

IV Wet verbetering poortwachter

Verplichtingen werkgever en werknemer

Goed werkgever- en werknemerschap

In hoofdstuk II is al aangegeven dat de wetgever van de werkgever en van de werknemer verlangt dat zij zich als *goed werkgever* resp. als *goed werknemer* gedragen. Dat heeft ook betrekking op alle maatregelen en activiteiten die erop gericht zijn om arbeidsongeschiktheid te voorkomen. En als er desondanks verzuim optreedt, de schade te beperken door te zoeken naar een snelle en duurzame oplossing. In hun beider belang!




Voorkomen van verzuim

De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer zijn werk goed en veilig kan verrichten. Dat heeft betrekking op het inrichten van de werkplek, maar ook op het geven van aanwijzingen en het consequent controleren van de naleving daarvan. Deze verplichting geldt ook ten aanzien van mensen die voor hem werken maar niet bij hem in dienst zijn, zoals uitzendkrachten en/of payrollkrachten. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zijn werk naar beste kunnen en zo veilig mogelijk verricht. Hij moet de aanwijzingen van zijn werkgever opvolgen en meewerken aan zijn herstel en aan de re-integratie. Zie ook hoofdstuk XIII Arbo en verzuimpreventie.

De werkgever heeft ook de verplichting tot scholing. Dat geldt voor situaties waarin het werk inhoudelijk verandert of komt te vervallen, maar ook wanneer de werknemer zijn werk niet meer aankan om medische redenen.

Beheersing van verzuim

Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, moet de werkgever samen met zijn werknemer er alles aan doen om zo snel mogelijk een oplossing te vinden. Lukt het hervatten in eigen werk niet, dan zijn de volgende opties aan de orde:

-  aanpassen van het eigen werk;
-  ander passend of passend te maken werk binnen de onderneming;
-  ander passend werk elders op de arbeidsmarkt¹.

¹ Dit geldt niet voor doorwerkende AOW'ers.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich constructief opstelt en samen met zijn werkgever nadenkt over en actief meewerkt aan een oplossing wanneer hij zijn werk niet meer kan verrichten. Werkgever en werknemer zijn dus samen verantwoordelijk en moeten samen zoeken naar de beste oplossing. Verder in dit hoofdstuk worden deze verplichtingen uitgewerkt.

Verdeling verantwoordelijkheden

Betrokken partijen

Werkgever en werknemer zijn *gezamenlijk* verantwoordelijk, zij zijn de *hoofdrolspeleers*. De werkgever moet zich laten ondersteunen door een gecertificeerde bedrijfsarts en zo nodig door andere gecertificeerde deskundigen. Meestal zijn deze deskundigen verbonden aan een arbodienst waarmee de werkgever een contract heeft afgesloten. UWV toetst of de werkgever en de werknemer hun taken naar behoren hebben uitgevoerd. Als (achteraf) toetsende partij is UWV niet actief betrokken bij het re-integratietraject.

Werkgever

Hoewel er sprake is van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, komen veel financiële consequenties op het bordje van de werkgever. Zie bijvoorbeeld verder in dit hoofdstuk de loonsanctie die door UWV kan worden opgelegd. En als er ondersteuning nodig van een re-integratiebedrijf, komen ook de kosten daarvan voor rekening van de werkgever. Werkt de werknemer niet of onvoldoende mee, dan is het aan de werkgever om de werknemer te stimuleren om dat wel te doen. En uiteindelijk kan de werkgever maatregelen nemen, zoals het gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid om de loonbetaling te staken.

Is er een verschil van mening tussen werkgever en werknemer of is er twijfel over de re-integratieaanpak, dan kan een deskundigenoordeel van UWV uitkomst bieden. Het deskundigenoordeel is een advies en geen bindende uitspraak. Maar het kan wel een stagnerende re-integratie vlot trekken. De werkgever kan zich bij zijn verantwoording richting UWV niet beroepen op verkeerde adviezen of inadequate ondersteuning door zijn bedrijfsarts of door zijn arbodienst.

In het wetsvoorstel '*Maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA*' is het plan opgenomen om het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid leidend te laten zijn. Mogelijk zal dit in 2023 worden geïmplementeerd.

