

Re-integratieverplichtingen van de werkgever

Waar ligt de grens voor wat van een werkgever in redelijkheid kan worden verlangd?

Bijlagen

Afstudeerscriptie
Auteur: Denise Lavrijsen
Organisatie: FNV Bondgenoten
Datum: 5 januari 2009

Inhoud

Pagina

Bijlage 1	1
Bijlage 2	2
Bijlage 3	3
Bijlage 4	4
Bijlage 5	5
Bijlage 6	6
Bijlage 7	7
Bijlage 8	9
Bijlage 9	11
Bijlage 10	13
Bijlage 11	14
Bijlage 12	16
Bijlage 13	18
Bijlage 14	20
Bijlage 15	22

Bijlage 1

Uitwerking interview Sheila van der Beek, procesjurist DID Weert

Zou je mij een aantal voorbeelden kunnen geven waarin je op problemen stuitte bij het deskundigenoordeel, en waarover had je in die gevallen een deskundigenoordeel gevraagd?

Vaak vraagt de werknemer het deskundigenoordeel zelf aan, en kunnen wij dus niet specifiek vragen wat we beantwoord willen hebben. Er staat een beperkt aantal keuzevragen op het aanvraagformulier en het zijn allemaal gesloten vragen. Een werknemer vinkt vaak het keuzevakje aan met het onderwerp dat het dichtst in de buurt komt bij het onderwerp waarover hij een vraag heeft. In de toelichting kun je je vraag eventueel specificeren, maar dan krijg je je vraag negen van de tien keer niet beantwoord. Het zou beter zijn als je in het aanvraagformulier open vragen zou kunnen stellen, zoals “doet de werkgever voldoende, en zo nee, wat moet hij dan nog gaan doen?”.

Het is niet duidelijk hoe een arbeidsdeskundige precies onderzoekt, welke richtlijnen hij daarvoor gebruikt, hoe hij tot zijn oordeel komt. De motivering in de rapportage bij het oordeel is vaak te vaag. Daardoor ontstaan vaak nog discussies met de werkgever, bijvoorbeeld over de vraag of hij nu wel of niet nog bepaalde re-integratieactiviteiten moet verrichten. Er wordt in deskundigenoordelen niet aangegeven wat nou precies de punten zijn, die maken dat de werkgever daadwerkelijk voldoende of onvoldoende heeft gedaan.

De arbeidsdeskundige gaat ook niet altijd langs bij het bedrijf. Hij gaat dan bijvoorbeeld in gesprek met de werknemer en werkgever en gaat af op de informatie die de werkgever hem toestuurt. Bij grote bedrijven, zoals DAF of Philips, wordt al snel gezegd dat er wel een passende functie aanwezig is, maar wordt de functie niet verder gespecificeerd. Het oordeel is dan te algemeen, waardoor de werknemer min of meer gedwongen wordt om te procederen. De rechter zegt dan vaak weer dat de werknemer ook moet specificeren welke arbeid hij wil verrichten, maar wanneer een werknemer op een bepaalde afdeling van een heel groot bedrijf werkt, heeft hij helemaal geen inzicht in de functies die er op andere afdelingen nog aanwezig zijn.

Het komt ook voor dat er wel functies genoemd worden, maar dat deze functies al vervuld zijn door andere werknemers, of door een andere gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in het kader van zijn re-integratie. Het UWV laat zich er dan niet over een dergelijke discussie uit, zeker niet als dat zou betekenen dat de werknemer die de functie op dat moment vervuld, daardoor zijn werk zou verliezen.

Waar ik regelmatig mee te maken krijg is de vraag of een bepaalde cursus of scholing door de werkgever betaald moet worden. Ik heb bijvoorbeeld een werknemer gehad die wilde weten of een computercursus die hij wilde volgen, door de werkgever bekostigt moest worden. Hij kon slechts kiezen uit de vragen op het aanvraagformulier en vinkte dus de vraag “Doet mijn werkgever genoeg om mij weer aan het werk te helpen?”. Toen hij vervolgens in het gesprek met de arbeidsdeskundige specifiek de vraag over de computercursus stelde, werd hij eigenlijk gewoon afgewimpeld. Een arbeidsdeskundige beantwoordt vaak heel kort de vragen uit het aanvraagformulier met ja of nee, maar op overige punten waar vragen over bestaan, wordt geen antwoord gegeven.

Zo kun je in de bijlage van het aanvraagformulier voor een deskundigenoordeel je vraag wel specificeren, maar toch blijft de arbeidsdeskundige vaak een beetje hangen bij de primaire vragen en wordt er op de specifieke vraag niet echt ingegaan.

In een ander voorbeeld ging het om een werknemer die het tweede spoor inging. Met een re-integratiebedrijf kwam hij tot de conclusie dat hij omgeschoold moest worden tot beveiligingsbeambte. De vraag was nu of de werkgever deze omscholing moest betalen en of hij de reiskosten van en naar de opleiding moest betalen. Er kon echter alleen een oordeel gevraagd worden over de vraag of de werkgever voldoende aan re-integratie had gedaan.

Bijlage 2

Uitwerking interview Mandy Dielemans, Jurist DID Weert

Zou je mij een aantal voorbeelden kunnen geven waarin je op problemen stuitte bij het deskundigenoordeel, en waarover had je in die gevallen een deskundigenoordeel gevraagd?

In een geval heb ik voor een werknemer een deskundigenoordeel verzocht, omdat de werknemer zichzelf nog geschikt vond voor zijn eigen werk. De werkgever vond echter van niet en wilde al gaan beginnen met het tweede spoor. Ik heb voor dit deskundigenoordeel drie vragen gesteld, namelijk:

- of hij nog geschikt was voor zijn eigen werk;
- indien dat niet het geval was, of er nog alternatieven waren;
- of de werkgever voldoende re-integratieinspanningen had verricht.

Het UWV heeft alleen antwoord gegeven op de eerste vraag. Het antwoord luidde dat de werknemer niet meer geschikt was voor zijn eigen werk. Alternatieven werden door de arbeidsdeskundige niet gegeven. Toen de werknemer de arbeidsdeskundige vroeg om antwoord op de andere twee vragen, kreeg hij te horen dat hij daarvoor een nieuw deskundigenoordeel aan moest vragen. Dit heb ik al vaker meegemaakt. Dan kruiste ik meerdere vakjes aan en kreeg ik gewoon een deskundigenoordeel over maar één onderwerp.

Verder wordt over het algemeen de beslissing onvoldoende gemotiveerd. Het deskundigenoordeel bestaat uit een beslissing en een rapportage van het onderzoek. Soms is dat voldoende en kun je uit de rapportage halen hoe de arbeidsdeskundige tot de beslissing is gekomen. Maar het UWV is ook regelmatig onduidelijk en vaag over alternatieven die mogelijk zijn voor de werknemer. Ook wordt soms geen gedegen onderzoek gedaan. Dan wordt bijvoorbeeld alleen telefonisch contact gezocht met de werknemer of werkgever. De arbeidsdeskundige gaat niet altijd naar het bedrijf toe. Via de telefoon kun je eigenlijk geen fatsoenlijk onderzoek doen. Het oordeel wordt ook bijna altijd te laat gegeven. Officieel moet het UWV het oordeel binnen twee weken geven, maar het duurt altijd minimaal drie tot vier weken.

Bijlage 3

Uitwerking interview Evelyn Joosten, procesjurist DID Weert

Zou je mij een aantal voorbeelden kunnen geven waarin je op problemen stuitte bij het deskundigenoordeel, en waarover had je in die gevallen een deskundigenoordeel gevraagd?

Ik vraag eigenlijk niet zo vaak een deskundigenoordeel aan. Ik vind het namelijk soms wel een risico om erop te vertrouwen dat het UWV haar werk goed doet. Zo heb ik bijvoorbeeld een werknemer gehad die helemaal niets meer kon. De werkgever heeft daarom ook niets aan re-integratie gedaan. Hij heeft zowel het eerste als het tweede spoor niet onderzocht op mogelijkheden voor de werknemer, omdat duidelijk was dat er gewoon geen mogelijkheden waren. Het UWV oordeelde bij de WIA-aanvraag dus dat de werkgever onvoldoende re-integratieinspanningen verricht had. Dat was voor mij wel positief, maar daaruit blijkt wel dat het UWV niet eens heeft onderzocht of de werkgever wel mogelijkheden had om de werknemer te re-integreren.

Ik heb ook ooit een werknemer gehad wilde weten of er nog passend werk voor hem aanwezig was bij zijn werkgever. Het deskundigenoordeel gaf helemaal geen antwoord op deze vraag. Er stond alleen maar in dat de werknemer volgens het UWV volledig arbeidsongeschikt was. Er werd dus antwoord gegeven op de verkeerde vraag.

Bijlage 4

Uitwerking interview Therese Beurskens, jurist DID Weert

Zou je mij een aantal voorbeelden kunnen geven waarin je op problemen stuitte bij het deskundigenoordeel, en waarover had je in die gevallen een deskundigenoordeel gevraagd?

Wanneer een werknemer iets concreets wil tijdens zijn re-integratie, kan hij dat vaak moeilijk voor elkaar krijgen. De werknemer beschikt natuurlijk niet over heel veel kennis en capaciteiten om te weten wat voor functies er voor hem mogelijk zijn.

Een werkgever kan een arbeidsdeskundige natuurlijk makkelijker overtuigen dat er geen mogelijkheden voor de werknemer zijn, omdat hij beschikt over veel meer kennis over het bedrijf. Een arbeidsdeskundige heeft de neiging om toch snel de visie van de werkgever over te nemen, omdat hij zelf niet alle aspecten van het bedrijf kan onderzoeken en dus afgaat op wat de werkgever hem aan informatie geeft.

Een werkgever zegt al snel dat een werknemer niet geschikt is voor een bepaalde functie, ook niet na scholing. Scholing wordt ook een beetje buiten beschouwing gelaten in het arbeidsdeskundig onderzoek.

Een concreet voorbeeld is een zaak die ik heb gehad, waarin een werknemer in een schoenenfabriek werkte. Hij werkte veel met lijmen en kreeg OPS, een hersenbeschadiging waarbij je vergeetachtig wordt. De werknemer vond dat de werkgever te weinig had gedaan om hem hiertegen te beschermen. De werknemer wilde een omscholing van de werkgever, om passend werk te kunnen doen. De werkgever zei dat er geen plaats voor de werknemer was in het bedrijf en dat de werknemer onvoldoende capaciteiten had. Er is in deze zaak geen deskundigenoordeel aangevraagd, maar het UWV is wel overgegaan tot een keuring van de WIA-aanvraag. Het UWV doet dit alleen als zij vindt dat er voldoende re-integratieinspanningen zijn verricht. Op het aspect van de omscholing zijn zij niet ingegaan.

Bijlage 5

Uitwerking telefonisch interview Albert van Londen, arbeidsdeskundige UWV Haarlem

Hoe gaat een arbeidsdeskundige te werk bij een oordeel over de re-integratieinspanningen van de werkgever?

Op het aanvraagformulier moet het vakje met het onderwerp van de vraag worden aangekruist. Daarop volgt een arbeidskundig onderzoek. Eerst wordt onderzocht of spoor één voldoende en met het juiste tijdspad is doorlopen. Vervolgens wordt bekeken hoeveel functies er aanwezig zijn die geschikt zijn voor de werknemer en die ook passend zijn. Ook wordt bekeken of de werkgever tijdig het tweede spoor is ingegaan. Tijdig wil zeggen; na één jaar. De werkgever kan hiervoor een arbeidsdeskundige raadplegen. Voor het tweede spoor moet de werkgever een re-integratietraject inkopen en deze daadwerkelijk serieus doorlopen. Het UWV moet binnen vier weken een deskundigenoordeel geven.

Bestaat er bij het UWV geen interne richtlijn of een intern beleid voor het geven van deskundigenoordelen?

Nee, hiervoor is geen beleid. De beleidsregels beoordelingskader poortwachter vormen het uitgangspunt, maar verder bestaat er geen beleid. We hebben wel een intern handboek waarin een klein stukje te vinden is over het deskundigenoordeel, maar hierin staat niets over hoe men te werk moet gaan.

Betekent dat, dat iedere arbeidsdeskundige zelf bepaalt hoe hij zijn onderzoek verricht?

