


# Protocol Verbetering Poortwachter

## Kader, geen maatwerk





Het protocol Verbetering Poortwachter geeft een algemeen kader voor een effectieve aanpak van langdurig en complex verzuim. Maar elk individueel ziektegeval verschilt en vraagt om een specifieke aanpak. Maatwerk dus. Een veel voorkomende misvatting is dat het protocol op een rigide wijze moet worden gevolgd, ongeacht de individuele situatie. Een misvatting.

Het protocol is niet meer dan een hulpmiddel met een aantal logische stappen en signaleringsmomenten, bedoeld als handreiking en ondersteuning. In hoofdstuk XII zijn enkele aanbevelingen gegeven hoe het protocol op een effectieve manier kan worden toegepast, gericht op het maatwerk waar elke individuele casus om vraagt.

## Probleemanalyse


	Week	Actie
	6	Probleemanalyse

De probleemanalyse wordt uiterlijk in week 6 opgesteld door de bedrijfsarts. Het geeft een (voorlopig) beeld van de belastbaarheid en een prognose voor de komende tijd op basis van de stand van zaken op dat moment. Het geeft de werkgever informatie:

-  wat de belastbaarheid van de werknemer is, in termen van mogelijkheden en beperkingen;
-  of hij zijn werk wel, gedeeltelijk of niet kan verrichten;
-  of hervatting in het eigen werk op termijn is te verwachten;
-  of hervatting in aangepast ander passend werk mogelijk is of op termijn is te verwachten.

De bedrijfsarts mag de werkgever alleen informatie geven die noodzakelijk is om een plan van aanpak te maken. Medische informatie, zoals over de aard van de ziekte, mag hij niet geven. Het format dat door UWV ter beschikking wordt gesteld, houdt hier rekening mee. De bedrijfsarts kan bij de probleemanalyse een inzetbaarheidsprofiel maken. Het inzetbaarheidsprofiel lijkt enigszins op de functiemogelijkhedenlijst die de verzekeringsarts gebruikt, maar is minder strak gedefinieerd, geeft meer ruimte voor nadere toelichting en is vooral gericht op re-integratie.

## Plan van aanpak

	Week	Actie
	6	Probleemanalyse
	8	Plan van aanpak

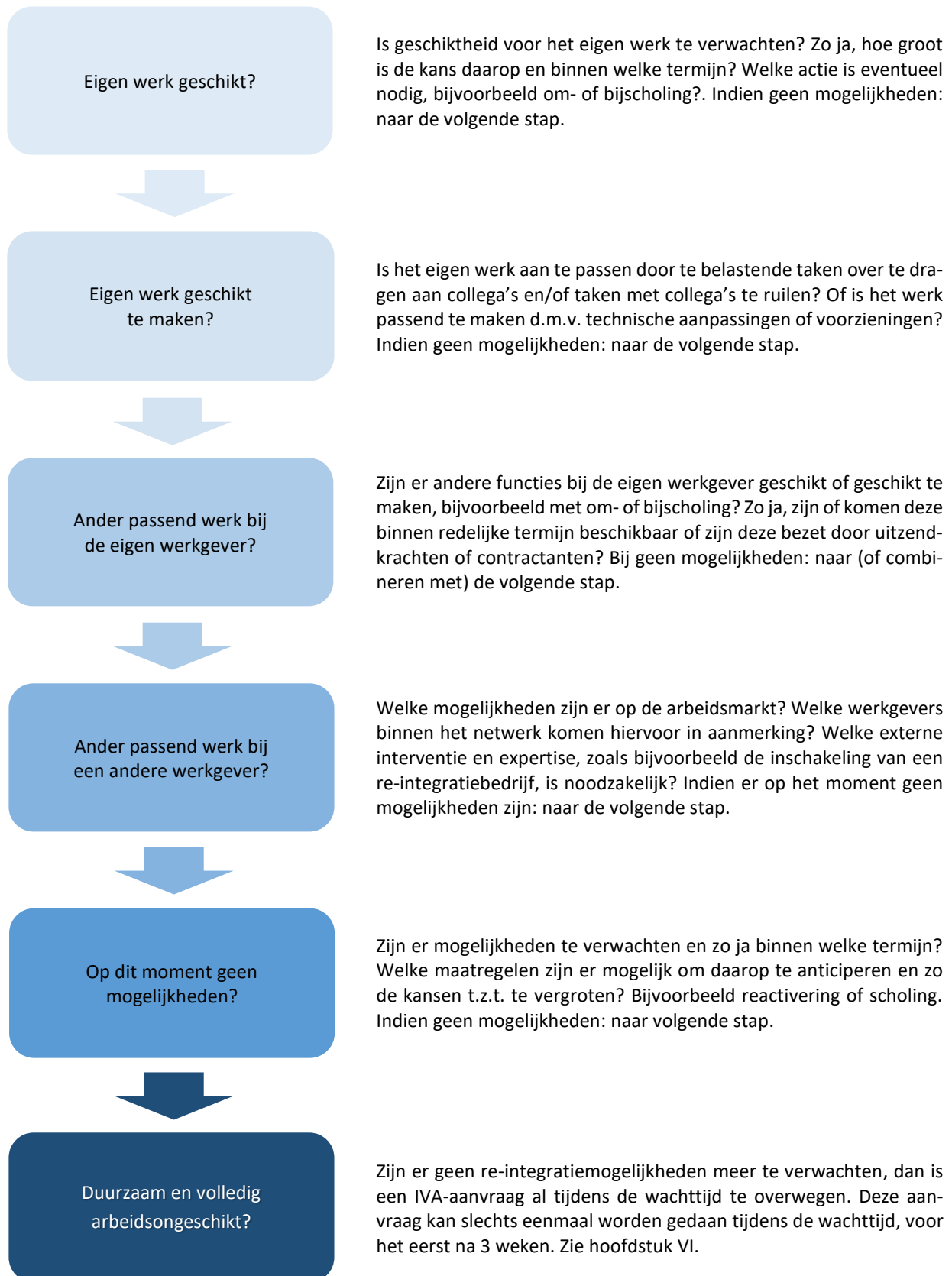
Op basis van de probleemanalyse kan vervolgens een plan van aanpak worden opgemaakt. Het is een logische volgorde: eerst het probleem analyseren en vervolgens, de oorzaak kennende, een aanpak vinden om het probleem op te lossen.

