

## Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inleiding	3

# 1

## Deel 1

	<b>Een kort overzicht van het geheel</b>	5
1.1	Inleiding in het wettelijk kader	5
	Samenvatting Kader voor inzet en beoordeling van re-integratie inspanningen (Toetsingskader)	6
	Juridische grondslag	8
1.2	Wat wordt van de werkgever verwacht	9
1.3	Wat wordt van de werknemer verwacht	11
1.4	Met wie of wat krijgen de werkgever of de werknemer te maken tijdens de periode van langdurige arbeidsongeschiktheid.	11
1.5	Aanbevelingen voor de werkgever	14
1.6	Een stroomschema voor re-integratieactiviteiten	16
	Toelichting bij stroomschema voor re-integratie activiteiten	17
1.7	Schematisch overzicht met activiteiten binnen 104 weken arbeidsongeschiktheid	18

# 2

## Deel 2

	<b>Uitleg over kosten, actoren, begrippen, modellen,regelingen en verplichtingen e.d. waarmee u bij langdurigearbidsongeschiktheid te maken krijgt</b>	22
<b>2.1</b>	<b>Verzuimkosten (overzicht)</b>	23
<b>2.2</b>	<b>Ziekte en arbeidsongeschiktheid</b>	25
2.2.1	Geschiedenis	25
2.2.2	De actuele wetgeving	27
	Arbeid	27
	Arbeid i.v.m. een uitkering van het UWV	27
	Arbeid ten tijde van een dienstverband	28
2.2.3	Wat is ziekte	28
	Wat is arbeidsongeschiktheid	29
	In aanmerking komende arbeid	30
	Medische gronden	30
	Vastgesteld door een arts	31
	Naar objectieve maatstaven gemeten	31
	Niet kunnen of niet mogen verrichten van de in aanmerking komende arbeid.	31
	Zware taak bedrijfsarts	32
2.2.4	Samenvatting	33
<b>2.3</b>	<b>Verzuimanalyse-modellen</b>	35
	De 6 verzuimmodellen	35

2.3.1	Het belasting- en belastbaarheidmodel.	35
2.3.2	Het stress model	38
	Stress factoren / Stressoren	40
	Stressreacties	43
	9 fundamentele stresspreventie-richtlijnen	46
2.3.3	Het beslissingsmodel	48
2.3.4	Het belasting- en herstelmodel	51
2.3.5	Het organisatiemodel	53
2.3.6	Het integrale model beheersing ziekteverzuim	56
2.3.7	De modellen en de organisatie	58
<b>2.4</b>	<b>De rol van de arbodienst en de bedrijfsarts</b>	60
2.4.1	Wettelijke verplichting	60
2.4.2	De arbodienst	60
	Taken van de arbodienst m.b.t. ziekte en verzuim	61
	Verantwoordelijkheid	61
2.4.3	De bedrijfsarts	62
	De bedrijfsarts en de verzekeringsarts	62
	Rol van de bedrijfsarts	63
	Uitkomst van het medisch onderzoek	64
<b>2.5</b>	<b>Medische protocollen en - richtlijnen</b>	66
2.5.1	Definities	66
2.5.2	Overzicht (niet limitatief) van protocollen en richtlijnen e.d.	67
2.5.2.1	Arbeidsconflict en arbeidstherapie	69
<b>2.6</b>	<b>Medisch geheim</b>	71
	Algemeen	71
	Welke gegevens mogen (volgens de notitie van Oval) wel gemeld worden aan de werkgever?	72
<b>2.7</b>	<b>Medische keuringen</b>	73
	Algemeen	73
	Klachten	73
	Regels voor een medische keuring bij een sollicitatie?	74
<b>2.8</b>	<b>Geen (Duurzaam)Benutbare (arbeids) Mogelijkheden G(D)BM</b>	75
	Geen benutbare mogelijkheden (GBM) in het kader van de WAO, WIA, Wajong	75
	Wanneer is sprake van GBM	76
	GBM volgens de bedrijfsarts.	77
	GBM en verzuimbegeleiding	77
	Bij GBM geen re-integratie-inspanningen vereist.	78
	Loonsanctie als het UWV niet akkoord gaat met GBM.	78
<b>2.9</b>	<b>De functionele mogelijkheden lijst (FML)</b>	80
	Voorbeelden	80
	De functionele mogelijkhedenlijst en de bedrijfsarts	82
	Matching belasting versus belastbaarheid	83