Ja, dat klopt. Ik zorg er zelf wel altijd voor dat ik zowel een gesprek met de klant voer als een bezoek breng aan de werkgever. Ik vind zelf dat dat wel nodig is voor een goed oordeel. Maar dat doet niet elke arbeidsdeskundige.

Wordt door een arbeidsdeskundige ook antwoord gegeven op de vraag: is er in het bedrijf passende arbeid aanwezig? En zo ja, worden door de arbeidsdeskundige dan ook specifieke functies genoemd?

Nee, de vraag of er passende arbeid aanwezig is, is te algemeen en zal door een arbeidsdeskundige niet beantwoord worden. Dit is ook meer een zaak tussen de bedrijfsarts en de werkgever. De vraag moet specifieker zijn. Wanneer een werkgever of werknemer een specifieke functies aanwijst en vraagt of die functie geschikt is, wordt daar wel antwoord op gegeven. Wanneer er bijvoorbeeld tien functies heel specifiek genoemd worden, met de vraag of een van die functies passend is, wordt de vraag ook niet beantwoord. Er moet echt één specifieke functie genoemd worden.

Wanneer er meerdere passende functies aanwezig zijn en voor één functie wordt gevraagd of deze passend is, geven jullie dan ook aan dat jullie een andere functie eigenlijk meer passend vindt of laten jullie je daar niet over uit?

Nee daarover wordt niets gezegd. We kijken alleen naar de vraag, dus of de desbetreffende functie passend is.

Oordelen jullie alleen of een functie voor de werknemer geschikt is, of verplichten jullie de werkgever ook om de werknemer in de functie te werk te stellen?

Een deskundigenoordeel is niet bindend. Het is slechts een oordeel en de werkgever en werknemer moeten vervolgens beslissen of ze dit oordeel volgen. Wij kunnen dus wel zeggen dat een functie geschikt is, maar niet dat deze ook aangeboden moet worden. Als de werkgever een door ons geschikt bevonden functie niet aanbiedt, kan hem dat problemen opleveren bij de toetsing van de WIA –aanvraag.

Bijlage 6

Uitwerking telefonisch interview Pierre Gielen, arbeidsdeskundige UWV Heerlen

Zijn er interne richtlijnen voor het verrichten van het deskundigenoordeel? Of is er een bepaald beleid waarin staat wat allemaal onderzocht moet worden? Hoe gaat het UWV precies te werk bij haar deskundigenoordeel?

Nee daarvoor is geen richtlijn. Elke situatie is uniek en er moet per situatie worden beoordeeld hoe er onderzocht gaat worden. Op het aanvraagformulier kunnen werkgevers en werknemers aankruisen welke vragen zij beantwoord willen hebben. Die vraag kunnen zij in de bijlage specificeren. Maar meestal weten ze niet precies hoe ze hun vraag moeten formuleren en is voor ons onduidelijk wat ze precies willen weten. Vaak blijkt dan achteraf dat ze eigenlijk andere wensen hebben. Er blijken dan nog allerlei vragen te leven. Die vragen moeten wij achterhalen.

Om een vraag op een juiste manier te kunnen beantwoorden, moeten wij als arbeidsdeskundige weten wat er allemaal speelt in de desbetreffende situatie. We moeten een beeld krijgen van de relatie tussen werkgever en werknemer. Soms spelen er nog allerlei dingen in de achtergrond, zoals een arbeidsconflict.

Je moet het deskundigenoordeel zien in het kader van de doelstelling van het UWV. Werkgever en werknemer moeten alles doen om ervoor te zorgen dat de werknemer weer aan het werk kan. Als de werknemer een scholing nodig heeft om weer aan het werk te kunnen, dan betekent dat dat de werkgever die scholing moet betalen. Als hij dat niet doet en het UWV gaat de WIA-aanvraag beoordelen, komt daar uit dat de werkgever niet voldoende heeft gedaan om de werknemer weer aan het werk te krijgen. De werkgever kan dan een loonsanctie krijgen.

Soms kunnen we de vragen van werknemers ook gewoon niet beantwoorden. Dan willen mensen dingen weten waarop wij geen antwoord kunnen geven. Of ze vragen meerdere dingen in één formulier. Dat is niet mogelijk. Daarvoor moeten ze dan een ander oordeel vragen. Per aanvraagformulier mag maar één vraag gesteld worden.

Bijlage 7

Uitwerking interview Frank Ladeur, arbeidsdeskundige UWV Heerlen.

Kunt u mij vertellen hoe het UWV tot haar deskundigenoordeel komt? Zijn er interne richtlijnen? Of is er een intern beleid waarin staat hoe en wat er allemaal onderzocht moet worden?

In het deskundigenoordeel wordt alleen antwoord gegeven op de vraag die in het aanvraagformulier is gesteld. Meer niet. We passen altijd hoor en wederhoor toe. De arbeidsdeskundige rapportage wordt zowel naar de werkgever als de werknemer gestuurd. We streven ernaar om een deskundigenoordeel binnen drie weken te geven, maar dit lukt niet altijd. Van een interne richtlijn is geen sprake. Het geven van een deskundigenoordeel is maatwerk. Van geval tot geval wordt bekeken welke zaken onderzocht worden.

Klopt het dat er maar één vraag gesteld mag worden per aanvraagformulier? Geldt dat ook voor de vraagstelling in de bijlage?

Er mag maar één vakje aangekruist worden op de voorkant van het formulier. Dit is natuurlijk financieel ook wel een beetje in ons voordeel. Het deskundigenoordeel kost ook maar 50 euro, dus wanneer iemand nog een vraag heeft, kan hij altijd nog een keer een deskundigenoordeel aanvragen. Het kost ook gewoon teveel tijd om meerdere vragen te beantwoorden. In de bijlage kan de vraag over het aangekruiste onderwerp verder gespecificeerd worden. Er mogen in de bijlage wel twee vragen gesteld worden, maar er moet wel sprake zijn van een verband tussen de vragen. Vaak is niet duidelijk wat de aanvrager nou precies wil weten. Wanneer de vraag in het aanvraagformulier onduidelijk is geformuleerd, nemen we contact op met de aanvrager om te vragen wat hij precies wil weten.

Kijkt u zelf vooral naar het aangekruiste onderwerp of richt u zich juist heel erg op de specifieke vraag in de bijlage?

Ik kijk van A tot Z. Misschien iets meer naar de specifieke vraag in de bijlage. Er moet wel een verband tussen zitten. Wanneer niet duidelijk is wat de aanvrager wil weten, bel ik hem op of nodig ik hem uit voor een gesprek in mijn kantoor.

Moet een arbeidsdeskundige altijd bij het bedrijf langsgaan of vindt er soms ook alleen telefonisch contact plaats?

Soms vindt er ook alleen telefonisch contact plaats. Dit is echter meer uitzondering dan regel. In die gevallen heeft een bezoek aan het bedrijf weinig toegevoegde waarde, bijvoorbeeld omdat iemand zoveel beperkingen heeft, dat duidelijk is dat er maar weinig mogelijkheden zijn in het bedrijf. Soms is er ook gewoon te weinig tijd voor. Deskundigenoordeel hebben een hoge prioriteit en worden zo door de andere werkzaamheden heen geschoven, die dan ook weer in de knel komen.

Denkt u dat het resultaat van het deskundigenoordeel niet optimaler zou zijn als er een bepaalde richtlijn zou zijn waaraan elke arbeidsdeskundige zich moet houden?

Er is niet echt sprake van een beleidslijn, maar hier streven we wel naar. Iedere middag hebben we een bijeenkomst waarin de arbeidsdeskundige, de verzekeringsarts en de procesbegeleider de binnengekomen aanvraagformulieren toetsen. We bekijken of de vraagstelling correct is in relatie tot de bijgevoegde stukken. Ook de casus wordt tijdens zo'n

bijeenkomst besproken. Wanneer de vraagstelling in het formulier te vaag of onduidelijk is, nemen we contact op met de aanvrager.

Hoe wordt beoordeeld of er een passende functie in het bedrijf aanwezig is? Worden er door een arbeidsdeskundige ook specifieke functies genoemd die geschikt zijn?

De vraag van werkgever of werknemer of een specifieke functie voor de werknemer geschikt is, beantwoorden wij niet, zeker niet wanneer in het bedrijf sprake is van meerdere geschikte functies en de aanvrager wil van één functie weten of deze geschikt is. Wij willen als publieke organisatie onafhankelijk zijn. We willen niet op de stoel gaan zitten van commerciële arbeidsdeskundige bureaus. Daarmee zouden wij het risico lopen dat er vingers naar ons worden gewezen bij een eventuele latere ontslagprocedure.

De vraag of er passend werk aanwezig is in het bedrijf beoordelen wij wel. We geven ook specifieke functies. Een arbeidsdeskundige heeft ook de mogelijkheid om informatie op te vragen bij de werkgever over mogelijk functies. Ik ben van mening dat in de aanvraag voor een deskundigenoordeel voor de werkgever ook verplicht moet worden dat hij deze informatie moet verstrekken, ook aan de werknemer.

Wat vindt u van het aanvraagformulier voor het deskundigenoordeel?

Het formulier wat je kunt downloaden op onze website is een andere dan die je thuis gestuurd kunt krijgen. Dat mag niet kunnen. Daarnaast vind ik dat de werkgever verplicht moet worden bij zijn aanvraag aan te geven welke specifieke functies in het bedrijf aanwezig zijn.

Oordeelt het UWV ook over de vraag of een werkgever iets moet bekostigen, zoals een scholing of cursus? Of doet het UWV daar geen uitspraken over?

Dat is een zaak van werkgever en werknemer. Wanneer de werkgever op dat moment voldoende inspanningen heeft verricht, laten wij ons hier niet over uit. We onderzoeken alleen of de werkgever op dat moment voldoende inspanningen heeft verricht. Wanneer de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht, zullen we hierover wel wat zeggen in de rapportage, maar we zullen niet zeggen dat de werkgever dat moet betalen. We noemen het in de rapportage als mogelijkheid. Wanneer de werkgever een opleiding niet wil betalen en bij de WIA-aanvraag blijkt dat hij de weinig heeft gedaan, komt hij daar mee in de problemen. Dat is zijn eigen verantwoordelijkheid. Het betalen van scholing blijft een zaak tussen werkgever en werknemer.

Bestaat er een mogelijkheid om bezwaar te maken tegen de wijze waarop het deskundigenoordeel tot stand is gekomen?

Je kunt wel ageren tegen het deskundigenoordeel door een brief te sturen waarin bijvoorbeeld staat dat je dingen mist. Of je vraagt een nieuw deskundigenoordeel aan.

Kan men twee keer een deskundigenoordeel aanvragen over hetzelfde onderwerp of moet er dan sprake zijn van nieuwe omstandigheden?

Ja, je kunt gewoon twee keer een oordeel vragen over hetzelfde onderwerp. Er hoeft geen sprake te zijn van nieuwe omstandigheden. We gaan er meestal wel vanuit dat er sprake is van nieuwe omstandigheden.

Bijlage 8

Uitwerking telefonisch interview Pascal Ruardy, arbeidsdeskundige UWV Alkmaar

Wanneer in het aanvraagformulier gevraagd wordt of één specifieke functie voor de werknemer passend is, wordt daarop dan antwoord gegeven? En op de vraag of er ergens in het bedrijf passend werk aanwezig is? Worden er dan ook specifieke functies genoemd?

Er moet natuurlijk eerst worden gekeken of er functies aangeboden zijn en wat voor soorten functies er aanwezig zijn in het bedrijf. Er moet door een werkgever onderzoek zijn gedaan naar de mogelijkheden voor de werknemer. De vraag of er passende arbeid in het bedrijf aanwezig is, wordt daarom niet beantwoord. De werkgever en werknemer moeten dit samen onderzoeken. De vraag of een bepaalde functie voor de werknemer passend is, wordt wel beantwoord, indien daarover een meningsverschil bestaat tussen werknemer en werkgever.

Wanneer het gaat om een groot bedrijf met vele afdelingen en functies, onderzoekt een arbeidsdeskundige dan ook nog of er passende arbeid aanwezig is?

Nee, dan leg ik de opdracht terug bij de werkgever. Het UWV gaat zelf geen gegevens bij de werkgever opvragen. Dat zou wel een hele makkelijke en goedkope manier zijn om een dergelijk onderzoek door het UWV te laten verrichten.

En wanneer een werknemer wil weten of er een passende functie voor hem aanwezig is en hij heeft geen inzicht in alle functies die er in het bedrijf bestaan?

