heeft deze mogelijkheid niet. Zijn rechten zijn echter – anders dan die van de werknemer in loondienst – gewaarborgd via het klachtrecht en het recht op bezwaar en beroep.