<b>2.10</b>	<b>De rol van de casemanager</b>	85
	De casemanager-P	85
	De casemanager-PI	86
	Wie aanstellen als casemanager	86
	Verplicht of niet?	87
	Verantwoordelijkheid	87
<b>2.11</b>	<b>Inhoud van het re-integratie verslag</b>	88
	De formulieren	88
	1 Probleemanalyse	88
	2 Plan van aanpak	90
	3 Bijstelling Probleemanalyse	91
	Deming circle	92
	4 1 <sup>e</sup> jaarsevaluatie / Bijstelling Plan van Aanpak	93
	5 Actueel oordeel en Medisvhe informatie	95
	Waar het vaak mis gaat	97
	6 Eindevaluatie door de werkgever en werknemer	97
	7 Oordeel van de werknemer	98
<b>2.12</b>	<b>De rol van de arbeidsdeskundige</b>	100
	Werkzaamheden van de arbeidsdeskundige	102
	Competenties, opleiding en ontwikkeling	103
<b>2.13</b>	<b>Een functie omschrijving maken</b>	105
2.13.1	Waarom is het nodig?	105
2.13.2	Hoe is een functie omschrijving te maken	105
	Opbouw van een functie	106
	Werkzaamheden	106
	Taken	107
	Handelingen, activiteiten en belasting	108
	Voorbeeld 1 van een functie omschrijving	109
	Voorbeeld 2 v.e. functie omschrijving (incl.belasting)	110
2.13.3	Aandachtspunten bij het maken van een functie omschrijving.	111
2.13.4	Belasting vaststellen in de functie	113
2.13.5	Het totale plaatje	113
	Plaats van de functie in de organisatorische eenheid	113
	Functie omschrijving compleet van een arbeidsdeskundige bij het UWV	114
<b>2.14</b>	<b>Loonwaarde vaststellen</b>	118
	Factoren die van invloed kunnen zijn op de loonwaarde	119
	Begrippen	119
	Voorbeeld berekening loonwaarde	120
	Berekening mate van arbeidsongeschiktheid c.q. van het loonverlies (gedeeltelijk arbeidsongeschikt )	123
	Een voorbeeld van een taakanalyse	124
	Output analyse.	127
	Wat levert het meeste rendement op?	127

<b>2.15</b>	<b>Wetten, passende arbeid en spoor 1 en 2</b>	128
	Algemeen	128
<b>2.15.1</b>	<b>Het toetsingskader en passende arbeid</b>	128
2.15.1.1	Passende arbeid en wettelijke verplichtingen van de werkgever en werknemer	128
2.15.1.2	De verschillende wetten	129
	Het Besluit passende arbeid WW en ZW	129
	Kader voor inzet en beoordeling van re-integratie inspanningen m.b.t. passende arbeid	131
2.15.1.3	Inspanningen die van de werkgever worden verwacht i.h.k.v herplaatsing en passende arbeid	131
	Initiatief ligt bij de werkgever bij zoeken naar passend werk in eigen bedrijf	134
	Werkgever moet ingaan op initiatief werknemer	134
	Inspanningen die van de werknemer worden verwacht	135
2.15.1.4	Factoren die bij passende arbeid van belang zijn	136
	Krachten	136
	Zo dicht mogelijk aansluiten	137
	Belasting versus belastbaarheid	137
	Bekwaamheden	138
	Billijkheid en redelijkheid	139
2.15.1.5	Deugdelijke grond	141
	Wegingsfactoren voor een deugdelijke grond	141
	Deugdelijke grond voor de werknemer	142
	Motivatie/ argumentatie	142
2.15.1.6	Vrijwilligerswerk is niet gelijk aan passend werk	142
2.15.1.7	Blijvend verschil van mening	143
2.15.1.8	Uitspraken HR	143
<b>2.15.2</b>	<b>De persoonsgebonden factoren bij re-integratie</b>	145
2.15.2.1	Arbeidsmarkt kansen indicatie	145
2.15.2.2	De multi-causale-probleem-analyse (MCPA)	146
	Vraagtechniek	147
2.15.2.3	Aandachtspunten om goed in arbeid te kunnen functioneren	149
2.15.2.4	Geen verplichting om info te verstrekken door werknemer	149
2.15.2.5	Bescherming persoonsgegevens	149
<b>2.15.3</b>	<b>Intern (spoor 1) en extern (spoor 2) herplaatsen</b>	150
2.15.3.1	Re-integratie volgorde in spoor 1 en spoor 2	150
	Voorbeelden van aanpassingen bij eigen werkgever in spoor 1	151
2.15.3.2	Herplaatsing bij een andere werkgever (Spoor 2)	153
	Spoor 2 zelf doen als werkgever of uitbesteden?	153
	De werkgever is verantw. voor re-integratie bedrijf	154
	Hoe ziet een Spoor 2 re-integratieplan er ongeveer uit	155
	Noodzaak 2e keer een re-integratie traject starten	156
	Geen re-integratie traject	156
	Financiering	156