De werkgever en werknemer moeten zelf bij het opstellen van het plan van aanpak alle aanwezige functies bekijken. Hij zal dus naar zijn werkgever moeten gaan. Wanneer de werkgever onvoldoende meewerkt, zou de werknemer een deskundigenoordeel kunnen aanvragen om de re-integratieinspanningen van de werkgever te toetsen. Het plan van aanpak kan dan getoetst worden op het correct onderzoeken van geschikte functies.

Wat als een werknemer wil weten of een functie passende passend is voor hem en de functie blijkt al door een andere werknemer te worden vervuld, bijvoorbeeld als passend werk? Laat het UWV zich dan uit over die vraag?

Dit is eigenlijk nog nooit voorgekomen. Deze vraag zou ik dus puur theoretisch moeten beantwoorden. Er zou dan een oordeel over de geschiktheid van de functie gegeven worden en vastgesteld worden dat deze functie niet voorhanden is. Aan de werkgever kan dan gevraagd worden of de functie misschien uitgebreid zou kunnen worden, dus dat twee werknemers deze functie zullen gaan vervullen. Verder moet ook worden gekeken naar de bedoeling van de functie. Wordt de functie momenteel tijdelijk vervuld of wordt deze structureel vervuld door de andere werknemer? Wanneer de functie structureel door de werknemer wordt uitgevoerd, is het niet aan het UWV om te oordelen wie er dan voorrang heeft. De werkgever moet hierover zelf oordelen.

Laat een arbeidsdeskundige zich uit over de vraag wat de werkgever nog precies moet doen om de werknemer te re-integreren? Moet hier specifiek naar worden gevraagd?

Er zijn min of meer twee stromingen bij het UWV. De ene stroming van arbeidsdeskundigen laat zich echt alleen uit over de vraag die wordt gesteld. De andere stroming wil de vraag wat uitgebreider behandelen en geeft ook verdere informatie. De accenten kunnen per kantoor verschillen. Hier in alkmaar willen we wel wat uitgebreider antwoorden en dus meer aangeven welke acties nog allemaal nodig zijn en de redenen geven waarom op dat moment nog onvoldoende re-integratieinspanningen zijn verricht.

Hoe komt het dat een deskundigenoordeel vaak niet binnen de wettelijke termijn van twee weken wordt gegeven?

Dit komt niet echt vaak voor. Meestal wordt het deskundigenoordeel binnen tien werkdagen gegeven en dit is ook meestal voldoende tijd. Het hangt er ook een beetje vanaf wanneer het wordt aangevraagd. Als het langer duurt, dan komt dat meestal omdat er onvoldoende informatie beschikbaar is. Soms is het ook moeilijk om een afspraak te maken met de werkgever omdat zijn agenda of de agenda van arbeidsdeskundige dit niet op korte termijn toelaten.

Oordeelt het UWV ook over de vraag of een werkgever iets moet bekostigen, zoals een scholing of cursus of doet het UWV daar geen uitspraken over? Maakt het verschil of een werkgever op dat moment in principe voldoende inspanningen heeft geleverd?

Het ligt er een beetje aan. Wanneer bij toetsing van de re-integratieverplichtingen blijkt dat het feit dat er onvoldoende inspanningen zijn verricht te verhelpen is met scholing, dan wordt dit wel vermeld. Maar of de werkgever verplicht is om de scholing te betalen, hangt ook af van de hoogte van de kosten. Er is natuurlijk een verschil tussen een scholing van 10.000 euro en een scholing van 2.000 euro. Er moet dan bekeken worden of dit redelijk is en of de werkgever deze scholing kan vergoeden. Bij een klein bedrijf ligt dat weer anders dan bij een groot bedrijf. Wanneer de werkgever op dat moment voldoende re-integratieinspanningen verricht heeft, zal een arbeidsdeskundige hier in elk geval niets over zeggen. Als er samenwerkingsverbanden bestaan, bijvoorbeeld het loopbaantraject in de bouwsector, dan verwijzen we daarnaar. Deze vergoeden dan de kosten van scholing.

Bijlage 9

Uitwerking interview Trian Schreijen, medisch medewerker/ teamleider van de claimafdeling en coördinator intake team deskundigenoordeel, UWV Heerlen.

Uitleg van het intake team en haar taken

Het aanvraagformulier op internet is steeds aan veranderingen onderhevig. Sommige werkgevers hebben een aantal jaar geleden een stapeltje uitgeprint van het internet en in een map gestopt en wanneer er een deskundigenoordeel aangevraagd moet worden, gebruiken ze zo'n, inmiddels verouderd, formulier. Daardoor krijgen wij soms onvolledige of onjuiste gegevens van die werkgever. Door werknemers worden vaak meerdere vakjes aangekruist. Dan weten we niet precies over welk onderwerp ze iets willen weten. In 90% van de gevallen gaat er bovendien een arbeidsconflict vooraf aan de aanvraag van een deskundigenoordeel. Hier lopen we steeds vaker tegen aan en dus is het voor ons soms moeilijk de casus duidelijk te krijgen. In dergelijke gevallen nemen we altijd contact op met de aanvrager, maar dat kost natuurlijk wel allemaal extra tijd. Het komt zelfs voor dat er geen eens een first opinion is gegeven. Dan wordt er rechtstreeks naar een second opinion gevraagd. Een werknemer zal dan eerst naar de werkgever en de bedrijfsarts moeten. Daarom halen we het soms niet om op tijd een deskundigenoordeel te geven. Het lukt dan niet om meteen de casus duidelijk te krijgen. Daarom hebben we een intake team vastgesteld met een procesbegeleider, twee arbeidsdeskundigen en een arts die iedere middag de binnengekomen aanvragen screent om de vraagstelling te verhelderen. Er wordt dan gekeken welke richting we op moeten, om wat voor deskundigenoordeel het gaan, wat de bedoeling van de aanvrager is en of we meer informatie moeten vragen. We moeten uitkijken dat we niet buiten onze taken treden. Wij kunnen namelijk een deskundig advies geven voor beperkte onderwerpen en binnen een beperkte tijd. We mogen daar ook niet buiten treden. Daar zijn de externe arbeidsdeskundige bureaus geschikt voor. Soms willen mensen veel te uitgebreide dingen weten. Dingen waarvoor gewoon geen oordeel gegeven wordt, omdat dat niet tot ons takenpakket hoort. Men denkt dan dat hij een relatief goedkoop deskundig advies kan krijgen op die manier, maar dat is gewoon niet mogelijk. We zijn nu ongeveer driekwart jaar bezig met dit intake team en er is al veel verbetering te zien.

Waarom wordt een deskundigenoordeel vaak niet binnen de termijn van twee weken uit de Wet SUWI gegeven?

Het oordeel ziek/niet ziek geven wij binnen twee weken. Het oordeel over passende arbeid en de toets re-integratieinspanningen van werkgever en werknemer geven wij binnen vier weken. Daar hebben wij dus termijnen voor en we blijven ook binnen die termijnen. Een oordeel over passende arbeid en re-integratieinspanningen kan ook niet binnen twee weken gegeven worden. Dat is bijna ondoenlijk. Daarvoor zijn teveel handelingen nodig. Vaak ontbreken bovendien bepaalde stukken. Dat ligt ook wel aan het aanvraagformulier waar niet alles goed op vermeld staat. Op het aanvraagformulier voor de werkgever staan meer eisen vermeld voor het leveren van gegevens dan op die van de werknemer. De werknemer beschikt ook over minder gegevens. Werkgevers leveren echter vaak niet alle benodigde gegevens en dat levert vertraging op. Vaak is het formulier ook niet volledig ingevuld. We zullen dan eerst alle informatie op moeten vragen. Zelfs wanneer het formulier niet is ondertekend, kunnen we het niet in behandeling nemen. De vertraging begint dus meestal met het aanvraagformulier.

Klopt het dat er maar één vraag gesteld mag worden in het aanvraagformulier? En hoe zit het met de bijlage?

Er mag op de voorzijde maar één vakje aangekruist worden. Voor een ander onderwerp is ook weer een ander deskundigenoordeel nodig. Daarvoor moet dus ook een ander formulier worden ingevuld. In de bijlage kunnen meerdere vragen gesteld worden, maar dat is ook

afhankelijk van de vraag die aan de voorzijde van het formulier is aangekruist. De vraag in de bijlage moet daarmee wel in relatie staan. Er is geen harde richtlijn voor hoe we met meerdere vragen omgaan, maar we proberen een eventuele tweede vraag wel mee te nemen als het van belang is voor het onderwerp wat op de voorzijde is aangekruist. Voor de vraag of een werkgever voldoende inspanningen verricht, kun je niet heel simpel antwoorden met ja of nee. Dit moet je wel onderbouwen. Je moet dus aangeven of een gevraagde scholing, aanpassing of urenreductie geschikt is voor de werknemer. Natuurlijk is veel afhankelijk van interpretatie. Iedere arbeidsdeskundige interpreteert een vraag anders. Er zou eigenlijk ook meer contact tussen werknemers en het UWV moeten zijn.

Oordeelt een arbeidsdeskundige ook over de vraag of een werkgever iets moet bekostigen, zoals een scholing of cursus, of doet deze daar geen uitspraken over?

Nee, een deskundigenoordeel is een advies. Wij adviseren alleen. We geven alleen aan of een opleiding of een cursus voor de werknemer geschikt is, maar we verplichten de werkgever niet om deze te betalen. Zo ver kunnen we niet gaan. Dat is onze bevoegdheid niet. Het is aan de werkgever om iets met het advies te doen.

Wanneer in gevraagd wordt of één specifieke functie voor de werknemer passend is, wordt daarop dan antwoord gegeven? En op de vraag of er ergens in het bedrijf passend werk aanwezig is? (worden er dan ook specifieke functies genoemd?)

Het antwoord op de vraag of er passende arbeid ergens in het bedrijf aanwezig is, kan niet worden beantwoord. Het is niet aan ons om zo'n uitgebreid onderzoek te doen. De werkgever moet zelf met één specifieke functie komen. Hij moet dus niet met vier functies aan komen zetten en vragen welke geschikt is, ook al heeft hij de functies nog zo specifiek benoemd. Wanneer een werknemer wil weten of er passende arbeid in het bedrijf aanwezig is en hij heeft geen inzicht in alle bestaande functies omdat het om een groot bedrijf gaat, zal hij hiervoor naar zijn werkgever moeten gaan. Samen met de werkgever en de bedrijfsarts moet hij vervolgens gaan onderzoeken welke functies er in het bedrijf bestaan en welke geschikt zijn voor hem. De werknemer kan ook naar een extern arbeidsdeskundig bureau stappen. Deze kunnen wel een werkplekonderzoek doen. Het deskundigenoordeel is gewoon niet geschikt voor zo'n uitgebreid onderzoek. Het zou natuurlijk wel makkelijk voor 50 euro. Maar daar is gewoon geen tijd voor. Er moet dus echt gevraagd worden naar de geschiktheid van één functie en dan wordt daar gewoon antwoord op gegeven. Er moet echt een bepaalde richting aangegeven worden, anders is het voor ons ondoenlijk.

Laat een arbeidsdeskundige zich uit over de vraag wat de werkgever nog precies moet doen om de werknemer te re-integreren? Moet hier specifiek naar worden gevraagd?

Bij het toetsen van de re-integratieinspanningen van de werkgever moet worden aangegeven waarom de inspanningen voldoende of onvoldoende zijn. Hoewel het misschien niet altijd voorkomt dat vermeld wordt, probeert het UWV dit wel te verbeteren.

Bijlage 10

Uitwerking interview Frank Coenen, stafprocesbegeleider UWV Heerlen

Oordeelt het UWV ook over de vraag of een werkgever iets moet bekostigen, zoals een scholing, cursus of aanpassing, of doet het UWV daar geen uitspraken over?

Het UWV geeft geen oordeel over kosten. De opleiding kan wel als mogelijkheid worden gegeven bij het zoeken naar passend werk bijvoorbeeld. Dan gaat het vaak om omscholing in het kader van het kunnen verrichten van andere functies.

Wanneer in gevraagd wordt of één specifieke functie voor de werknemer passend is, wordt daarop dan antwoord gegeven? En op de vraag of er ergens in het bedrijf passend werk aanwezig is? (worden er dan ook specifieke functies genoemd?)