### Eisen aan het plan van aanpak

Het plan van aanpak kent geen vormvereisten, de inhoud is belangrijker dan de vorm. UWV stelt een format ter beschikking voor het plan van aanpak, maar dat is niet verplicht. Omdat in het format de basisgegevens zijn te vinden die het plan van aanpak minimaal moet bevatten, is dit als basisdocument overigens wel aan te bevelen. Daarnaast is het praktisch en zinvol hieraan een document als bijlage toe te voegen met relevante gegevens en de geplande activiteiten. Door dit document vervolgens aan te vullen met de (redenen van de) ondernomen activiteiten en de gemaakte afspraken, ontstaat in de loop van de tijd een helder beeld van de uitvoering van het plan van aanpak. Belangrijk voor interne toepassing en gebruik, maar ook als verantwoording bij einde wachttijd als de re-integratie-inspanningen door UWV worden beoordeeld.

## Een logische route

In principe is het plan van aanpak *de weg naar de oplossing*. Een goed plan van aanpak bevat de voorgenomen stappen en activiteiten en het einddoel. Langs de meest kansrijke route, die er als volgt uitziet.



## Uitvoering van het plan van aanpak

Het plan van aanpak is het document dat bij de uitvoering steeds aan de orde moet komen en waarbij de voorgenomen stappen en activiteiten nauwgezet gevolgd en geregistreerd moeten worden. Het is aan te bevelen bij elk contact het plan van aanpak als agenda te gebruiken en te toetsen of de gemaakte afspraken zijn nagekomen en de activiteiten (nog steeds) bijdragen aan de doelstelling.

## Bijstellen plan van aanpak

Het bijstellen of aanpassen van de activiteiten is alleen aan de orde bij gewijzigde omstandigheden of wanneer bij evaluaties blijkt dat de beoogde resultaten op de voorgenomen wijze niet kunnen worden gerealiseerd. Maar nooit omdat afspraken niet zijn of worden nagekomen!

## Frequentie van de contacten



De algemene standaard is een frequentie van een contact per 6 weken. Dit moet als een minimum worden beschouwd. Om tot een goed resultaat te komen is het beter de frequentie af te stemmen op de feitelijke situatie. Maatwerk dus! Vooral als er bepaalde acties zijn gepland of er nieuwe informatie is te verwachten, zoals bijvoorbeeld de uitslagen van een onderzoek, is het logisch een nieuwe afspraak daarop aansluitend te plannen. Voor de bedrijfsarts is het gebruikelijk dat hij iedere 6 weken een consult plant. Maar ook voor de bedrijfsarts geldt dat er goede redenen kunnen zijn om van deze frequentie af te wijken.