<b>2.15.4</b>	<b>De re-integratiebedrijven en re-integratieproducten</b>	157
	Algemeen	157
2.15.4.1	Re-integratie plan	157
	Inventarisatie	158
	Re-integratie producten	159
	Re-integratiekosten	160
	Onderwerpen in intake of plan van het re-integratiebedrijf	160
<b>2.16</b>	<b>Dwangmaatregelen</b> werkgever bij niet meewerkende medewerker	162
	Voorbeeld met tijdslijn	163
<b>2.17</b>	<b>Opzegverbod bij ziekte</b>	165
	Niet altijd ontslagbescherming	166
<b>2.18</b>	<b>Vrijwillige loondoorbetaling</b>	167
	Inleiding	167
	Voorwaarden vrijwillige loondoorbetaling	167
	Termijn van de verlenging	167
	Opnieuw verlengen	168
	Aanvraag uitkering bij (opnieuw) verlenging	168
	Verkorting van de verlengde loondoorbetaling	168
<b>2.19</b>	<b>WIA uitkering aanvragen door de werknemer</b>	169
<b>2.20</b>	<b>Verkorte wachttijd</b>	171
	Voorwaarden	172
	Rechtspraak	172
<b>2.21</b>	<b>Wijziging dienstverband na 2 jaar arbeidsongeschiktheid</b> en gevolgen voor het dienstverband bij andere en passende arbeid	173
2.21.1	Loondoorbetaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid	173
	Voorbeeld	173
2.21.2	Rechtspraak	173
	Wanneer recht op loonbetaling bij ziekte	173
	Gangbare rechtspraak	174
	Analyse van meerdere uitspraken van rechters	175
2.21.3	Voorkomen is beter dan genezen	176
	Voordelen en nadelen van wijzigen arbeidscontract	176
	Ook niets regelen heeft zijn voor- en nadelen	177
	Standpunt van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	177
	Uitkering door het UWV	178
<b>2.22</b>	<b>Bijzondere situaties</b>	179
	Detachering	179
	Uitzendbureaus als werkgever	179
	Werknemers met dienstverbanden van geringe omvang	179