De aanvrager moet zelf met concrete functies komen. Werkgevers vragen vaak welke functies ze aan hun werknemer aan kunnen bieden, maar een werkgever moet zelf met de bedrijfsarts onderzoeken wat voor de werknemer mogelijk is. Daarin bestaat natuurlijk een groot verschil tussen grote en kleine werkgevers. Een werkgever met 1000 werknemers in dienst heeft vaak meer mogelijkheden om een passende functie te vinden dan een werkgever met maar vijf werknemers in dienst, die allemaal hetzelfde werk verrichten. Bij de aanvraag van een oordeel over passende arbeid voor de werknemer mogen wel bijvoorbeeld vijf verschillende functies genoemd worden. Daarbij moet wel precies de taakhoud en de belasting worden gegeven en dan kunnen we bekijken welke van die functies passend zijn en welke functies niet. Een werknemer of werkgever hoeft dus niet perse maar één functie te noemen.

Hoe komt het dat het UWV buiten de wettelijke termijn van twee weken treedt?

Dat is gewoon niet mogelijk. Voor het oordeel over de arbeidsongeschiktheid van een werknemer staat wel een termijn van twee weken en daar houden we ons ook aan. Voor het oordeel over passende arbeid en over re-integratieinspanningen van werknemer en werkgever hebben wij intern een termijn van vier weken vastgesteld. Het klopt dat er in de wet eigenlijk twee weken voor staat, maar dit is gewoon echt niet te doen. We hebben nog nooit klachten gehad dat het te lang duurde. Het moet natuurlijk niet langer gaan duren dan een maand, maar daar proberen we wel echt voor te zorgen.

Klopt het dat er maar één vraag gesteld mag worden in het aanvraagformulier? En hoe zit het met de bijlage?

Er mag één vraag aangekruist worden op de voorpagina. Over dat onderwerp zal dan een oordeel gegeven worden. Er kunnen niet twee onderwerpen worden aangekruist, omdat er dan twee verschillende onderzoeken gedaan moeten worden. Dit is niet mogelijk binnen de gegeven termijnen. Een deskundigenoordeel kost ook maar 50 euro, dus er kan altijd een tweede aangevraagd worden, zonder dat dit hoge kosten oplevert. Je mag in je onderzoek nooit puur afgaan op het aangekruiste onderwerp. Er moet altijd gekeken worden naar wat de klant wil weten. In de bijlage mogen twee vragen worden gesteld, maar het moet wel over één onderwerp gaan. Er mogen zelfs meer dan twee vragen gesteld worden, zolang het maar in één deskundigenoordeel kan worden gegeven.

Bijlage 11

Uitwerking interview Henny Brandwijk (Buro Brandwijk, Weert)

Kunt u mij misschien 1 of 2 concrete voorbeelden geven van geschillen tussen een werknemer en een werkgever over re-integratie, waarbij de werknemer bepaalde wensen had en de werkgever hieraan niet wilde meewerken?

Voorbeeld 1:

Werknemer wil zijn oude baan terug na ruim een jaar afwezig te zijn geweest wegens ziekte. Werkgever geeft aan dat er inmiddels gereorganiseerd is en heeft nog 1 functie over, die werknemer weliswaar zou kunnen gaan vervullen. De werknemer wil dit echter niet, omdat hij dit ziet als degradatie.

Voorbeeld 2:

Werknemer vindt dat werkgever niet respectvol met hem omgaat, krijgt daardoor spanningsklachten en meldt zich ziek. Werknemer streeft naar een cultuurverandering binnen het bedrijf.

Heeft de werkgever na mediation aan de wensen van de werknemer (gedeeltelijk) voldaan?

Voorbeeld 1:

nee

Voorbeeld 2:

Ja, gedeeltelijk.

Kunt u aangeven hoe vaak geschillen over re-integratie naar tevredenheid worden opgelost en beëindigd?

Er zijn weinig geschillen die in feite echt over re-integratie gaan. Meestal is er toch sprake van een exit-situatie. Bij exit-mediation proberen partijen samen te komen tot een goede beëindiging van het dienstverband en onderhandelen zij slechts nog over de voorwaarden waaronder dit zal gebeuren. Indien werkgever en werknemer echt achter re-integratie staan en beiden willen dat er een goede re-integratie tot stand komt, dan lukt dat meestal wel.

Zijn beide partijen na afloop over het algemeen even tevreden?

Ja, meestal wel.

Komt het wel eens voor dat een van de partijen achteraf toch niet helemaal gelukkig is met de uitkomst, en zo ja, wat wordt hier dan mee gedaan?

Indien het een en ander in de praktijk anders blijkt te lopen, komt er vaak toch nog een exit-situatie, maar dan heeft men meestal wel het gevoel dat er in ieder geval alles aan is gedaan om tot een oplossing te komen.

Krijgt een werknemer over het algemeen wat hij van de werkgever wil? Of is de uitkomst van een mediationstraject vaak een totaal andere dan de werknemer van te voren voor ogen had?

Als de sfeer goed is, dan is er veel mogelijk.

Worden geschillen met betrekking tot re-integratie, in vergelijking met andere mediationzaken, doorgaans snel opgelost of kan dit soms een langdurig proces zijn?

Dat hangt af van de echte intentie van partijen. Zeggen ze voor de vorm dat ze niet van elkaar af willen, of zeggen ze dit alleen maar in verband met de onderhandelingspositie over een financiële vergoeding, dan is er weinig vooruitgang. Als er werkelijk een intentie is om verder te gaan met elkaar, dan kan het proces heel snel gaan.

Hoe stellen werkgevers zich over het algemeen op bij aanvang van een mediationtraject? Verandert hun opstelling gedurende het proces?

Meestal stellen zij zich welwillend op. Zij maken immers kosten voor de mediation. Als de mediation niet blijkt te lopen, kunnen ze wel strakker worden.

Maakt het in uw ogen voor de uitkomst verschil of een werkgever bij aanvang positief of enigszins negatief tegenover mediation staat?

Nee, enigszins negatief is geen probleem, maar echt negatief wel. In dat laatste geval wordt mediation niet ingezet om te komen tot een oplossing, maar om aan te tonen dat er een "re-integratieinspanning" is gedaan. Dat kan ook voor een werknemer gelden.

Merkt u dat werkgevers gaandeweg het mediationproces harder willen werken om tot een goede uitkomst te komen en zelfs méér aan de re-integratie willen doen?

Ja, dat kan voorkomen bij een gemotiveerde werkgever en een gemotiveerde werknemer.

Denkt u dat een mediator voor een werknemer een belangrijke rol kan spelen wanneer die werknemer bepaalde re-integratieinspanningen bij zijn werkgever wil "afdwingen" en waarom?

Afdwingen is zeker geen goede invalshoek. Wel kan je in de mediation duidelijk maken waarom iets belangrijk is en kan je een en ander nog eens rustig op een rijtje zetten. Indien de werkgever beter begrijpt waarom bepaalde handelingen voor de re-integratie nodig zijn, is hij vaak wel bereid om stappen te ondernemen. De mediator heeft in dit communicatieproces een belangrijke rol.

Bijlage 12

Uitwerking interview Lidy verweij (Verweij counseling & mediation, Eindhoven)

Kunt u mij misschien 1 of 2 concrete voorbeelden geven van geschillen tussen een werknemer en een werkgever over re-integratie, waarbij de werknemer bepaalde wensen had en de werkgever hieraan niet wilde meewerken?

Voorbeeld 1:

Een werknemer die verwacht dat de werkgever een andere/ niet bestaande functie voor hem zoekt en een werkgever die dat niet kan / wil doen omdat het precedenten schept en niet reëel is in de bedrijfsvoering.

Voorbeeld 2:

Een werknemer die verwacht dat de werkgever een uitzondering op de in de organisatie bestaande afspraken over opleiding / werkinhoud maakt.

Heeft de werkgever na mediation aan de wensen van de werknemer (gedeeltelijk) voldaan?

Voorbeeld 1:

nee, er is extern gezocht naar mogelijkheden die wel passen.

Voorbeeld 2:

gedeeltelijk, er is gezocht naar andere termen waardoor de werknemer toch de waardering kreeg die de structuur niet toestond.

Kunt u aangeven hoe vaak geschillen over re-integratie naar tevredenheid worden opgelost en beëindigd?

Ca. 75 %

Zijn beide partijen na afloop over het algemeen even tevreden?

Er is soms sprake van moeite om de werkelijkheid te accepteren, met de teleurstelling die daarbij hoort. Als dat eenmaal gezakt is, zijn beide meestal wel tevreden.

Komt het wel eens voor dat een van de partijen achteraf toch niet helemaal gelukkig is met de uitkomst, en zo ja, wat wordt hier dan mee gedaan?

Daar kom ik als mediator niet achter als de mediation is afgesloten. Meestal staat er in de overeenkomst een clause over terug gaan naar de mediator als er problemen ontstaan over de uitvoering van de afspraken. Dat komt zelden voor.

Krijgt een werknemer over het algemeen wat hij van de werkgever wil? Of is de uitkomst van een mediationstraject vaak een totaal andere dan de werknemer van te voren voor ogen had?

Meestal berust het probleem op een verschil van interpretatie of een gebrek aan informatie over wetten, regels en afspraken en/of krijgt de werkgever zijn (minder prettige) boodschap niet overgebracht. De uitslag verschilt daarom meestal afhankelijk van wat de werknemer had verwacht.

Worden geschillen met betrekking tot re-integratie, in vergelijking met andere mediationzaken, doorgaans snel opgelost of kan dit soms een langdurig proces zijn?

Dit kan net als bij andere geschillen verschillen door de duur van de problemen, de escalatiegraad en de mogelijkheden van partijen. Soms zijn één of twee gesprekken voldoende, soms zijn het er wel 5 tot 8.

Hoe stellen werkgevers zich over het algemeen op bij aanvang van een mediationtraject? Verandert hun opstelling gedurende het proces?

De irritaties en het ongeduld nemen meestal relevant af, waardoor de werkgever echt kan luisteren naar het probleem van de werknemer, ook al kan hij het niet altijd oplossen op de manier die de werknemer wil.

Maakt het in uw ogen voor de uitkomst verschil of een werkgever bij aanvang positief of enigszins negatief tegenover mediation staat?

Nee, het kost alleen wat meer tijd om ruimte te maken.

Merkt u dat werkgevers gaandeweg het mediationproces harder willen werken om tot een goede uitkomst te komen en zelfs méér aan de re-integratie willen doen?

De meeste werkgever doen wat ze kunnen en investeren veel in re-integratie. De communicatie is meestal de boosdoener; het onvermogen om na vele pogingen elkaar te bereiken, nog te horen wat de ander nou echt dwarszit, of waar die zich zorgen over maakt.

Denkt u dat een mediator voor een werknemer een belangrijke rol kan spelen wanneer die werknemer bepaalde re-integratieinspanningen bij zijn werkgever wil “afdwingen” en waarom?

Als daar een wettelijke basis onder ligt wel. De meeste werkgevers willen liever geen gerechtelijke procedure. Goed werkgeverschap, of niet voor de rechter willen afgaan en tot boetes, actie of correctie gedwongen worden, zijn bij nalatigheid van de werkgever goede drijfveren om mee te werken. Als de werkgever van iemand af wil kan dat ook een reden zijn om samen tot de conclusie te komen dat de situatie onwerkbaar is geworden en dat (op een goede manier) afscheid nemen de beste optie is voor alle partijen.

Bijlage 13

Uitwerking interview Ronny Hazewinkel (Cachet mediation, Zutphen)

Kunt u mij misschien 1 of 2 concrete voorbeelden geven van geschillen tussen een werknemer en een werkgever over re-integratie, waarbij de werknemer bepaalde wensen had en de werkgever hieraan niet wilde meewerken?

Voorbeeld 1:

Werknemer eist onvoorwaardelijke terugkeer bij de oude werkgever wanneer de nieuwe en passende functie niet voldoet, komt te vervallen dan wel ontslag volgt a.g.v. economische omstandigheden.

Voorbeeld 2:

Werknemer vindt dat er binnen het bedrijf wel passende arbeid aanwezig is en werkgever vindt van niet (oplossing deskundigenoordeel UWV)

Heeft de werkgever daarbij aan de wensen van de werknemer (gedeeltelijk) voldaan?

Voorbeeld 1: Nee

Voorbeeld 2: Ja, er is een deskundigenoordeel van het UWV aangevraagd waaruit bleek dat er passende arbeid aanwezig was.