## Vastleggen contacten

Het is aan te bevelen om van elk contact de relevante gegevens vast te leggen. Dat is van belang voor de voortgang van de uitvoering, om te checken of de afspraken worden nagekomen, om inzicht te krijgen in het verloop en of de bereikte resultaten conform de verwachtingen zijn. En tot slot ook als verantwoording aan UWV als het tot een WIA-aanvraag mocht komen.

Ook als het plan van aanpak wordt bijgesteld, is het van belang om te weten wanneer en waarom de bijstelling heeft plaatsgevonden. Zo ontstaat een logisch verslag dat inzicht geeft in alle afwegingen die zijn gemaakt.

## Ziekmelden bij UWV

	Week	Actie
Plan van aanpak uitvoeren 	6	Probleemanalyse
	8	Plan van aanpak
	 42	Ziekteangifte UWV

## Vast dienstverband



De ziekteangifte bij UWV is verplicht in de 42<sup>e</sup> week. Omdat UWV geen actieve rol heeft bij de re-integratie is een eerdere ziekteangifte niet gewenst en niet zinvol. Een ziekteangifte ruim vóór de 42<sup>e</sup> week wordt door UWV niet geaccepteerd. Bij een te late ziekteangifte kan een boete worden opgelegd. Volledig herstel na deze melding in de 42<sup>e</sup> week moet worden gemeld aan UWV. Zonder een dergelijk bericht gaat UWV er namelijk vanuit dat de verzuimperiode doorloopt en krijgt de werknemer in de 88<sup>e</sup> week onterecht het signaal om een WIA-aanvraag te doen.

## Tijdelijk dienstverband

Eindigt het dienstverband tijdens het ziekteverzuim, dan vindt de ziekteangifte aan UWV plaats op of rond de laatste dag van het dienstverband. Dat geldt ook als de laatste *gewerkte* dag (ver) daarvoor ligt, bijvoorbeeld als gevolg van resterende verlofaanspraken. Als de ziekteangifte te laat wordt gedaan, kan UWV een boete opleggen. Een ziekteangifte ruim voor de datum einde dienstverband wordt niet door UWV geaccepteerd, ook niet wanneer er volgens werkgever en werknemer geen herstel in de resterende periode van het dienstverband is te verwachten.

Bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 6 weken moet bij de ziekteangifte een re-integratieverslag worden gevoegd met alle ondernomen re-integratie-activiteiten tot op dat moment. Hoe langer deze periode heeft geduurd hoe hoger de eisen zijn - er is immers meer tijd geweest om te re-integreren. Bij een duur van 6-10 weken volstaat een verkort re-integratieverslag. Bij een kortere duur is geen verslag vereist.

## Eerstejaarsevaluatie

	Week	Actie
Plan van aanpak uitvoeren 	6	Probleemanalyse
	8	Plan van aanpak
	42	Ziekteaangifte UWV
	 52	Eerstejaarsevaluatie



De verplichte evaluatie na een jaar is bedoeld als signaal. De achterliggende gedachte is om na zo'n lange periode van arbeidsongeschiktheid kritisch de vorderingen in de afgelopen periode te bezien. Is de aanpak die gekozen is nog steeds de juiste? Als er is ingezet op werkhervatting in het eigen - eventueel aan te passen - werk of in ander passend werk bij de eigen werkgever (spoor 1), blijft dat nog steeds de meest kansrijke route? Moet er niet ingezet worden op werkhervatting in ander passend werk elders op de arbeidsmarkt (spoor 2)?

In het algemeen wordt de eerstejaarsevaluatie gezien als het moment om spoor 2 te starten. Er kunnen echter goede redenen zijn om nog niet voor spoor 2 te kiezen. Bijvoorbeeld als een succesvolle herplaatsing bij eigen werkgever zich in de afrondende fase bevindt. Anderzijds kunnen er ook hele goede redenen zijn, om al in het 1<sup>e</sup> ziektejaar te starten met re-integratie in spoor 2.

De eerstejaarsevaluatie sluit andere evaluatiemomenten niet uit. In vrijwel alle gevallen zijn evaluaties met een hogere frequentie sterk aan te bevelen, bijvoorbeeld ieder kwartaal of gekoppeld aan de re-integratie-activiteiten.

Na ontvangst van de ziekmelding in de 42<sup>e</sup> week zal UWV een zogenaamde *alerteringsbrief* sturen en wijzen op (het doel van) de eerstejaarsevaluatie. Maar ook als deze brief niet wordt ontvangen, blijven werkgever en werknemer verantwoordelijk voor een tijdige eerstejaarsevaluatie. In de praktijk bewaken de arbodiensten dit ook, maar werkgever en werknemer blijven zelf verantwoordelijk.