	werknemers waarvan het dienstverband eindigt	179
	Werkgevers die vallen onder spoor 1	180
	Payroll-bedrijven	180
	Marginale arbeidsmogelijkheden	181
	WSW aanmelding / Beschut Werk volgens de PW	181
	Beschut Werk als traject 2e spoor	181
	Wie is de werkgever bij WSW-arbeid	182
	Omvang van de re-integratie plicht	182
	Re-integratie en opnemen van verlof	182
	Re-integratie en zwangerschap	182
	Re-integratie voor wie de AOW leeftijd nadert	183
	Re-integratie en de no-risk polis	183
	Re-integratie van werknemers in het buitenland	183
<b>2.23</b>	<b>Deskundigenoordeel door het UWV</b>	184
	Algemeen	184
2.23.1	Wettelijk kader	184
	Het moet gaan om een zieke werknemer	185
2.23.2	Het UWV geeft een oordeel over 4 vaste vragen	185
	Overzicht van de 5 soorten deskundigenoordelen	186
	1 Deskundigenoordeel (on)geschiktheid tot werken	186
	2 Deskundigenoordeel passende arbeid	187
	Krachten, bekwaamheden, beoordeling	188
	3 en 4 Deskundigenoordeel over de vraag of de re-integratie-inspanningen van de werknemer of de werkgever voldoende zijn	188
	Beoordeling re-integratie inspanningen	189
	5 Veelvuldig verzuim	190
2.23.3	Procedure UWV bij het aanvragen van een deskundigenoordeel	190
	Intake deskundigenoordeel	190
	First opinion	191
2.23.4	Weigering medewerking door werknemer	191
2.23.5	Redenen tot afwijzen van een deskundigenoordeel	192
2.23.6	Het deskundigenoordeel	192
	Momentopname	193
	Eisen aan een deskundigenoordeel	193
	Gevolgen van een deskundigenoordeel	193
	Behandeltermijn	194
	Kosten van een deskundigenoordeel	194
<b>2.24</b>	<b>Subsidies via het UWV of de Belastingdienst</b>	195
	De no-risk polis	195
<b>2.25</b>	<b>De Wet BeZaVa en de gedifferentieerde premie</b>	197
	Situatie vanaf 01-01-2014	198
	<b>Eigenrisicodrager ZW /WIA (inclusief spoor 1)</b>	199
<b>2.26</b>	<b>Termijnen</b> waarbinnen UWV actie moet ondernemen of moet reageren	200

<b>2.27</b>	<b>Bezwaar - en beroepsmogelijkheden</b>	204
	Bezwaar tegen het niet opleggen van een loonsanctie	204
<b>2.28</b>	<b>Dwangsom maatregelen en schadevergoeding</b>	205
	Algemeen	205
2.28.1	De dwangsomregeling	205
2.28.2	De beroepsregeling	207
2.28.3	Schadevergoeding door het UWV	208
<b>2.29</b>	<b>Wanneer kan het UWV geen loonsanctie opleggen</b>	209
	11 situaties waarin geen loonsanctie wordt opgelegd	209
<b>2.30</b>	<b>De Loonsanctie</b>	212
2.30.1	Algemeen	212
	Overzicht van buiten naar binnen	214
	Wel een loonsanctie (administratief of inhoudelijk)	214
	Duur van de loonsanctie	215
	Een administratieve- en inhoudelijke loonsanctie	215
2.30.2	Hoe een loonsanctie kan worden voorkomen	216
<b>2.31</b>	<b>Bekorting van de loonsanctie</b>	217
	Opstarten of afronden van een re-integratie traject bij herstel van de tekortkomingen	217
	Wat wordt na reparatie als voldoende re-integratie inspanningen beschouwd?	218
	Beëindiging loonsanctie bij 3 maanden geen arbeidsmogelijkheden	219
	Consequentie loonsanctie voor behandeling WIA-aanvraag	219

## 3

### Deel 3

	<b>Hoe toetst het UWV de re-integratie inspanningen</b>	220
<b>3.1</b>	<b>Beoordeling door het UWV van de re-integratie inspanningen</b>	220
3.1.1	Een schematisch overzicht van de toets op de re-integratie inspanningen door het UWV	221
<b>3.2</b>	<b>Administratieve toets van het re-integratie verslag</b>	225
3.2.1	Indien re-integratie verslag compleet	225
3.2.2	Indien re-integratie verslag incompleet	225
	Handelwijze bij ontbrekend of incompleet re-integratieverslag	225
	De oorzaak ligt bij werknemer	225
	Niet in behandeling nemen van de WIA aanvraag	226
	Oorzaak ligt volgens werknemer bij de werkgever	226
	Hersteltermijn	226
	Herstel van administratieve tekortkomingen is altijd mogelijk	227