Kunt u aangeven hoe vaak geschillen over re-integratie naar tevredenheid worden opgelost en beëindigd?

Moeilijk in te schatten. Ik denk 30% naar tevredenheid.

Zijn beide partijen na afloop over het algemeen even tevreden?

50-50

Komt het wel eens voor dat een van de partijen achteraf toch niet helemaal gelukkig is met de uitkomst, en zo ja, wat wordt hier dan mee gedaan?

Ja, afhankelijk van de zaak wordt er naar een opening gezocht om beide partijen zoveel mogelijk tevreden te stellen.

Krijgt een werknemer over het algemeen wat hij van de werkgever wil? Of is de uitkomst van een mediationtraject vaak een totaal andere dan de werknemer van te voren voor ogen had?

Ja, een werkgever conformeert zich meestal snel aan de wensen van de werknemer, mits deze wensen realistisch zijn.

Worden geschillen met betrekking tot re-integratie, in vergelijking met andere mediationzaken, doorgaans snel opgelost of kan dit soms een langdurig proces zijn?

In mijn beleving redelijk snel. Langdurige zaken leiden zelden tot een oplossing.

Hoe stellen werkgevers zich over het algemeen op bij aanvang van een mediationtraject? Verandert hun opstelling gedurende het proces?

In eerste instantie onwetend. Naarmate het proces vordert flexibel en meegaand.

Maakt het in uw ogen voor de uitkomst verschil of een werkgever bij aanvang positief of enigszins negatief tegenover mediation staat?

Hoe minder hobbels, hoe beter!

Merkt u dat werkgevers gaandeweg het mediationproces harder willen werken om tot een goede uitkomst te komen en zelfs méér aan de re-integratie willen doen?

Ja, dat geldt voor alle zaken

Denkt u dat een mediator voor een werknemer een belangrijke rol kan spelen wanneer die werknemer bepaalde re-integratieinspanningen bij zijn werkgever wil "afdwingen" en waarom?

Ja, een mediator is een neutrale tussenpersoon die beide partijen kan laten uitspreken wat hun belangen zijn. Maar een mediator is ook iemand die op de hoogte is van de re-integratieverplichtingen conform de Wet Poortwachter, Ziektewet, WIA etc.

Bijlage 14

Uitwerking interview Maarten Jacobs (MJ Mediation, Maastricht)

Kunt u mij misschien 1 of 2 concrete voorbeelden geven van geschillen tussen een werknemer en een werkgever over re-integratie, waarbij de werknemer bepaalde wensen had en de werkgever hieraan niet wilde meewerken?

Voorbeeld 1:

Nou, ik wil proberen te volstaan met één voorbeeld. Recentelijk was ik betrokken bij de mediation waarbij de werknemer in ploegendiensten werkte. Door medische omstandigheden werden voor hem de nachtdiensten te zwaar en heeft de werknemer verzocht om hier vrijstelling van te krijgen en alleen nog dagdiensten te werken.

Voorbeeld 2:

Heeft de werkgever daarbij aan de wensen van de werknemer (gedeeltelijk) voldaan?

Voorbeeld 1:

nee, de werkgever heeft wel geprobeerd voor te stellen aan de andere medewerkers om naar een ander rooster te gaan (men werkte in een zogeheten 2-2-2 rooster) maar dat is door de ondernemingsraad afgewezen. Verder heeft de werknemer voorgesteld om zijn nachtdiensten "weg te ruilen" met collega's. Maar hiervoor heeft werkgever geen collega's bereid voor gevonden, terwijl werknemer ook niet met namen kon komen van collega's die bereid zouden zijn met hem te ruilen.

Voorbeeld 2:

Kunt u aangeven hoe vaak geschillen over re-integratie naar tevredenheid worden opgelost en beëindigd?

Nee, ik heb daar geen exacte cijfers over.

Zijn beide partijen na afloop over het algemeen even tevreden?

Nee, dat hangt sterk af van wat de wenselijkheid is van partijen vooraf en of die wenselijkheid ook is bereikt of benaderd.

Komt het wel eens voor dat een van de partijen achteraf toch niet helemaal gelukkig is met de uitkomst, en zo ja, wat wordt hier dan mee gedaan?

Het gebeurt niet zo vaak dat wij dat als mediator vernemen. Soms komt boven water dat werkgever en werknemer binnen de mediation besluiten om door te gaan met samenwerken, maar blijkt na bijvoorbeeld een half jaar dat het toch niet goed gaat en men dan alsnog tot een scheiden der wegen komt. Het is dan niet gezegd dat dit via mediation wordt afgehandeld, ook al heeft men een vaststellingsovereenkomst met een mediation beding.

Krijgt een werknemer over het algemeen wat hij van de werkgever wil? Of is de uitkomst van een mediationstraject vaak een totaal andere dan de werknemer van te voren voor ogen had?
Beide beweringen zijn niet mijn ervaring. Als mediator werk ik met twee gegevens; wat willen de partijen nu eigenlijk echt en is men bereid en in staat de geschillen te overbruggen?

Worden geschillen met betrekking tot re-integratie, in vergelijking met andere mediationzaken, doorgaans snel opgelost of kan dit soms een langdurig proces zijn?
In mijn praktijk zijn er mediation's die soms sneller verlopen, met name als deze zijn verwezen door de rechter en de mensen de eerste twee en halfuur van de mediation niet hoeven te betalen.

Hoe stellen werkgevers zich over het algemeen op bij aanvang van een mediationtraject? Verandert hun opstelling gedurende het proces?

Er zijn werkgevers die blij zijn met de mediation te beginnen, maar er zijn er ook die het aanvankelijk niet zo zien zitten. Meestal heb ik met de partijen eerst een apart gesprek, dan kan men het eigen verhaal doen, en dan zien werkgevers toch wel dat dat prettig is.

Maakt het in uw ogen voor de uitkomst verschil of een werkgever bij aanvang positief of enigszins negatief tegenover mediation staat?

Nee.

Merkt u dat werkgevers gaandeweg het mediationproces harder willen werken om tot een goede uitkomst te komen en zelfs méér aan de re-integratie willen doen?

Ik zou niet willen zeggen dat dat een regel is.

Denkt u dat een mediator voor een werknemer een belangrijke rol kan spelen wanneer die werknemer bepaalde re-integratieinspanningen bij zijn werkgever wil "afdwingen" en waarom?

Niet elke werkgever is blij met een dwingende werknemer, als de wens van werknemer in goede banen kan komen, dan is de kans op scheve gezichten een stuk lager.

Deskundigenoordeel / **Overzicht**

UWV heeft onder andere de taak deskundigenoordelen te geven. Dit is geregeld in artikel 30, lid 1 onder e, f en g SUWI. Zowel werkgever als werknemer kan een deskundigenoordeel bij UWV aanvragen.

Het deskundigenoordeel over ongeschiktheid tot werken staat niet open voor werknemers die recht hebben op ZW vanuit het dienstverband waarin ze arbeidsongeschikt zijn geworden. Het uitvoeren van het deskundigenoordeel laat zich namelijk niet verenigen met de taken die UWV heeft bij het uitvoeren van de ZW. Voor de overige deskundigenoordelen is een mogelijke samenloop geen relevante factor bij het in behandeling nemen van een deskundigenoordeel. Met andere woorden, de deskundigenoordelen passende arbeid en re-integratie-inspanningen kunnen ook bij gelijktijdig recht op ZW vanuit hetzelfde dienstverband gewoon worden uitgevoerd

Er zijn 4 soorten deskundigenoordelen:

- Deskundigenoordeel over ongeschiktheid tot werken
- Deskundigenoordeel over passende arbeid
- Deskundigenoordeel over reïntegratie-inspanningen van de werkgever
- Deskundigenoordeel over reïntegratie-inspanningen van de werknemer

Eigenrisicodragers ziektewet

Eigenrisicodragers ziektewet hebben ervoor gekozen om zelf het ZW-risico te dragen voor een deel van de vangnetpopulatie:

- a. einde dienstverband tijdens ziekte;
- b. nawerking ex artikel 46 ZW
- c. artikel 4 en 5 ZW-verzekerden

Hoewel in deze situatie geen sprake meer is van een dienstverband en er dus ook geen sprake meer is van een werkgever en diens werknemer, zijn de volgende twee deskundigenoordelen mogelijk:

1. passende arbeid, en
2. reïntegratie-inspanningen werkgever.

De eigenrisicodrager ziektewet moet namelijk de arborol verrichten en de hierboven vermelde deskundigenoordelen hebben daar een nauwe band mee.

Het deskundigenoordeel (on)geschiktheid tot werken is **niet** mogelijk bij eigenrisicodragers ziektewet. Bij een meningsverschil hierover moet UWV vanuit de ziektewetrol namelijk al een oordeel geven.

Het deskundigenoordeel over de reïntegratie-inspanningen van de werknemer is opgenomen in artikel 30, lid 1 onder e SUWI. In de wettekst is vergeten dit deskundigenoordeel ook beschikbaar te stellen voor de ER-ZW.

Eigenrisicodragers WGA

Eigenrisicodragers WGA hebben ervoor gekozen om zelf het WGA-risico voor een maximale periode van tien jaar te dragen, daar hoort ook de re-integratieverplichting bij.

Zolang er een dienstverband is kunnen, net als bij andere werkgevers en werknemers, ook ná de loondoorbetalingperiode deskundigenoordelen worden aangevraagd.

Bij een eigenrisicodragers WGA eindigt de re-integratieverantwoordelijkheid niet bij het beëindigen van het dienstverband. Hoewel er dan geen sprake meer van een werkgever en diens werknemer, is het voor UWV nog wel mogelijk een deskundigenoordeel re-integratie-inspanningen werkgever te geven. Dit is opgenomen onder artikel 30, lid 1 onderdeel 0 SUWI..

Status en bijzonderheden

Algemeen

Een deskundigenoordeel is een onafhankelijk oordeel in tweede instantie voor situaties waarbij (één van de) partijen vragen hebben over de reïntegratie, of waar partijen er in eerste instantie samen niet zijn uitgekomen en de reïntegratie daardoor stagneert of dreigt te stagneren.

Hoogwaardig deskundigenoordeel

Er wordt soms ten onrechte gesproken over een hoogwaardig deskundigenoordeel. Hiermee wordt dan bedoeld een deskundigenoordeel reïntegratie-inspanningen dat werkgever en/of werknemer kan aanvragen rond de 1e jaarsevaluatie. De 1e jaarsevaluatie is een verplichte evaluatie van werkgever en werknemer van de in het plan van aanpak afgesproken reïntegratieactiviteiten, die aan het einde van het eerste ziektejaar plaatsvindt. Als werkgever en werknemer niet zeker weten of zij op de goede weg zijn met hun aanpak of als zij het daarover niet eens zijn, dan kan een deskundigenoordeel een uitkomst zijn. De evaluatieregels zijn opgenomen in de Regeling procesgang eerste ziektejaar.

Inhoudelijk is er geen verschil met een 'gewoon' deskundigenoordeel reïntegratie-inspanningen.

Doel deskundigenoordeel

Het deskundigenoordeel (on)geschiktheid tot werken is met name bedoeld om de positie van de zieke niet-vangnetter tegenover zijn werkgever te verstevigen nu UWV bij ziekte in principe geen rol meer speelt. De overige deskundigenoordelen zijn bedoeld om een vastgelopen reïntegratietraject uit de impasse te halen ("smeeroliefunctie").

De werknemer

Tot de taken van UWV behoort onder andere het op verzoek van werkgever of van werknemer verstrekken van een deskundigenoordeel (art. 30 SUWI). SUWI geeft geen nadere definitie van het begrip werkgever of werknemer. Wel wordt een definitie van het begrip verzekerde gegeven: de werknemer in de zin van de WW, ZW, WAO, WIA, etc.

In art. 30 SUWI is echter geen sprake van verzekerde, maar van werknemer. We gaan er dan ook van uit dat hier niet bedoeld wordt op de werknemer in de zin van de ZW of WIA, maar de werknemer in de zin van het BW.

Daar waar in het BW gesproken wordt over werknemer, is het een werknemer als bedoeld in art. 7:610 BW over de arbeidsovereenkomst.

Hetzelfde geldt voor de overheidswerknemer die werkt op bezoldiging.