## Ontvangst WIA-aanvraag

	Week	Actie
Plan van aanpak uitvoeren 	6	Probleemanalyse
	8	Plan van aanpak
	42	Ziekteaangifte UWV
	52	Eerstejaarsevaluatie
	 88	Ontvangst van de door UWV verstuurde WIA-aanvraag

Als de werkgever na de ziekteaangifte in week 42 geen hersteldmelding heeft gestuurd, gaat UWV ervan uit dat de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt. In dat geval informeert UWV de werknemer in de 88<sup>e</sup> week over de aanstaande WIA-aanvraag, de *attenderingsbrief*. De werkgever krijgt hiervan een kopie. Mocht er wel sprake zijn van volledig herstel voor de datum einde wachttijd (dus binnen 104 weken), dan is een WIA-aanvraag niet noodzakelijk. Het is aan te bevelen een dergelijk misverstand te voorkomen en bij volledig herstel tijdig een hersteldmelding te doen bij UWV. Bij een gedeeltelijke werkhervatting loopt de wachttijd wel gewoon door; UWV hoeft daar pas bij de WIA-aanvraag over geïnformeerd te worden.

UWV bewaakt de verdere voortgang niet en stuurt geen herinneringen. Zolang er geen aanvraag is ontvangen, wordt deze ook niet in behandeling genomen. Mocht de WIA-aanvraag te laat worden ingestuurd, dan heeft dat consequenties voor de ingangsdatum van de WIA en mogelijk ook voor de loondoorbetaling na 104 weken.

In het voorliggende wetsvoorstel '*Maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA*' worden plannen ontwikkeld om de transparantie te vergroten en de werkgever beter te informeren.

## Re-integratieverslag opmaken

	Week	Actie
Plan van aanpak uitvoeren 	6	Probleemanalyse
	8	Plan van aanpak
	42	Ziekteaangifte UWV
	52	Eerstejaarsevaluatie
	88	Ontvangst van de door UWV verstuurde WIA-aanvraag
		91

Aan de WIA-aanvraag moet een re-integratieverslag worden toegevoegd. Dit verslag is een verantwoording van alle stappen en re-integratieactiviteiten vanaf de eerste ziektedag. UWV toetst aan de hand van het re-integratieverslag of de werkgever en de werknemer zich voldoende hebben ingezet en of alle activiteiten en maatregelen tijdig en adequaat zijn geweest.

Omdat het opmaken van het re-integratieverslag tijd in beslag neemt, moet dit uiterlijk in de 91<sup>e</sup> week gebeuren. Zodoende is er genoeg tijd om het re-integratieverslag samen met alle benodigde documenten en met de WIA-aanvraag in de 93<sup>e</sup> week te versturen.

### Documenten re-integratieverslag die altijd moeten worden geleverd

#### *Probleemanalyse*

De probleemanalyse die uiterlijk in de 6<sup>e</sup> week door de bedrijfsarts is gemaakt.

#### *Actueel oordeel bedrijfsarts*

De actuele situatie van de belastbaarheid zonder medische gegevens. Het actueel oordeel is niet nodig als IVA al tijdens de wachttijd is toegekend.

#### *Medische informatie*

De medische gegevens die ten grondslag liggen aan de probleemanalyse en het actueel oordeel bedrijfsarts. Deze gegevens worden alleen aan de werknemer verstrekt.

#### *Plan van aanpak*

Het plan van aanpak dat uiterlijk in de 8<sup>e</sup> week is opgesteld.

#### *Eerstejaarsevaluatie*

De evaluatie die na 52 weken is opgesteld.

#### *Eindevaluatie plan van aanpak*

De actuele stand van zaken, inclusief de uitvoering van het plan van aanpak: alle ondernomen re-integratie-activiteiten.

### Documenten die alleen moeten worden geleverd indien van toepassing

#### *Bijstelling(en) probleemanalyse en plan van aanpak*

Als de medische situatie is veranderd en daardoor de probleemanalyse - en op basis daarvan ook het plan van aanpak - is bijgesteld.

#### *Overige evaluaties (niet de eerstejaarsevaluatie)*


Als er behalve de verplichte eerstejaarsevaluatie meer evaluaties hebben plaatsgevonden.

Het voornemen is om op termijn het belastbaarheidsadvies van de bedrijfsarts leidend te laten worden. De aanvankelijk beoogde ingangsdatum was 1 september 2021, maar deze datum bleek niet haalbaar.