<b>3.3</b>	<b>Het resultaat van de re-integratie</b>	227
3.3.1	Wat wordt verstaan onder een bevredigend resultaat	227
3.3.2	Het resultaat is niet bevredigend	230
	De aspecten waarop het UWV de nadere beoordeling uitvoert	230
	Re-integratie of studie	231
	Deskundigenoordeel bij meningsverschil	232
<b>3.4</b>	<b>Situaties in het actueel oordeel van de bedrijfsarts</b>	232
<b>3.5</b>	<b>Medische aandachtspunten</b> die door het UWV worden getoetst	233
	Aandachtspunten voor de verzekeringsarts	234
	Bij onvoldoende beeldvorming omtrent medische zaken	235
3.5.1	Acties en oordeel van de verzekeringsarts	235
3.5.2	Standaard Duurbelastbaarheid in arbeid	236
<b>3.6</b>	<b>Het inhoudelijk arbeidsdeskundig onderzoek</b>	237
	Arbeidsdeskundige aspecten die door het UWV worden beoordeeld	237
	Wat gebeurt er bij onvoldoende informatie	237
	Vragen moeten relevant en concreet zijn	238
	Het re-integratie verslag moet actueel zijn	238
	De 3 arbeidsdeskundige onderzoekkaders	238
<b>3.6.1</b>	<b>Onderzoekkader 1</b>	239
3.6.1.1	Oordeel van de verzekeringsarts is van belang	239
3.6.1.2	Arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk	240
3.6.1.3	Andere mogelijkheden in spoor 1 (spoor 1 is bij eigen werkgever)	241
	Andere functie in spoor 1 of daarvoor geschikt te maken	242
	Vacatures nu, in het afgelopen ½ jaar en in toekomst	243
	Volgorde als geen herplaatsing intern mogelijk is	244
	Passend werk	244
	Loonwaarde van de arbeid	245
3.6.1.4	Structurele arbeid/ duurzaam karakter	245
3.6.1.5	Betere re-integratie mogelijkheden	246
3.6.1.6	Plausibiliteit	247
<b>3.6.2</b>	<b>Onderzoekkader 2</b>	248
3.6.2.1	Is spoor 1 afgesloten	248
3.6.2.2	Spoor 2	249
	Adequaat	250
	Wel of geen re-integratie bedrijf inschakelen	250
	De arbeid moet passend zijn	251
	Moet passen bij de behoefte van de werknemer /	
	Het moet maatwerk zijn	252
	Looptijd/maatwerk	252
	Hoe lang moet werkgever spoor 2 blijven proberen?	252
	Tijdigheid van het inzetten van spoor 2	253
<b>3.6.3</b>	<b>Onderzoekkader 3, Overige onderzoeken</b>	257
3.6.3.1	Gemiste re-integratie kansen	257



3.6.3.2	Deugdelijke grond	257
	Wat is een deugdelijke grond	257
	Procedure UWV bij re-integratie tekortkomingen	258
	Voorbeelden van een mogelijke 'deugdelijke grond'	259
	Situaties waarin geen sprake is van een deugdelijke grond	260
	Gevolgen van wel of een deugdelijke grond	263
3.6.3.3	De verwachting omtrent het herstel van de werknemer	263
3.6.3.4	Overige	265
<b>3.7</b>	<b>Voldoende re-integratie inspanningen</b> c.q. geen loonsanctie	266
	Geen bevredigend resultaat, maar wel voldoende re-integratie inspanningen	266
	Geen bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratieinspanningen verricht maar hiervoor bestaat een deugdelijke grond	267
	Geen bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratie inspanningen maar geen kansen gemist	267
	Geen bevredigend resultaat en geen re-integratie inspanningen vanwege marginale arbeidsmogelijkheden	267
<b>3.8</b>	<b>Geen bevredigend resultaat behaald</b> en onvoldoende re-integratie inspanningen c.q. wel een loonsanctie	269
	Voorbeelden van verwijtbaarheid	269
	Voorbeelden van verwijtbaarheden door de werkgever zelf	269
	Voorbeelden van verwijtbaarheden van de door de werkgever ingehuurde deskundigen	270
<b>3.9</b>	<b>Afweging van de redelijkheid</b>	272
<b>3.10</b>	<b>Werknemers die ziek uit dienst gaan</b>	274
	Re-integratie kosten	274
	Participatieverzoek	275
	14 weken termijn	275
	Stagnatieperiode	276
	Benadelingshandeling van het (UWV)Fonds door de werknemer door meewerken aan ontslag	276
	Als de werknemer niet meewerkt	277
	Toetsen re-integratie inspanningen van de werkgever bij niet meewerkende werknemer	277
<b>4</b>	<b>Deel 4</b>	279
	<b>Bijlagen</b>	279
<b>4.1</b>	De UWV - functionele mogelijkhedenlijst (FML)	280
<b>4.2</b>	Uitspraken Hoge Raad i.v.m. passende arbeid	295
<b>4.3</b>	Wetsteksten en wetsartikelen	298
	Algemene Wet bestuursrecht (AWB)	298
	Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)	298
	Burgerlijk Wetboek Boek 7 (BW)	303