Werknemer

De werknemer moet als gelijkwaardige partij meewerken aan zijn herstel en aan de re-integratie. Van hem mag een proactieve inbreng worden verwacht. Het beste resultaat wordt bereikt als werkgever en werknemer op basis van deze gelijkwaardigheid samen optrekken. Het uitgangspunt is het gezamenlijke belang om tot een snelle en duurzame oplossing te komen. In de praktijk is het vaak de werkgever die leidend is. Maar dat neemt niet weg dat ook de werknemer zijn verplichtingen heeft. Zo moet hij:

- ✚ meewerken aan zijn herstel;
- ✚ meewerken aan het opstellen en uitvoeren van het plan van aanpak (zie verder onder '*Protocol Verbetering Poortwachter*');
- ✚ alle voorschriften opvolgen en de noodzakelijke informatie verstrekken;
- ✚ passend werk accepteren, bij zijn eigen werkgever of, als dat niet lukt, bij een andere werkgever.

Ziet de werknemer passende mogelijkheden bij zijn eigen werkgever, dan kan hij zijn werkgever daarop wijzen. Bij verschil van mening kan de werknemer een deskundigenoordeel bij UWV aanvragen (zie verder in dit hoofdstuk onder 'deskundigenoordeel').

De werknemer kan ook een second opinion aanvragen als hij het niet eens is met de beoordeling van de bedrijfsarts. Als de bedrijfsarts merkt dat de werknemer het niet eens is met zijn oordeel of daaraan twijfelt, moet hij hem op die mogelijkheid wijzen. Een second opinion wordt door een andere bedrijfsarts verricht. De kosten van een second opinion zijn voor rekening van de werkgever. Zie verder in deel A onder hoofdstuk XIII.

Arbo-ondersteuning

De werkgever moet zich laten ondersteunen door gecertificeerde arbo-deskundigen. Omdat een medisch oordeel nodig is om vast te stellen of er sprake is van ziekte, is de ondersteuning door een bedrijfsarts sowieso noodzakelijk. Dat wil overigens niet zeggen dat deze bij elke ziekmelding verplicht moet worden ingeschakeld (wel registreren!).

De werkgever kan niet beschikken over de medische gegevens, maar wel over informatie over de belastbaarheid van zijn werknemer. Wat zijn de mogelijkheden en wat zijn de beperkingen en hoe verhouden die zich tot de belasting van zijn werk. En naast deze informatie is ook de prognose van belang op grond waarvan het plan van aanpak kan worden opgesteld. Zie verder hoofdstuk XIII.

UWV

UWV heeft een faciliterende en toetsende rol. In deze toetsende rol past niet een actieve opstelling tijdens het re-integratietraject, UWV zou in dat geval immers achteraf de eigen inbreng moeten beoordelen. Tot de *faciliterende* rol van UWV behoort onder meer:

- ✚ het registreren van verzuimmeldingen in week 42 en van eventueel daarna ontvangen herstelmeldingen;
- ✚ het signaleren dat het ziekteverzuim de grens van 52 weken nadert;
- ✚ het signaleren dat de WIA-aanvraag en het re-integratieverslag kunnen worden ingediend.

Tot de *toetsende* rol behoort het beoordelen van de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer. Verder in dit hoofdstuk wordt aangegeven wat de gevolgen zijn als de re-integratie-inspanningen als onvoldoende worden beoordeeld door UWV. Een bijzondere taak is het op aanvraag verstrekken van een deskundigenoordeel.



Deskundigenoordeel

Een deskundigenoordeel kan bij UWV worden aangevraagd door zowel de werkgever als de werknemer. Dat kan zijn omdat de werkgever en de werknemer het niet met elkaar eens zijn of beiden twifelen over de volgende onderwerpen.

Vraagstelling deskundigenoordeel

Een deskundigenoordeel kan over de volgende vraagstukken gaan.

1. *Wat is de belastbaarheid van werknemer en kan hij daarmee zijn eigen werk doen?*

Als de werkgever dit aanvraagt, is daarvoor wel medewerking van de werknemer noodzakelijk. Het gaat hierbij om de vraag of de werknemer het eigen werk - de 'bedongen arbeid' - volledig kan verrichten. Is de vraag of het eigen werk gedeeltelijk of in aangepaste vorm kan worden verricht, dan valt dit onder vraag 3.

2. *Zijn de re-integratie-inspanningen voldoende?*

De *vraag van de werknemer* is of de re-integratieactiviteiten van zijn werkgever voldoende en/of adequaat zijn. Het kan ook concreet gaan om een door hem beoogde passende functie waarvoor hij zich geschikt acht.

De *vraag van de werkgever* gaat over de eigen inspanningen en de medewerking van de werknemer daarbij. Bijvoorbeeld als de werkgever zich afvraagt of hij met de re-integratie op de goede weg is. Of wanneer hij van oordeel is dat hij voldoende doet, maar de werknemer niet. Dat laatste zou kunnen leiden tot het staken van de loonbetaling. Eerst een deskundigenoordeel aanvragen is in dat geval vaak een verstandige beslissing. Voor ontslag vanwege niet meewerken is een deskundigenoordeel zelfs verplicht.