## Formats documenten

Op de website van UWV zijn alle formulieren te vinden. Deze zijn te downloaden of digitaal in te vullen. Het gebruik van de formats is niet verplicht maar deze bieden wel inzicht in de gegevens die minimaal moeten worden verstrekt. Het is dus aan te bevelen deze te gebruiken en ze vervolgens aan te vullen met eigen verslaglegging. Met name het plan van aanpak en de uitvoering daarvan met alle ondernomen acties en de reden(en) van mogelijke bijstellingen passen vaak beter in een separaat verslag. Dit verslag kan als bijlage worden toegevoegd.

## Re-integratieverslag en WIA-aanvraag verzenden

	Week	Actie
Plan van aanpak uitvoeren 	6	Probleemanalyse
	8	Plan van aanpak
	42	Ziekteangifte UWV
	52	Eerstejaarsevaluatie
	88	Ontvangst van de door UWV verstuurd WIA-aanvraag
	91	Re-integratieverslag opmaken
	 93	Re-integratieverslag en WIA-aanvraag verzenden

Uiterlijk in de 93<sup>e</sup> week moeten het re-integratieverslag en de WIA-aanvraag aan UWV worden geleverd. Bij een te late inzending verschuift de datum waarop het recht op een WIA-uitkering ingaat met de duur van de vertraging. Is de vertraging te wijten aan de werkgever, dan moet hij over die tijd het loon blijven doorbetalen. Is de vertraging zonder goede redenen veroorzaakt door de werknemer, dan mist hij over die periode inkomen: geen loon en geen uitkering. De werkgever doet er in alle gevallen goed aan de werknemer vooraf nadrukkelijk en zo nodig schriftelijk te wijzen op de consequenties van een te late inzending.

Een meer praktische oplossing is dat de werkgever in overleg met de werknemer de aanvraag verzorgt, inclusief alle benodigde documenten. De medische informatie moet wel separaat per post worden opgestuurd aangezien de werkgever hierover niet mag beschikken.

### Online of per post

Als de werknemer de aanvraag indient, kan hij dat per post of online doen. Online indienen kan door gebruik te maken van DigiD. De medische informatie kan niet online worden ingediend en moet dus separaat per post worden opgestuurd.

Als de werkgever de aanvraag indient, heeft hij eveneens de keuze uit online of per post, waarbij online sterk is aan te bevelen. Voor het online indienen van de aanvraag moet de werkgever een werkgeversportal hebben. Voor het gebruik van dit portal is vanwege de huidige privacywetgeving e-Herkenning (vergelijkbaar met een DigiD voor personen) op veiligheidsniveau 3 verplicht. Een werkgeversportaal kan worden aangevraagd bij UWV, de e-Herkenning bij een door de overheid erkende leverancier. Alle informatie is op de UWV-site te vinden. Een goed alternatief voor grote(re) werkgevers is DigiPoort waarbij de systemen aan elkaar worden gekoppeld. Dat werkt sneller en foutloos.



## Ingangsdatum WIA of loon doorbetalen

	Week	Actie	
Plan van aanpak uitvoeren 	6	Probleemanalyse	
	8	Plan van aanpak	
	42	Ziekteaangifte UWV	
	52	Eerstejaarsevaluatie	
	88	Ontvangst van de door UWV verstuurde WIA-aanvraag	
	91	Re-integratieverslag opmaken	
	93	Re-integratieverslag en WIA-aanvraag verzenden	
		104	Ingangsdatum WIA of langer loon doorbetalen

Nadat UWV alle stukken heeft ontvangen, en deze ook compleet(!) zijn, volgt eerst de inhoudelijke beoordeling van het re-integratieverslag. Als de re-integratie-activiteiten als voldoende worden beoordeeld, volgt de behandeling van de WIA-aanvraag. Zijn deze onvoldoende dan wordt de WIA-aanvraag nog niet in behandeling genomen. In dat geval wordt de verplichting tot loondoorbetaling en re-integratie verlengd. Zie verder in dit hoofdstuk onder 'Loon-sancties UWV'.

### Einde loondoorbetalingsplicht is geen einde dienstverband

Aan het einde van de periode van 104 weken (of later bij een verplichte of een vrijwillige verlenging van de loondoorbetalingsplicht) hoeft de werkgever dus niet langer loon te betalen - ook niet wanneer er geen WIA-uitkering wordt toegekend. Dit betekent echter niet het einde van het dienstverband. Om het dienstverband te beëindigen is een ontslagvergunning van UWV nodig of moeten de werkgever en de werknemer het dienstverband zelf met wederzijds goedvinden beëindigen. Zie hoofdstuk II onder 'Opzegging bij arbeidsongeschiktheid'. Zolang er geen ontslag of beëindiging van het dienstverband plaatsvindt, is er sprake van een dienstverband - maar wel zonder verplichting tot loonbetaling.