Iemand van bijvoorbeeld 65 jaar of ouder kan werkzaam zijn op een privaat- of publiekrechtelijke arbeidsovereenkomst. Hij is dan werknemer (in de zin van het BW) en dus ook werknemer in de zin van art. 30 SUWI.

In het kader van het eigenrisicodragers ZW en WGA hebben we het ook over ex-werknemers, die respectievelijk ziekengeld of WGA-uitkering ontvangen.

De deskundige

De deskundige ten behoeve van het oordeel over de (on)geschiktheid tot werken door UWV is een geregistreerde VA. De VA kan –indien nodig- een AD inschakelen.

De deskundige ten behoeve van de overige oordelen door UWV is een AD. De AD kan –indien nodig- een VA inschakelen.

De VA en AD die een deskundigenoordeel hebben gegeven, mogen niet betrokken zijn bij de beoordeling van het reïntegratieverslag. Dit ter waarborging van de onafhankelijkheid.

Werkgevers en werknemers mogen via de CAO regelen dat voor een onafhankelijk deskundigenoordeel een andere instantie wordt ingeschakeld dan UWV (art. 7:629a, lid 7 BW)

Geschil

Voorheen gold voor een verzoek tot een deskundigenoordeel de voorwaarde dat sprake is van een geschil tussen werkgever en werknemer. Deze voorwaarde geldt nu alleen nog voor het deskundigenoordeel over de (on)geschiktheid tot werken. Het geschil moet betrekking hebben over het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte op grond van artikel 7:629 BW of het recht op doorbetaling van bezoldiging, zoals bedoeld in artikel 76a t/m 76e ZW.

Dit betekent niet dat we alleen een deskundigenoordeel kunnen geven als de werkgever de loonbetaling of bezoldiging tijdens ziekte geeft gestopt. Van een geschil is ook sprake als de werkgever zich afvraagt of de first opinion van de bedrijfsarts of arbodienst wel klopt en de werknemer inderdaad ziek is of inderdaad hersteld kan worden verklaard. Als namelijk geen duidelijkheid bestaat over de geschiktheid voor eigen werk, speelt automatisch de kwestie van doorbetaling van loon of bezoldiging tijdens ziekte. Bij een aanvraag om een deskundigenoordeel over de ongeschiktheid tot werken nemen we daarom op voorhand aan dat sprake is van een geschil over de loonbetaling of bezoldiging tijdens ziekte..

Het komt er op neer dat een deskundigenoordeel ziek/niet ziek alleen kan worden geweigerd als de werkgever geen loonbetalingsverplichting meer heeft.

Momentopname

Het oordeel betreft een momentopname. Het kan dus voorkomen dat een vangnetter zonder werkgever een oordeel vraagt over een moment waarop hij nog niet-vangnetter was. Dit oordeel zal dan gegeven moeten worden.

Belangrijk moment voor het vragen van een deskundigenoordeel is de eerstejaarsevaluatie (zie [Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar](#)). Werkgever en werknemer moeten dan bezien hoe de reïntegratie tot dan toe gelopen is en of de koers moet worden bijgesteld.

First opinion

Als de werkgever een deskundigenoordeel vraagt, moet hij een first opinion van de bedrijfsarts of arbodienst overleggen en, indien aanwezig, de probleemanalyse en/of het plan van aanpak.

De werknemer is hiertoe niet verplicht. Dit neemt niet weg dat hem wel wordt gevraagd de hem ter beschikking staande stukken mee te sturen. Zo nodig vragen we die op.

De first opinion van de bedrijfsarts of arbodienst moet over hetzelfde gaan als de probleemstelling bij het verzoek om een deskundigenoordeel.

Waar dat relevant is, moet de first opinion de visie van de behandelend arts(en) bevatten.

De first opinion hoeft niet in alle gevallen van de bedrijfsarts te komen. Maar bij een deskundigenoordeel over de (on)geschiktheid tot werken moeten we wel kunnen constateren dat de bedrijfsarts de first opinion onderschrijft. Bovendien moet de VA, als hij over een medische kwestie wil overleggen, kunnen communiceren met de bedrijfsarts. Dit laatste geldt voor alle deskundigenoordelen.

Overleg met bedrijfsarts of arbodienst

- Overleg tussen bedrijfsarts en VA is **verplicht** als sprake is van verschil van inzicht.
- Overleg tussen bedrijfsarts en VA is **aangewezen** ingeval van vragen over de first opinion. Dat kan ook spelen als de AD vragen heeft.

Geen advisering

Een deskundigenoordeel geeft niet aan welke (nieuwe) initiatieven moeten worden ondernomen, want dat zou neerkomen op advisering. Een deskundigenoordeel – dat inhoudelijk onderbouwd moet zijn en waarbij is aangegeven op welke ervaringen in het onderzoek/oordeelsvorming het oordeel is gebaseerd – kan werkgever en werknemer wel inzicht bieden in de adequaatheid van de aanpak tot dan toe en in de eventuele noodzaak om een andere weg in te slaan.

Bij een ontslagprocedure kan door CWI aan ons een ontslagadvies worden gevraagd. Als dit het geval is, is dit van invloed op het uiteindelijke besluit om al dan niet een ontslagvergunning te verlenen.

NB: een ontslagadvies is géén deskundigenoordeel!.

(Rechts)gevolgen

Geen direct rechtsgevolg

Het deskundigenoordeel heeft geen direct rechtsgevolg en is dan ook geen besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb); bezwaar of beroep is niet mogelijk.

Het oordeel van UWV kan dan ook met een gewone brief worden meegedeeld.

Mogelijk indirecte gevolgen

Indirect kunnen (te zijner tijd) wel gevolgen ontstaan.

Het niet nakomen of het niet vragen van een deskundigenoordeel kan namelijk worden betrokken bij de uiteindelijke beoordeling van de reïntegratie-inspanningen op basis van het reïntegratieverslag, de WIA-claim en een verzoek/melding overname 2e reïntegratiespoor.

Daarnaast kan het belangrijke consequenties hebben voor de (arbeidsrechtelijke) relatie tussen de werknemer en de werkgever:

- Als de werknemer geschikt wordt geacht maar het werk niet wil hervatten kan de werkgever loon inhouden en/of een ontslagprocedure starten;
- Als de werknemer ongeschikt wordt geacht kan hij loondoorbetaling vorderen en eventueel van de werkgever eisen dat hij naar ander werk wordt begeleid.
- Als de werknemer de passende arbeid niet wil aanvaarden kan de werkgever loon inhouden en zonodig een ontslagprocedure starten;
- Als de werkgever geen passende arbeid wil aanbieden kan de werknemer dit afdwingen via de civiele rechter.
- Als de inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest, kan de werknemer de werkgever daarop aanspreken en zonodig reïntegratieactiviteiten afdwingen bij de rechter;

- Als de inspanningen van de werkgever voldoende zijn geweest, moet de werknemer daaraan meewerken. De werkgever kan dit afdwingen door loon in te houden en zonodig een ontslagprocedure starten.

Oordeel naar alle partijen

Het oordeel van UWV gaat naar alle partijen, dus ook naar de bedrijfsarts of arbodienst. De bedrijfsarts of arbodienst kan op verzoek een toelichting op de medische beoordeling ontvangen. Dit gebeurt via telefonisch overleg. Aan de terugkoppeling aan de bedrijfsarts of arbodienst zijn geen kosten verbonden. Mocht een werkgever of werknemer er bezwaar tegen hebben dat ook de andere partij wordt geïnformeerd over het deskundigenoordeel, dan doet dat aan het vorenstaande niets af. In dat geval informeert de AD de aanvrager over de consequenties. De aanvrager kan dan overwegen of hij deze consequentie toch accepteert, of dat hij onder deze omstandigheden afziet van zijn aanvraag. Daarbij moet er wel op worden gewezen, dat het niet vragen om een deskundigenoordeel bij het beoordelen van het reïntegratieverslag bij de aanvraag WAO zal worden meegewogen. Dit leidt mogelijk tot de conclusie, dat de reïntegratie-inspanningen niet voldoende zijn geweest.

Afhandelingstermijn

Voor alle deskundigenoordelen geldt ingaande 30 december 2004 een wettelijke afhandelingstermijn van twee weken (art. 32, lid 3 SUWI).

De doorlooptijd gaat in op het moment dat de aanvraag voor het deskundigenoordeel compleet is. Van een complete aanvraag is sprake als de probleemstelling helder is.

De probleemstelling is helder als duidelijk is om wat voor deskundigenoordeel het gaat en wat de concrete kwestie is: medisch, arbeidskundig of arbeidsrechtelijk.

- Ingeval van een aanvraag door de werkgever moet de first opinion van de bedrijfsarts of arbodienst beschikbaar zijn en –indien aanwezig– de probleemanalyse en/of plan van aanpak. De first opinion moet toegesneden zijn op de probleemstelling en moet, als dat relevant is, de visie van de behandelend arts(en) bevatten.
- Ingeval van een werknemersaanvraag wordt de benodigde informatie opgevraagd.

Is de aanvraag niet compleet, vragen we de ontbrekende informatie op.

Kosten

UWV mag voor het leveren van een deskundigenoordeel kosten in rekening brengen bij de aanvrager (art. 32 SUWI).

UWV doet dit ook. Het Besluit kosten aanvraag deskundigenoordeel 2005 geeft aan dat voor het onderzoek en het geven van het deskundigenoordeel ingaande 1 januari 2005 een bedrag van € 50,00 in rekening wordt gebracht bij de aanvrager. Dat kan dus de werkgever zijn, maar ook de werknemer.

Arbeidsconflicten / situatieve arbeidsongeschiktheid

Het is mogelijk ook in de situatie dat er een arbeidsconflict speelt een deskundigenoordeel te geven.

Het kan wel degelijk dat partijen ook een conflict hebben over de vraag, of de werknemer ongeschikt is of niet voor zijn arbeid. Of over de vraag of een aan de zieke werknemer aangeboden of beoogde andere functie in het bedrijf passend is of niet. Of over de vraag, of de werkgever wel voldoende doet aan reïntegratie van de zieke werknemer.

Het deskundigenoordeel blijft in ieder geval beperkt tot de onderwerpen waarover een deskundigenoordeel gegeven kan worden. Het is verder aan partijen om uit te maken, wat ze daarmee in de arbeidsrechtelijke sfeer doen.

Per type deskundigenoordeel besteden we specifiek aandacht aan de situatie waarbij een arbeidsconflict een rol speelt.

Er geldt voor het geven van een deskundigenoordeel, zoals in andere situaties ook, de voorwaarde dat er sprake moet zijn van een werknemer die is ziekgemeld (dat zal het geval zijn als de werknemer vindt dat hij ziek is en zich heeft ziekgemeld bij de werkgever) of van een werkgever die vindt dat zijn werknemer ziek is, maar waarbij de werknemer er anders over denkt en zich dus ook niet heeft ziekgemeld. Een deskundigenoordeel is bijvoorbeeld niet mogelijk als de werkgever een werknemer een andere functie aanbiedt, terwijl er van ziekte voor de oorspronkelijke functie geen sprake is.

Deskundigenoordeel

reïntegratie-inspanningen werkgever

Aanleiding

Zowel de werkgever als ook de werknemer kan zich tot UWV richten met de vraag of er sprake is van voldoende/adequate reïntegratie-inspanningen.

•

De werknemer kan dit oordeel vragen in de situatie dat naar zijn mening door de werkgever (en wellicht ook diens bedrijfsarts of arbodienst) te weinig activiteiten worden ondernomen, die er op gericht zijn om een reïntegratie te realiseren.

•

De werknemer kan dit oordeel ook vragen als hij twijfels heeft over de vraag of de reïntegratie-activiteiten van zijn werkgever in zijn situatie wel de meest geschikte zijn.

•

De werkgever kan dit oordeel vragen als hij van mening is, dat hij voldoende inspanning aan de dag legt, terwijl de werknemer daar een andere visie op heeft ("ik doe naar mijn mening genoeg, maar mijn werknemer is het daar niet mee eens")

•

De werkgever kan dit oordeel vragen als hij maatregelen wil treffen om de reïntegratie te bevorderen, maar de werknemer wil daar niet aan meewerken. Bijvoorbeeld het inzetten van mediation bij een arbeidsconflict.

•

De werkgever kan ook om dit oordeel verzoeken vanuit de vraag of hij met de reïntegratie op de goede weg is.

Het UWV-oordeel heeft dan betrekking op de vraag of er sprake is van voldoende/adequate reïntegratie-inspanningen door de werkgever.