Als de aanvraag door de werkgever binnen 6 maanden voor einde wachttijd wordt gedaan, adviseert UWV dringend hiervan af te zien. Dit is niet wettelijk verankerd, maar de ervaring leert dat in dat geval de tijd te kort is voor werkgever en werknemer om op basis van het deskundigenoordeel de noodzakelijke activiteiten alsnog te kunnen verrichten. De aanvraag van een deskundigenoordeel moet niet zijn ingegeven om een eventuele loonsanctie te voorkomen. Het is aan te bevelen om een deskundigenoordeel altijd in een zo vroeg mogelijk stadium aan te vragen.

3. *Is een bepaalde functie passend?*

De *vraag van de werkgever* is of het aangepaste eigen werk of een door hem aangeboden andere functie passend is.

De *vraag van de werknemer* is of een door hem beoogde andere functie bij zijn werkgever of zijn eigen werk in aangepaste vorm passend is. UWV beoordeelt de geschiktheid op basis van de belastbaarheid van de werknemer en de belasting van de aangeboden functie. En beoordeelt tevens of het werk aansluit bij de kennis en ervaring van de werknemer. De wettelijke terminologie is 'naar krachten en bekwaamden'. Tot slot speelt ook de redelijkheid een rol, een rekbaar begrip en afhankelijk van de concrete situatie. UWV onderzoekt bij deze vraag niet of er ander passend werk aanwezig is bij de werkgever, maar beoordeelt uitsluitend het werk waar de vraag betrekking op heeft.

De vraagstelling moet specifiek en concreet zijn en duiden op een van de hier genoemde onderwerpen. Op andere algemene vragen, bijvoorbeeld vragen over de bedrijfsarts of over hoe de re-integratie moet worden aangepakt, geeft UWV geen antwoord. De werknemer (niet de werkgever!) kan overigens ook een second opinion aanvragen als hij het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts, zie verder hoofdstuk XIII.

Het aanvragen van een deskundigenoordeel is vooral bedoeld om een (dreigende) stagnatie van de re-integratie te voorkomen en is daarmee minder vrijblijvend dan het lijkt. Als UWV bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen constateert dat een deskundigenoordeel de re-integratie had kunnen vlottrekken en er van die mogelijkheid geen gebruik van is gemaakt, kan dat leiden tot een loonsanctie voor de werkgever.

Let op! Bij een ontslagaanvraag wegens frequent ziekteverzuim of wegens niet meewerken van de werknemer is een deskundigenoordeel verplicht. Deze ontslagprocedure loopt via de kantonrechter.

Proces

UWV heeft in de praktijk een termijn van 2 tot 4 weken nodig om het deskundigenoordeel uit te brengen. UWV past hoor en wederhoor toe. Beide partijen worden geïnformeerd over de uitkomst. Tegen de uitkomst kan geen bezwaar worden ingediend. Opnieuw een deskundigenoordeel aanvragen over hetzelfde feit is alleen mogelijk als er nieuwe feiten of omstandigheden zijn. Opnieuw een deskundigenoordeel aanvragen met een andere vraag en/of over een andere situatie kan uiteraard wel. Op de site van UWV zijn de formulieren te vinden voor de aanvraag. Het is aan te bevelen alle relevante informatie te verstrekken en de vraagstelling goed te onderbouwen.

Kosten deskundigenoordeel

Vraagt de werkgever het deskundigenoordeel aan, dan betaalt hij het tarief van € 400. Voor de werknemer zijn de kosten € 100. Vraagt de werkgever het verplichte deskundigenoordeel aan in verband met een voorgenomen ontslag wegens onvoldoende meewerken van de werknemer of wegens veelvuldig ziekteverzuim, dan worden geen kosten in rekening gebracht.

Status deskundigenoordeel

Het deskundigenoordeel is een oordeel van UWV als onafhankelijke derde partij die niet betrokken is (geweest) bij het re-integratietraject. Het is dus geen beslissing en er kunnen geen rechten aan worden ontleend. Het deskundigenoordeel is bedoeld als handreiking om het re-integratieproces weer vlot te trekken. Het is een momentopname, er kunnen zich daarna wijzigingen voordoen.

Ondanks deze beperkingen kan een deskundigenoordeel waardevol zijn, mits er op de juiste wijze mee wordt omgegaan. Het kan partijen over een drempel heen helpen en een verdere vertraging of escalatie voorkomen. Het laat ook zien dat partijen serieus bezig zijn om tot een goede oplossing te komen.

Bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen bij de WIA-aanvraag of bij een juridische procedure wordt door UWV meegewogen:

- ✚ wat de uitkomst is geweest van het deskundigenoordeel;
- ✚ of er adequaat is gehandeld naar aanleiding van deze uitkomst.

Is er geen deskundigenoordeel aangevraagd, terwijl dit in het desbetreffende geval wel was aangewezen, dan wordt dat bij de beoordeling meegewogen en kan dat de werkgever en/of de werknemer worden aangerekend.

Eigenrisicodrager ZW of WGA

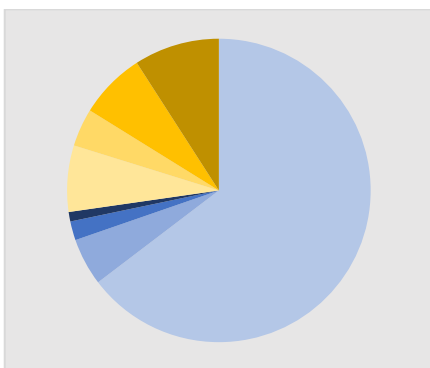
Een werkgever die eigenrisicodrager ZW of WGA is, kan eveneens een deskundigenoordeel aanvragen. Gaat het om ex-werknemers die een ZW-uitkering krijgen, dan is de vraag over de geschiktheid voor het eigen werk niet meer aan de orde. Hierover kan dan ook geen deskundigenoordeel worden aangevraagd. Zie verder hoofdstuk XI.

Wettelijke basis

De regelgeving over het deskundigenoordeel is te vinden in artikel 32 en 32a van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). Vanwege de geringe relevantie is deze wet niet in deel B van dit boek behandeld.

Enkele cijfers over aanvragen

Elk jaar ontvangt UWV ongeveer 10.000-12.000 aanvragen voor een deskundigenoordeel. De meeste aanvragen zijn afkomstig van werkgevers met de vraag of de eigen re-integratie-inspanningen voldoende zijn. Die vraag gaat in veel gevallen over uitstel van re-integratie in spoor 2 - vanwege perspectief op een geslaagde re-integratie in spoor 1 of vanwege onvoldoende re-integratiemogelijkheden. Is UWV het eens met de werkgever, dan is de kans op een loonsanctie bij einde wachttijd slechts 5%. Vindt UWV de re-integratie onvoldoende, dan volgt in 21% van de gevallen een loonsanctie.



| | |
|-----|-------------------------------|
| 64% | wg: eigen re-integratie? |
| 5% | wg: re-integratie wn? |
| 2% | wg: werk passend? |
| 1% | wg: wn geschikt om te werken? |
| 7% | wn: re-integratie wg? |
| 4% | wn: eigen re-integratie? |
| 7% | wn: werk passend? |
| 9% | wn: geschikt om te werken? |

Bron: UWV (percentages afgerond).

Aan de tekst over het deskundigenoordeel is meegewerkt door arbeidsdeskundige Rob Joosten, schrijver van het boek: 'Handboek Poortwachter'.


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 is anders en vraagt om een specifieke aanpak. Maatwerk dus. Een veel voorkomende misvatting is dat het protocol strikt moet worden gevolgd, ongeacht de individuele casus.

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 of 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 gemaakt. Het is een logische volgorde: eerst analyseren wat (de oorzaak van) het probleem is en vervolgens een aanpak vinden om het probleem op te lossen.