### Re-integratieverplichtingen na einde wachttijd

Wordt een WGA-uitkering (WIA-uitkering voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten) toegekend en is de werkgever eigenrisicodrager WGA, dan blijft deze - ook als het dienstverband inmiddels is beëindigd - verantwoordelijk voor de re-integratie voor een maximale periode van 10 jaar. Als de werkgever geen eigenrisicodrager WGA is, neemt UWV deze taak over. Zie verder hoofdstuk XI.

### Re-integratieverplichtingen na afloop van het tijdelijk dienstverband

Zoals eerder aangegeven moet de werkgever bij het einde van het tijdelijk dienstverband een melding doen bij UWV, afhankelijk van de duur van de arbeidsongeschiktheid met of zonder een re-integratieverslag. Voor de resterende duur van de wachttijd van 104 weken beoordeelt UWV of er recht bestaat op een ZW-uitkering. Zo ja, dan keert UWV uit en neemt ook de verantwoordelijkheid voor de re-integratie over. Is de werkgever eigenrisicodrager ZW, dan vindt deze overdracht niet plaats en volstaat een administratieve ziekmelding. Zie verder in hoofdstuk XI.

Als de werkgever een re-integratietraject wil starten dat qua duur de resterende tijd van het dienstverband overschrijdt, dan is het mogelijk de kosten daarvan naar rato met UWV te delen. De werkgever kan dat vooraf aan UWV voorleggen door middel van een *participatieverzoek*. Van de werkgever wordt ook verlangd dat hij dat doet als een dergelijke situatie zich voordoet. Laat hij dat na, dan kan dat mogelijk leiden tot een ZW-sanctie. Voor een eigenrisicodrager ZW geldt de optie van een participatieverzoek niet omdat deze gedurende de gehele wachttijd verantwoordelijk blijft voor de re-integratie en alle kosten zelf moet dragen.

## Vrijwillige loondoorbetaling na de wachttijd van 104 weken

	Week	Actie	
Plan van aanpak continueren 	6	Probleemanalyse	
	8	Plan van aanpak	
	42	Ziekteaangifte UWV	
	52	Eerstejaarsevaluatie	
	88	Ontvangst van de door UWV verstuurde WIA-aanvraag	
	91	Re-integratieverslag opmaken	
		93	Verzoek verlenging loondoorbetaling en uitstel WIA-aanvraag
		104	Geen WIA-beoordeling (wel einde wachttijd!)
		??	Vrijwillige verlenging loondoorbetaling voor gevraagde periode

Op het moment dat het re-integratieverslag in de 91<sup>e</sup> week moet worden opgemaakt, kan een naar verwachting succesvolle re-integratie zich in een eindstadium bevinden. Een WIA-aanvraag zou in een dergelijk geval veel onnodige administratieve rompslomp geven en zelfs verstorend kunnen werken. Als de werkgever en de werknemer het daarover eens zijn kan aan UWV toestemming worden gevraagd om de WIA-aanvraag uit te stellen en de loondoorbetaling te verlengen. Het is dus een gezamenlijk verzoek. UWV stelt de periode van de maximale verlenging vast. Mocht deze onvoldoende blijken te zijn, dan kan om een tweede verlenging worden verzocht.

Mocht de re-integratie onverhoopt niet of slechts gedeeltelijk slagen, dan wordt alsnog een WIA-aanvraag gedaan. De situatie per einde wachttijd is bepalend: alleen de periode van loondoorbetaling is verlengd, niet de wachttijd! Wordt een WGA-uitkering toegekend dan wordt de maximale periode van 10 jaar waarin de uitkeringslasten worden doorbelast in de premie van de werkgever verkort met de periode van de vrijwillige verlenging.

**Let op!** Komt UWV bij de WGA-aanvraag na de vrijwillige verlenging tot het oordeel dat tijdens de wachttijd de re-integratie onvoldoende is geweest, kan alsnog een loonsanctie worden opgelegd. De periode van de loonsanctie (maximaal 52 weken) wordt uiteraard niet in mindering gebracht op de maximale WGA-periode van 10 jaar waarin de uitkeringslasten worden doorbelast.

## Toetsingscriteria UWV

In dit hoofdstuk is aangegeven dat UWV een toetsende taak heeft. Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor een adequate re-integratie, UWV beoordeelt achteraf of dat voldoende is geweest. Zo niet, dan wordt de toegang tot de WIA geblokkeerd: UWV dus in de rol van de *Poortwachter*. Deze rolverdeling is duidelijk, maar de vraag is welke criteria UWV daarbij hanteert.