Het oordeel bevat **geen advies** over mogelijke reïntegratie-inspanningen.

Het oordeel, inclusief motivering, wordt naar alle partijen gezonden, dus ook naar de bedrijfsarts of arbodienst

Soms ook bij arbeidsconflict

Ook dit oordeel kan gevraagd worden in situaties waarin een arbeidsconflict speelt. Het oordeel richt zich dan niet op de vraag wie gelijk heeft in het arbeidsconflict, maar alleen op de vraag, of, gelet op het feit dat het arbeidsconflict geleid heeft tot een ziekmelding en het accepteren daarvan door de werkgever de reïntegratie-inspanningen van de werkgever adequaat genoemd kunnen worden.

De aanvraag

De aanvraag tot een deskundigenoordeel geschiedt op een door UWV vastgesteld formulier.

De vragen op het formulier zijn toegespitst op de aard van het probleem: alleen arbeidskundig/medisch of ook arbeidsrechtelijk. Tevens wordt gevraagd naar de visie van alle partijen, dus ook van de bedrijfsarts of arbodienst.

Wanneer de aanvraag van de werknemer afkomstig is, zal volstaan kunnen worden met een motivering. Het kan namelijk zijn dat de werknemer niet of nauwelijks over gerichte informatie van zijn werkgever beschikt.

Van de werkgever/bedrijfsarts of arbodienst mogen daarentegen meer gegevens worden verwacht. De werkgever zal moeten aangeven wat diens reïntegratie-inspanningen concreet hebben ingehouden of zullen gaan inhouden. De bedrijfsarts of arbodienst zal in een eerste oordeel daarbij moeten aangeven welke haar visie is m.b.t. de ondernomen of beoogde reïntegratie-inspanningen.

De aanvraag tot het oordeel kan plaatsvinden tijdens het dienstverband; dus ook ná voltooiing van de wachttijd WIA.

Bij eigenrisicodragers ZW en WGA kan het oordeel ook plaatsvinden ná het dienstverband. Namelijk in de periode dat de ERD ZW ziekengeld betaalt en bij de ERD WGA in de risicoperiode van tien jaar voor het betalen van de WGA-uitkering.

Het oordeel

Voldoende /adequate reïntegratie-inspanningen.

Onder voldoende /adequate reïntegratie-inspanningen verstaan we in dit kader alle inspanningen die in redelijkheid van een werkgever of werknemer kunnen worden gevraagd.

Dit deskundigenoordeel gaat daarom over dezelfde aspecten, die ook aan de orde komen bij de toets van het re-integratieverslag. Het onderstaande is richtinggevend; meer informatie vind je in het "beoordelingskader"

Er wordt aansluiting gezocht bij de criteria die gelden bij de toets van het reïntegratieverslag. In het beoordelingskader, dat hiervoor is opgesteld, wordt het volgende onderscheid gemaakt (citaat uit beoordelingskader):

" Geen duurzaam benutbare mogelijkheden (gdbm)

Als er sprake is van een situatie die gekarakteriseerd kan worden als geen duurzaam benutbare mogelijkheden in de betekenis van het Schattingsbesluit en als deze situatie structureel aan de orde was, zullen van de werkgever en werknemer geen verdere reïntegratie-activiteiten worden verwacht.

Werkhervatting

Als uit het reïntegratieverslag blijkt dat een werkhervatting is gerealiseerd die in verhouding staat tot de belastbaarheid van de betreffende werknemer en past in het lange termijnperspectief (het einddoel) zoals dat in het plan van aanpak is beschreven, wordt dit als een bevredigend resultaat aangemerkt. als werkhervatting niet in verhouding staat tot de belastbaarheid en langere termijnperspectief, wordt ingezoomd op de verrichte activiteiten. Zie voorts hieronder.

Geen werkhervatting (maar wel duurzaam benutbare mogelijkheden)

Zo'n resultaat wordt in principe als niet bevredigend aangemerkt.

Zo kan het zijn dat ten onrechte was aangenomen dat de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer had en dus ten onrechte totaal geen reïntegratie-inspanningen zijn verricht.

Of het eindoordeel negatief zal zijn, hangt af van de bevindingen die worden opgedaan tijdens het inzoomen op de daadwerkelijk ondernomen activiteiten. Zo zal de werkgever/bedrijfsarts of arbodienst moeten motiveren waarom er geen restcapaciteit is geconstateerd en zal worden nagegaan of de werknemer bij die conclusie betrokken is.

Ook zullen de werkgever en werknemer moeten motiveren waarom er geen bevredigend reïntegratieresultaat is behaald en waarom de activiteiten die in redelijkheid hadden kunnen mogen worden verwacht niet zijn verricht.

Als de werkgever en werknemer niet kunnen motiveren waarom is nagelaten de in redelijkheid te verwachten reïntegratie-inspanningen te leveren, zal UWV een negatief eindoordeel moeten vellen". (einde citaat)

Tussen dit deskundigenoordeel en de toets van het reïntegratieverslag bij de aanvraag WIA bestaat één belangrijk verschil: bij een deskundigenoordeel is er doorgaans nog geen zicht op het resultaat; wellicht wel op een beoogd resultaat, maar dit is doorgaans nog niet gerealiseerd. Om een en ander enigszins van elkaar af te bakenen – hoewel dit in de praktijk ongetwijfeld vaak door elkaar zal lopen – wordt voor het deskundigenoordeel het volgende onderscheid gemaakt:

•

Het oordeel heeft betrekking op de gdbm-inschatting. De bedrijfsarts of arbodienst kan bijvoorbeeld tot de conclusie zijn gekomen dat er sprake is van gdbm. De werkgever volgt die conclusie en het advies om verder niets te doen; de werknemer heeft daar andere beelden bij. In zo'n situatie toetst de va de conclusie van de bedrijfsarts of arbodienst. Komt de va tot een andere conclusie, zullen de werkgever en bedrijfsarts of arbodienst de reïntegratie moeten oppakken.

•

Het oordeel heeft betrekking op het beoogd resultaat, zijnde een vorm van werkhervatting. Doorgaans zal dan het deskundigenoordeel "passende arbeid". worden aangevraagd

•

Het oordeel heeft betrekking op het beoogd resultaat, zijnde **geen** werkhervatting en/of op de reïntegratie-inspanningen zelf. In zo'n situatie spitst de beoordeling zich toe op de inspanningen (zie beoordeling inspanningen-algemeen).

•

Beoordeling inspanningen - algemeen

De beoordeling zal doorgaans door de ad worden gedaan. Alleen als het oordeel expliciet over sociaal-medische aspecten van de reïntegratie gaat, is een va-beoordeling geïndiceerd. Daarnaast kan de va in beeld komen, als de ad behoefte heeft aan overleg met of nader onderzoek door de va.

De beoordeling sluit aan bij de Ministeriële regeling Procesgang
In die regeling staat aangegeven dat

•

er in principe bij 6 weken arbeidsongeschiktheid een probleemanalyse moet worden opgesteld door de bedrijfsarts of arbodienst

•

er in principe bij 8 weken arbeidsongeschiktheid een plan van aanpak moet zijn opgesteld door de werkgever en de werknemer.

-
- dit plan van aanpak moet worden uitgevoerd, regelmatig geëvalueerd en zonodig bijgesteld
-
- de bedrijfsarts of arbodienst het beloop van de arbeidsongeschiktheid volgt, en zonodig de probleemanalyse bijstelt.

Van de hiervoor genoemde termijn van 6 weken kan gemotiveerd worden afgeweken; daardoor kan het opmaken van het plan van aanpak ook later worden dan 8 weken.

Wat is een adequate probleemanalyse?

Een adequate probleemanalyse

-
- gaat in op de oorzaak van het verzuim
-
- gaat in op de legitimiteit van de ziekte als verzuimnoodzaak
-
- beschrijft de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer
-
- behandelt de belasting en knelpunten in de eigen functie
-
- kijkt naar andere arbeidsmogelijkheden in het eigen bedrijf
-
- bevat een prognose over de arbeidsmogelijkheden in het algemeen van de werknemer
-
- et cetera

Wat is een adequaat plan van aanpak?

Een adequaat plan van aanpak:

-
- sluit aan op de probleemanalyse
-
- benoemt een (eind)doel
-
- benoemt interventies en de daarbij behorende actoren
-
- maakt daarbij een onderscheid tussen sociaal-medische en arbeidsgerelateerde interventies
-
- kent een tijdpad
-
- benoemt een casemanager

- wordt uitgevoerd, regelmatig geëvalueerd, en zonodig bijgesteld.
 -
- et cetera

Verdieping oordeel

Arbeidskundige beoordeling

Het bovenstaande betekent het volgende voor de arbeidskundige beoordeling: deze zal betrekking moeten hebben op

- de adequaatheid van de probleemanalyse en het plan van aanpak vanuit arbeidskundig perspectief
- de adequaatheid van door de werkgever beoogde dan wel door werknemer gevraagde arbeidsgerelateerde interventies
- de deugdelijke grond voor een werkgever voor het niet inzetten van deze interventies

Het is op voorhand niet aan te geven hoe een dergelijke beoordeling er exact uit ziet. Dat zal door het individuele geval bepaald worden. Steeds weer gaat het om een specifieke casus, met een specifieke context en met specifieke informatie.

De arbeidsdeskundige zal doorgaans eerst naar de probleemanalyse en het plan van aanpak kijken. En dat is niet alleen om zelf tot een eerste oordeelsvorming te komen. Het is ook van belang, omdat het vaak voorkomt dat het ergens bij de probleemanalyse of bij het opstellen van het plan van aanpak fout is gegaan.

Van belang is dat de arbeidsdeskundige vaststelt dat er een analyse is gemaakt, die het probleem van alle relevante kanten belicht. Op het reïntegratieverslagformulier staat een aantal items, die in een adequate probleemanalyse aan bod zouden moeten komen. In de toelichting bij datzelfde reïntegratieverslagformulier staat beschreven wat onder die items verstaan wordt.

Eveneens is van belang dat de arbeidsdeskundige vaststelt dat een plan van aanpak is gemaakt, waarbij adequate activiteiten zijn benoemd om in de sfeer van het werk tot oplossingen te komen. Ook hier geldt dat op voorhand niet is aan te geven welke arbeidsgerelateerde oplossing bij welk probleem hoort.

Op het reïntegratieverslagformulier staat een aantal voorbeelden van arbeidsgerelateerde oplossingsrichtingen, die aansluiten bij bepaalde typen problemen c.q. oorzaken van verzuim. Het zal met name dit onderdeel zijn, waarover een oordeel wordt gevraagd. De werkgever vindt dat hij voldoende doet, ver genoeg gaat, terwijl de werknemer dat juist niet vindt. De werknemer verlangt een aantal oplossingen van de werkgever, die deze veel te ver vindt gaan en die hij daarom niet wil uitvoeren. Grofweg verloopt de beoordeling dan via de volgende lijnen:

1.

Als de arbeidsdeskundige van mening is, dat de activiteiten van de werkgever voldoende zijn, dan is dat de conclusie van het deskundigenoordeel.

Als de arbeidsdeskundige vindt dat de door de werkgever beoogde of ondernomen activiteiten niet voldoende zijn, dan is dat de voorlopige conclusie van het deskundigenoordeel.

Als de arbeidsdeskundige vindt dat de door de werknemer gevraagde activiteiten een adequate oplossing van het probleem zijn, dan is dat de voorlopige conclusie van het deskundigenoordeel.

In zijn algemeenheid geldt daarbij dat het aan de werkgever is om aan te geven waarom e.e.a. niet wenselijk of mogelijk is. De deugdelijke gronden die hij daarbij aan kan voeren hebben onder andere betrekking op zaken als

- De arbeidsdeskundige zal ten aanzien van deze aspecten een afweging moeten maken. Richtinggevend daarbij is "Kader voor de beoordeling van reïntegratie-inspanningen", alsmede het arbeidsrechtelijk kader, dat o.a. vanuit de jurisprudentie is ingevuld. [\(klik voor meer\)](#)

[illegible]

[illegible]

Aan de richtlijn "Arbeidsconflicten" van Stecr (www.stecr.nl) zijn de volgende aandachtspunten ontleend.