	Wet SUWI	314
	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)	315
	Werkloosheidswet (WW)	319
	Ziektewet (ZW)	320
<b>4.4</b>	Veranderingen in de wetgeving	328
<b>4.5</b>	Geraadpleegde en interessante websites	332
<b>4.6</b>	Trefwoordenregister	334
<b>4.7</b>	Eigen aantekeningen	344

## Voorwoord

Ik heb eigenlijk altijd al affiniteit gevoeld voor werkzaamheden waarbij ik mensen kan helpen om een stap voorwaarts te maken zodat het beter wordt. Vanuit die affiniteit heb ik de Bachelor studie Personeel en Arbeid gedaan en heb ik de arbeidsdeskundige opleidingen afgerond bij zowel het Verbond van Verzekeraars als bij het vroegere GAK (nu UWV). Dat is alweer lang geleden want inmiddels werk ik al bijna 20 jaar als gecertificeerd (SKO) en geregistreerd (SRA) arbeidsdeskundige. Uiteraard hou ik mijn vakkennis op peil en zo liep ik ook aan tegen de cijfers van het UWV waaruit blijkt dat in ruim 10% van de aanvragen om een WIA uitkering (dat betekent in ca. 6000 gevallen per jaar c.q. 120 per week) aan de werkgever een loonsanctie wordt opgelegd omdat hij onvoldoende of het verkeerde aan zijn re-integratie verplichtingen heeft gedaan. Dat zijn cijfers om van te schrikken dacht ik toen. Daar zou toch iets aan gedaan moeten worden... En uit die gevoelens is dit boek ontstaan, zodat u een stap voorwaarts kan maken waardoor het beter wordt.

Een WIA aanvraag doet de werknemer als hij zo'n 89 weken arbeidsongeschikt is geweest maar uiterlijk in week 93. Voordat de WIA aanvraag in behandeling wordt genomen toetst het UWV eerst de re-integratie inspanningen van de werkgever en de werknemer over de afgelopen periode van arbeidsongeschiktheid. Als de inspanningen als onvoldoende worden beoordeeld volgt een loonsanctie. In dat geval moet de werkgever nog maximaal 52 weken, maar kan ook korter, extra het loon van de werknemer doorbetalen.

De loondoorbetaling na een loonsanctie is niet verzekerd via een verzekeringsmaatschappij. M.a.w. een loonsanctie moet de werkgever uit zijn eigen zak betalen.

Een jaarloon doorbetalen van een full-timer kost exclusief werkgeverslasten al gauw meer dan € 20.000 en daarnaast moet de werkgever vaak nog een re-integratie traject inkopen wat zo'n € 4500 kost. En als een WIA uitkering wordt toegekend dan gaat dat ook nog eens extra premie kosten die de werkgever en soms de werknemers extra moeten betalen. Zo kan de schadepost al snel oplopen naar meer dan € 25.000! Dat kunt u voorkomen door tijdig die dingen te doen die noodzakelijk zijn. De kosten gaan hier duidelijk voor de baat! Met dit boek kunt u de juiste acties op tijd ondernemen en een loonsanctie van het UWV voorkomen.

Dit boek is een `must-have´ voor werkgevers of werknemers die met langdurige arbeidsongeschiktheid geconfronteerd worden. Waarom? Omdat u dan te maken krijgt met allerlei verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en andere wetgeving, met de arbodienst en haar deskundigen, met andere marktpartijen en met het UWV.

Kortom u krijgt te maken met "deskundigen" die goed ingevoerd zijn in de wetgeving en die meer kennis en ervaring op het vakterrein van arbeidsongeschiktheid hebben dan u als werkgever of werknemer. U heeft

daardoor meestal een grote kennisachterstand en kan daardoor al gauw in de verleiding komen te denken dat het wel goed zal zijn als de "deskundigen" het zeggen. Het is ook makkelijk als de deskundigen het regelen want vaak weet men zelf niet waar te beginnen en heeft men er eigenlijk ook geen tijd voor en/of geen zin in om alles wat nodig is zelf uit te zoeken.