UWV heeft op basis van de wettelijke regelingen zelf beleid gemaakt. Dat is te vinden in *Beleidsregels beoordelingskader poortwachter* en *Werkwijzer Poortwachter*. In deze documenten zijn de toetsingscriteria en de werkwijze van UWV beschreven. Zie voor de inhoud van deze documenten in deel B, hoofdstuk 'Wet verbetering poortwachter'.

### Oordeel verzekeringsarts

De verzekeringsarts van UWV beoordeelt de bevindingen van de bedrijfsarts.<sup>1</sup> Is er verschil van mening of roept de rapportage vragen op, dan overlegt de verzekeringsarts met de bedrijfsarts. Bij een niet eenduidige conclusie doet de verzekeringsarts zo nodig een eigen onderzoek. Dat doet hij ook als er door de bedrijfsarts is vastgesteld dat er geen benutbare mogelijkheden zijn en de re-integratie daardoor werd geblokkeerd.

<sup>1</sup> Het plan van het kabinet Rutte III om met ingang van 1 september 2021 het oordeel van de bedrijfsarts leidend te laten zijn, is uitgesteld.



## Oordeel arbeidsdeskundige

Zijn er naar het oordeel van de verzekeringsarts wel benutbare mogelijkheden? Dan is het aan de arbeidsdeskundige om te oordelen of alles is gedaan om deze resterende mogelijkheden ook daadwerkelijk te benutten. De arbeidsdeskundige baseert zijn oordeel op het re-integratieverslag en gaat te werk volgens de hierna beschreven stappen.

## Uitgangspunt bij de toetsing door UWV

Het re-integratieverslag moet alle informatie bevatten die de arbeidsdeskundige overtuigt van een optimale inzet. De werkgever is dus aan zet om dat aan te tonen. De arbeidsdeskundige hoeft niet het tegendeel te bewijzen, maar hij moet wel aangeven welke hiaten hij heeft geconstateerd en deze in een rapportage onderbouwen. De arbeidsdeskundige kan contact opnemen als hij omtrent enkele zaken meer duidelijkheid wil hebben. Bij de beoordeling zoekt de arbeidsdeskundige antwoorden op de volgende vragen, ook in deze volgorde.

## Bevredigend resultaat?

Heeft de re-integratie geleid tot een werkhervatting in passend werk dat structureel is en waarbij de mogelijkheden van de werknemer goed zijn benut, dan is het resultaat optimaal.

Ook als het werk iets minder goed aansluit bij de mogelijkheden van de werknemer, maar wel passend is voor hem en waarmee hij minimaal 65% van zijn oorspronkelijke loon (zijn maatmanloon) verdient, kan de arbeidsdeskundige concluderen dat er een bevredigend resultaat is gerealiseerd. Een optimale plaatsing is in dat geval niet haalbaar gebleken.

## Geen resultaat maar wel voldoende inspanningen?

Is er geen bevredigend resultaat geboekt, dan volgt de vraag of desondanks alles in het werk is gesteld om een goed resultaat te realiseren. Met andere woorden: het uitblijven van een goed resultaat is niet het gevolg van onvoldoende inspanningen maar van andere factoren. Daarbij geldt een redelijkheidstoets: productieproces en bedrijfsvoering kunnen niet onevenredig worden belast ten behoeve van een enkele individuele werknemer. Het is een afweging van het individuele belang versus het bedrijfsbelang. Ook de duur en de omvang van het dienstverband kunnen daarbij een rol spelen.

## Een deugdelijke grond voor onvoldoende inspanningen?

Is er geen bevredigend resultaat bereikt en zijn ook de re-integratie-activiteiten onvoldoende geweest, dan is de laatste vraag of daar een goede reden voor is. In termen van de wet: een *deugdelijke grond*. Het kan zijn dat er, gelet op de ernst van de arbeidsbeperking en de antecedenten van de betrokken werknemer, geen mogelijkheden zijn binnen het bedrijf of de organisatie en dat ook de arbeidsmarkt niet toegankelijk is gebleken. Dit zal goed en overtuigend beargumenteerd moeten zijn in de rapportage, de bedrijfsarts zal in dat geval een zogenaamd *re-integratie-blokkerend* advies hebben gegeven. Geen valide argumenten zijn onder meer: verkeerde adviezen van externen, geen goede ondersteuning van de arbodienst of geen dekking van de kosten door de verzekeraar. Ook een gebrek aan medewerking van de werknemer is geen argument: de werkgever kan immers maatregelen nemen zoals het aanvragen van een deskundigenoordeel aan UWV en het staken van de loondoorbetaling (zie hoofdstuk II).