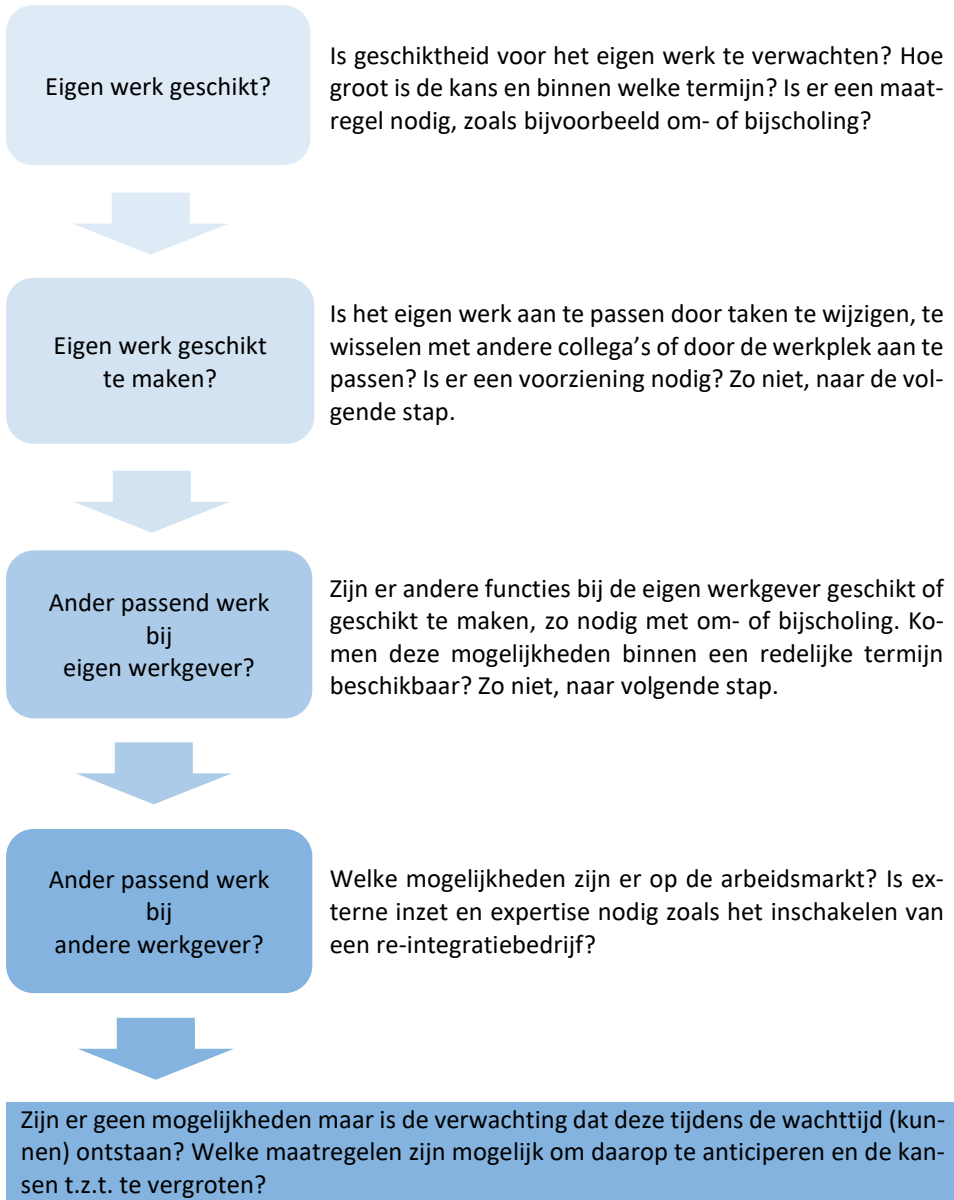
Eisen aan het plan van aanpak

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.



Geen mogelijkheden

Zijn er geen re-integratiemogelijkheden meer te verwachten, dan is een IVA-aanvraag al tijdens de wachttijd te overwegen. Deze aanvraag kan slechts eenmaal worden gedaan tijdens de wachttijd, voor het eerst na 3 weken en niet later dan na 68 weken.

Uitvoering van het plan van aanpak

Het plan van aanpak is het document dat bij de uitvoering steeds aan de orde moet komen om de voortgang van de stappen en activiteiten te volgen (en te registreren!). Het is aan te bevelen bij elk contact het plan van aanpak als agenda en leidraad te gebruiken om te toetsen of de afspraken en activiteiten (nog steeds) bijdragen aan de doelstelling.

Bijstellen plan van aanpak

Het bijstellen of aanpassen van de activiteiten is aan de orde bij gewijzigde omstandigheden of wanneer bij evaluaties blijkt dat de beoogde resultaten op de voorgenomen wijze niet kunnen worden gerealiseerd. Nooit omdat afspraken niet zijn 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 acties zijn gepland of nieuwe informatie is te verwachten, zoals de uitslag van een onderzoek, is het zinvol daarop aansluitend een nieuwe afspraak te plannen. Voor de bedrijfsarts is het gebruikelijk om iedere 6 weken een consult te plannen. 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 zijn nagekomen, om inzicht te krijgen in het verloop en of de bereikte resultaten conform de verwachtingen zijn. En tot slot als verantwoording aan UWV als het tot een WIA-aanvraag mocht komen. Als het plan van aanpak wordt bijgesteld, is het van belang om te weten wanneer en met welke redenen de bijstelling heeft plaatsgevonden. Zo ontstaat een lo-gisch verslag dat inzicht geeft in alle afwegingen die in de loop van de tijd zijn gemaakt.