Het is echter niet zo moeilijk om de juiste dingen op de juiste momenten te doen. Met dit boek hoeft u als werkgever, manager, personeelsafdeling of belanghebbende niet bij die 10% te horen die een loonsanctie van het UWV krijgt. Dit boek is daarnaast als kennisbron ook handig voor alle professionals en geïnteresseerden in het werkveld van arbeidsongeschiktheid.

Met dit boek weet u

- wat de wet van de werkgever en de werknemer verlangt;
- wat u moet doen als stagnatie tijdens de re-integratie dreigt;
- welke acties u moet inzetten;
- hoe u de activiteiten van uw arbodienst kunt optimaliseren;
- met welke adviezen u wel en geen genoegen hoeft te nemen van uw bedrijfsarts;
- hoe u zelf het heft in handen kunt houden en vooral
- hoe u tijdig en adequaat de nodige acties kunt (laten) ondernemen zodat u geen loonsanctie van het UWV krijgt.

Dit boek wijst u op eenvoudige wijze snel en makkelijk de weg naar alle verplichtingen die de wet u oplegt en naar begrippen die door de deskundigen worden gebruikt. Zo kunt u een "goede" werkgever zijn, een stevige gesprekspartner voor deskundigen en kunt u een loonsanctie voorkomen.

Bij dat alles wens ik u uiteraard veel succes en voortvarendheid toe.

## Inleiding

Dit boek is geschreven voor zowel de werkgever, de werknemer en alle andere betrokkenen en/of professionals die bij langdurige arbeidsongeschiktheid een rol spelen. U kunt er veel informatie uit halen over rechten en plichten als er langdurige arbeidsongeschiktheid dreigt of speelt.

De indeling is vooral gericht op de praktijk.

In deel 1 van dit boek stip ik alle relevante zaken heel kort aan. Zoals het wettelijk kader waarbinnen alle verplichtingen zich afspelen. In hoofdstuk 1.2 t/m 1.4 ga ik ook kort in op wat er van u als werkgever of werknemer wordt verwacht. Ik noem een scala aan begrippen die **vet** zijn gedrukt. Die en andere begrippen, modellen, regelingen en verplichtingen vindt u het 2<sup>e</sup> deel uitgebreid terug. In deel 1 geef ik ook een aandachtspuntenlijst, een stroomschema voor uw re-integratie activiteiten en een schematisch overzicht in een tijdsbalk van wanneer wat moet gebeuren. Zo heeft u in een paar bladzijden al een aardig totaalbeeld.

Deel 2 is eigenlijk een verdiepingshoofdstuk over alles waarmee u te maken kunt krijgen en waarvan u meer wilt weten. Onderwerpen die ik o.a. behandel zijn ziekte en verzuimmodellen, arbeidsongeschiktheid, bedongen arbeid, taak en rollen van de arbodienst en bedrijfsarts, functionele mogelijkhedenlijst, medisch geheim, de casemanager, de arbeidsdeskundige, passende arbeid, loonwaarde vaststellen, verkorte wachttijd WIA, de loonsanctie van het UWV e.d.

In het 3<sup>e</sup> deel wordt stap voor stap uitgelegd hoe het UWV uw re-integratie inspanningen beoordeelt. Als u dat weet kunt u er namelijk voor zorgen dat u de goede dingen op het juiste moment doet. Ook daarin vindt nog veel uitleg plaats over begrippen die worden gebruikt in de wetgeving zoals adequaat, tijdigheid, de toets door de verzekeringsarts en/of de arbeidsdeskundige, bevredigend resultaat, deugdelijke grond, redelijkheid, stagnatieperiode etc.

In deel 4 vindt u de bijlagen. Hier staan de functionele mogelijkhedenlijst die door het UWV wordt gebruikt, uitspraken van de Hoge Raad, wetsartikelen en een overzicht met relevante internetsites waar veel informatie te vinden is die voor u van belang kan zijn. Om snel iets te kunnen opzoeken vindt u hier ook een trefwoordenlijst. Dat kan ook via de index die voor in het boek staat. Aan het eind van het boek is ruimte gereserveerd voor u zelf om eventuele aantekeningen te maken.