## Toetsing bij einde tijdelijk dienstverband

De toetsing is in beginsel gelijk aan de hiervoor genoemde beoordelingsmethode maar hangt sterk af van de duur van de arbeidsongeschiktheidsperiode. Hoe langer deze periode is, hoe hoger de eisen zullen zijn. Zoals hiervoor in dit hoofdstuk is aangegeven, kan de werkgever UWV vragen financieel te participeren in een re-integratietraject als deze de resterende duur van het dienstverband overschrijdt. Dit kan bijvoorbeeld een omscholing zijn of een traject waarvoor een re-integratiebedrijf is ingeschakeld. De consequentie daarvan is, dat de werkgever zich niet kan beroepen op het feit dat de tijd voor een adequaat traject te kort was. Het wordt met andere woorden van hem verwacht om in een dergelijke situatie een participatieverzoek te doen. Doet hij dat niet, dan kan UWV bij de overdracht bij einde dienstverband om die reden een ZW-sanctie opleggen.



# Loonsancties UWV bij vast dienstverband

## Administratieve sancties

### Re-integratieverslag is incompleet

Voordat UWV tot een inhoudelijke beoordeling komt, wordt eerst gecontroleerd of het re-integratieverslag compleet is en alle documenten zijn bijgevoegd. Zo niet, dan informeert UWV de werkgever en stelt deze in de gelegenheid de ontbrekende documenten alsnog aan te leveren.



De ontbrekende documenten worden binnen een week alsnog geleverd: geen sanctie.



De documenten worden niet geleverd: de WIA-aanvraag wordt niet in behandeling genomen. Na ontvangst volgt een termijn van 9 weken: 3 weken voor de beoordeling van het re-integratieverslag en 6 weken voor de beoordeling van de WIA-aanvraag. Is de re-integratie inadequaats? Zie hierna.

## Inhoudelijke sancties

### Re-integratie mogelijk voldoende maar meer gegevens nodig

Als de re-integratie mogelijk voldoende is geweest maar er nog enkele onduidelijkheden zijn, wordt aan de werkgever gevraagd aanvullende gegevens te leveren.



De aanvullende gegevens worden binnen een week geleverd: geen sanctie.



De aanvullende gegevens worden niet geleverd: de WIA-aanvraag wordt niet in behandeling genomen en de werkgever moet het loon doorbetalen tot maximaal 52 weken. Bij een te late levering van een inhoudelijke reactie kan de loondoorbetalingsverplichting vanaf datum levering worden verlengd met de benodigde duur van 9 weken: 3 weken voor de beoordeling van het re-integratieverslag en 6 weken voor de WIA-aanvraag.

### Re-integratie niet voldoende

Als duidelijk is dat de re-integratie onvoldoende is geweest, wordt de WIA-aanvraag niet in behandeling genomen en moet de werkgever met de werknemer zijn tekortkomingen of fouten herstellen door middel van een herstelplan. UWV bericht de werkgever hierover uiterlijk 6 weken voor het einde van de wachttijd.



Zodra de werkgever een adequaat herstelplan heeft ingediend, wordt de WIA-aanvraag in behandeling genomen. De beoordeling van het herstelplan duurt 3 weken en de behandeling van de WIA-aanvraag 6 weken, bij elkaar dus 9 weken. Daarna eindigt de verplichte loondoorbetaling.



Zolang de werkgever geen of geen adequaat herstelplan heeft ingediend wordt de WIA-aanvraag niet in behandeling genomen en loopt de verplichting tot loondoorbetaling door. De maximale duur is 52 weken, daarna wordt het recht op een WIA-uitkering alsnog vastgesteld.

In het herstelplan moet de werkgever overtuigend aantonen dat de ontbrekende re-integratieactiviteiten alsnog adequaat zijn opgepakt. Als het herstelplan dit naar het oordeel van UWV onvoldoende aantoon, krijgt de werkgever een herkansing. Dit kan zich steeds herhalen, hieraan is geen limiet gesteld. Het indienen van een herstelplan is impliciet ook het zogenaamde *bekortingsverzoek*, het verzoek om de loondoorbetaling te mogen stoppen.

Als een herstelplan eenmaal goedgekeurd is, kan UWV daar in een later stadium niet meer op terugkomen. Als de re-integratie naar passend werk bij een andere werkgever (spoor 2) te laat is gestart, kan UWV de loondoorbetalingsverplichting verlengen met de duur van de geschatte stagnatie die daarvan het gevolg is.