Belangrijke zaken om te weten zijn omkaderd en de in het boek onderstreepte wetsartikelen zijn in hoofdstuk 4.3 terug te vinden.

Tenslotte waar hij of een manlijke vorm is gebruikt geldt evenzo zij of een vrouwelijke vorm. Om de leesbaarheid te vergroten wordt alleen de manlijke vorm gebruikt i.p.v. hij/zij en dergelijke.

Ik vertrouw erop dat u met dit boek zeer succesvol kunt zijn richting uw werknemer, uw werkgever, uw arbodienst, uw bedrijfsarts, het UWV en alle andere deskundigen die uw pad kruisen.  
Daarbij wens ik u alvast veel succes!

Haarlem, april 2013

R.J. Joosten, register arbeidsdeskundige

[www.amoz.nl](http://www.amoz.nl)

# **1** Deel 1 Een kort overzicht van het geheel

## **1.1** Inleiding in het wettelijk kader

Sinds 1996 is de werkgever verplicht het loon van de werknemer door te betalen als hij arbeidsongeschikt is. Als die arbeidsongeschiktheid langer gaat duren rust op de werkgever de verplichting om alles in het werk te stellen om de werknemer weer aan het werk te helpen. Dat kan in zijn eigen werk of in ander werk al dan niet aangepast of in werk bij een andere werkgever. De intentie van de wetgever is dat zoveel inspanningen worden gepleegd dat daardoor een beroep op een uitkering via het UWV zoveel als mogelijk wordt voorkomen of gereduceerd. Het UWV beoordeelt, als een WIA aanvraag is gedaan, of de werkgever en de werknemer er redelijkerwijs alles aan hebben gedaan om tot hervatting in arbeid door de werknemer te komen. Die toets noemt men de Poortwachters toets en is best streng te noemen. Als het UWV meent dat de werkgever of de werknemer onvoldoende heeft gedaan dan legt zij een loondoorbetalingsverplichting (loonsanctie) aan de werkgever op die maximaal 52 weken duurt. De kosten daarvan kan de werkgever niet herverzekeren en moet hij daarom uit eigen middelen betalen. Het kader aan de hand waarvan het UWV de toets op de re-integratie inspanningen pleegt heet "Het kader voor inzet en beoordeling van re-integratie inspanningen". Daarin staat ook binnen welke andere wetten de verplichtingen van de werkgever en werknemer zich afspelen. Dat beoordelingskader komt weer voort uit de Wet Verbetering Poortwachter waarin allerlei wijzigingen in verschillende wetten zijn opgenomen om meer duidelijkheid en minder bureaucratie te creëren.

In het beoordelingskader wordt ook gewezen op de verplichtingen die de werknemer heeft m.b.t. zijn re-integratie activiteiten. De werkgever is eindverantwoordelijk voor het resultaat. Daarmee is de werkgever ook degene die het initiatief moet nemen zeker als er niets aan re-integratie gebeurt. Als de werkgever daar zelf niet toe in staat is moet hij hulp inroepen van deskundigen. Deskundigen zijn vaak te vinden bij arbodiensten als het om arbeidsongeschiktheid gaat. Het gaat dan veelal om bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, casemanagers en re-integratie consultants. Als het om re-integratie gaat buiten de eigen werkgever krijgt de werkgever te maken met andere deskundigen die te vinden zijn bij re-integratie bedrijven of outplacement bedrijven. Dat zijn bijvoorbeeld intakepersoneel, re-integratie coaches, re-integratie begeleiders, psychologen, therapeuten en dergelijke. Als het zover komt dat de werknemer toch een WIA uitkering moet aanvragen dan komt het UWV in beeld. Daar zitten ook deskundigen zoals verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Zij toetsen of voldoende is gedaan om de werknemer te re-integreren en als dat niet is gelukt; of dat verwijtbaar is of niet. Bij verwijtbaarheid volgt een loonsanctie. Hieronder vindt u het wettelijk kader waarbinnen uw verplichtingen als werkgever en werknemer zich afspelen.

De wettelijke basis van het toetsen door het UWV van de re-integratie inspanningen is gelegen in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter. Deze zijn in de Staatscourant geplaatst (Stcrt 2002, 236).

---