Hiervan is sprake als twee individuen of partijen in een situatie zijn beland waarbij tenminste de een de ander dwarsboomt.. Er is sprake van een frustratie die betrekking heeft op arbeidsgerelateerde onderwerpen zoals:

Machtskwesties

Bijna altijd speelt communicatie of het gebrek daaraan een grote rol.

Uitwerking

Het gaat hierbij om situaties waarbij geen medische beperkingen gelden, maar waar wel sprake is van arbeidsverzuim.

Criteria

- Tenminste één partij vindt dat de andere haar dwarsboomt of erger.
- De frustratie kan zowel cognitief of affectief zijn
- De frustratie heeft meestal geen objectieve grond

Uitgangspunten bij de aanpak

- Zelfwerkzaamheid werkgever en werknemer
- Zoveel als mogelijk is ontmedicaliseren na overleg met de bedrijfsarts. Zo snel mogelijk onderbrengen bij niet-medische discipline (casemanager). Bedrijfsarts moet aangeven of er spanningsklachten zijn en een niet-medische aanpak (geestelijk) mogelijk is.
- Snelle reïntegratie om verder scheefgroeien te voorkomen. Afkoelingsperiode van maximaal 2 weken. Deze periode schriftelijk limiteren.
- bedrijfsarts of arbodienst kan actieve rol spelen: signaleren, adviseren en interveniëren.
- Vastleggen in personeelsdossier.

Beoordeling afkoelingsperiode

- Hoe emotioneel stabiel is de werknemer;
- Heeft de werknemer in zijn omgeving voldoende sociale steun;
- Welke negatieve gevolgen verwacht de werknemer bij werkhervatting en kunnen deze verholpen worden?
- Hoe is in het bedrijf of op de desbetreffende afdeling in het verleden met conflicten omgegaan?

Niet-medische interventies (hoofdgroepen)

- Organisatiekundige interventies

-
- Individuegerichte interventies
-
- Bemiddeling (mediatie) in vrijwilligheid en vertrouwelijkheid
-
- Loopbaaninterventies
-
- Arbitrage of rechtspraak (juridische afwikkeling)

Aandachtspunten bij het onderzoek

-
- Waar gaat het conflict daadwerkelijk over?
-
- Hoe is het verloop van het conflict tot nu toe?
-
- Hoe gedragen de conflictpartijen zich?
-
- Wat is er tot dusverre gedaan om het conflict te reguleren?
-
- Zijn er gespreksverslagen gemaakt?
-
- Hebben soortgelijke conflicten zich eerder voorgedaan?
-
- Is er een interventieplan opgesteld?
-
- Aan welke oplossingsrichting is gedacht?
-
- Wat is de verwachting ten aanzien van de oplosbaarheid van het conflict?
-
- Is er behoefte aan ondersteuning bij de oplossing van het conflict?
-
- Is er gewerkt volgens de werkwijzer arbeidsconflicten?
-
- In welke fase is het conflict gesignaleerd?
-
- Zijn de juiste partijen betrokken bij de diagnose van het conflict en het plan van aanpak?
-
- Is de ingezette interventie de juiste gebleken?
-
- Is de juiste arboprofessional ingeschakeld?
-
- Is de werknemer voldoende geïnformeerd over de interventie?
-
- Was er tussentijds aanleiding om het plan van aanpak bij te stellen?
-
- Is het vooraf gestelde doel bereikt?
-
- Is door de gedane interventies het verzuim beperkt en de reïntegratie bespoedigd?

Tot slot

Een arbeidsconflict met als gevolg ziekteverzuim mag er niet toe leiden, dat het blijft bij de constatering, dat er een arbeidsconflict is. Ook dan zijn er vele mogelijkheden in de sfeer van exploratie en interventie en van partijen mag in het kader van de reïntegratie-inspanningen die als verplichting voortvloeien uit het ziekteverzuim minimaal worden verwacht, dat serieus en met inschakeling van de juiste professionals onderzocht wordt of er adequate reïntegratie-inspanningen mogelijk zijn en zo ja, die ook in te zetten. Het deskundigenoordeel "reïntegratie-inspanningen werkgever" richt zich dan ook specifiek hierop.

Verzekeringsgeneeskundige beoordeling

De verzekeringsgeneeskundige beoordeling heeft betrekking op

de adequaatheid van de probleemanalyse en het plan van aanpak vanuit verzekeringsgeneeskundig perspectief

de beoordeling van de plausibiliteit van de conclusie gdbm (Als aan de orde)

voldoende sociaal-medische activiteiten, met als richtsnoer de vigerende NVAB- richtlijnen en leidraad Donner

algemene aspecten richtlijnen (zie verdieping 2)	beoordelingsaspecten in meer detail: Zie Verdieping 3 (Toetsingsaspecten NVAB - Richtlijn "Psychische Klachten") Zie Verdieping 4 (Toetsingsaspecten NVAB - Richtlijn "Lage - Rugklachten")
---	---

[Verdieping 2 \(klik voor meer\)](#)

[Verdieping 3 \(klik voor meer\)](#)

[Verdieping 4 \(klik voor meer\)](#)

Ook voor de verzekeringsarts geldt dat, als hij bij dit deskundigenoordeel wordt betrokken, hij doorgaans eerst naar de probleemanalyse en het plan van aanpak kijkt. En dat is niet alleen om zelf tot een eerste oordeelsvorming te komen. Het is ook van belang omdat vaak voorkomt dat het ergens bij de probleemanalyse of bij het opstellen van het plan van aanpak fout is gegaan.

De twee belangrijkste redenen waarom de verzekeringsarts bij dit deskundigenoordeel betrokken wordt, zijn:

1.

1. Er is een oordeel gevraagd over de conclusie gdbm

De verzekeringsarts beoordeelt deze situatie analoog aan hetgeen hierover in het Schattingsbesluit staat. als de verzekeringsarts tot de conclusie komt "hier is sprake van gdbm", zullen verdere reïntegratie activiteiten niet meer aan de orde zijn. Het voorbehoud dat hier altijd moet worden gemaakt, heeft betrekking op het structurele karakter van een gdbm-situatie. De situatie kan immers in de tijd verbeteren. De bedrijfsarts zal dit moeten volgen!

2.

2. Er is een oordeel gevraagd over de sociaal-medische begeleiding

Meestal zal het de werknemer zijn, die vindt dat er in sociaal-medisch opzicht onvoldoende of verkeerd wordt gehandeld.

Als de verzekeringsarts eveneens tot die bevinding komt, is dat de conclusie van het deskundigenoordeel. De sociaal-medische begeleiding zal dan verbeterd moeten worden.

Algemene punten voor de verzekeringsarts bij diens beoordeling zijn:

-

Lopen er reeds behandelingen bij de curatieve sector?

-

Entameert de bedrijfsarts verdere therapeutische actie via betrokkene of via contact met behandelaars?

-

Neemt de bedrijfsarts zelf therapeutische stappen, of verwijst hij?

-

Activeert de bedrijfsarts betrokkene via leefstijladviezen, of anderszins?

-

Zijn de activiteiten passend bij het probleem? Zijn ze (in dit stadium, of later) volledig genoeg?

-

Het is niet alleen van belang dat er een plan van aanpak is opgesteld, maar zoals reeds blijkt uit het uit te zetten tijdpad, zal er ook geregeld geëvalueerd moeten worden om optimaal herstel/reïntegratie te bewerkstelligen.

Meer specifiek hanteert de verzekeringsarts als richtsnoer criteria, die zijn ontleend aan de richtlijnen die gelden voor bedrijfsartsen. Voor de begeleiding van zieke werknemers met psychische klachten betreft dat de richtlijn "Handelen van de bedrijfsarts bij werknemers met psychische klachten, geautoriseerde richtlijn 28 januari 2000 NVAB" en de Stecr-werkwijzer "Arbeidsconflicten" (www.richtlijnen-nvab.nl , www.stecr.nl). Bij rugklachten "Handelen van de bedrijfsarts bij werknemers met lage rugklachten, geautoriseerde richtlijn 2 april 1999 NVAB". Ook de leidraad Donner biedt belangrijke aanknopingspunten.

Algemene aspecten uit de richtlijnen in het kort:

1e spreekuurcontact adequaat moment

Er worden in de standaarden verschillende adequate momenten aangegeven als eerste contact tussen bedrijfsarts en belanghebbende. Samenvattend, en ruim genomen, is een eerste contact bij 4 weken redelijk. Er kunnen uiteraard omstandigheden zijn, zoals ziekenhuisopnamen en dergelijke, dat hiervan afgeweken wordt. De redelijkheid dient de verzekeringsarts hier dan ook professioneel af te wegen.

Contact behandelaar uiterlijk 13e week

Ongeacht de aard van de aandoening dient er door de bedrijfsarts uiterlijk de 13e week contact geweest te zijn met de huisarts of een andere behandelaar. Dit komt overeen met de verschillende standaarden ten aanzien van psychische klachten en rugklachten. Ook bij ander aandoeningen is dit een reëel vereiste. De aanleiding kan divers zijn: sec het opvragen van informatie over aard en ernst van de aandoening; informatie over sociale omstandigheden die via betrokkene niet goed uit

de verf komen; overleg over de aanpak naar herstel en/of reïntegratie; het bespreken van een expertise die overwogen wordt, etc. Er wordt vanuit gegaan dat de bedrijfsarts handelt conform de standaard "Communicatie met Behandelaren". als in de dertiende week geen contact tot stand is gekomen, dient de verzekeringsarts te beoordelen of dit in redelijkheid achterwege kon blijven.

Samenvatting inhoud gesprek behandelaar

Volgens het protocol is het geen vereiste dat dit gegeven wordt aangeleverd. Het is voor de verzekeringsarts in voorkomende gevallen wel een welkom gegeven om een goede beoordeling te kunnen doen.

Inschakeling specialistische hulp

Als geen verbetering plaats vindt van de aandoening en/of vermindering van de arbeidsbelemmeringen optreden en/of reïntegratie stagneert dient er volgens de standaarden:

- bij psychische aandoeningen uiterlijk in de 26e week een follow up plaats gevonden te hebben door een psychiater, RIAGG, gespecialiseerd centrum (bijv. t.a.v. burnout), etc.
- bij rugproblematiek uiterlijk in de 18e week een specialistische en/of multidisciplinaire screening plaats te vinden en als aan de orde uiterlijk de 26e week een training bij een daartoe gespecialiseerd centrum gaande te zijn.
- Hoewel dit niet in standaarden is vastgelegd, is het reëel t.a.v. overige somatische aandoeningen ervan uit te gaan dat bij 26 weken het inschakelen van specialistische hulp tenminste in gang gezet is, tenzij er valide argumenten zijn om dat achterwege te laten..

In alle gevallen waar hieraan niet is voldaan is het aan de verzekeringsarts te beoordelen of er redelijke argumenten zijn, waarom er geen specialistische hulp is ingeroepen conform bovenstaande. Volgens de standaard psychische stoornissen zou dat bij psychische of psychosomatische klachten bijvoorbeeld kunnen blijken uit de uitkomsten uit een afgenomen UBOS of DKL4. Met behulp van deze testen kan gescreend worden op de ernst van de distress, grove psychopathologie en/of burnout. De uitkomst van deze test(en) moet het niet inschakelen van specialistische hulp onderbouwen en uit het plan van aanpak moet blijken welke route dan wel gekozen is.

Specialistische gegevens zijn bijgevoegd

Volgens het protocol is het geen vereiste dat deze gegevens worden aangeleverd. Het is voor de verzekeringsarts in voorkomende gevallen wel een welkom gegeven om een goede beoordeling van het reïntegratieverslag te kunnen doen. Hoe is de inschatting door de specialist van de aard en omvang van de medische problematiek, de therapeutische indicaties en mogelijkheden en de prognose in bredere zin? Dit kan belangrijke informatie zijn voor beoordeling van het plan van aanpak van de partijen, vanaf dat ze met deze gegevens bekend zijn.

Voldoende frequente contacten

De standaard psychische klachten van de NVAB geeft de volgende vereisten: tenminste 5 contacten na de 4e week tussen belanghebbende en bedrijfsarts.

Voor de overige aandoeningen geldt dat er vanaf de 6e week tenminste 1x per 6 weken contact is tussen bedrijfsarts en belanghebbende en bedrijfsarts en werkgever en belanghebbende en werkgever. als hiervan afgeweken wordt (minder frequent contact) moet daar een plausibele reden

de verf komen; overleg over de aanpak naar herstel en/of reïntegratie; het bespreken van een expertise die overwogen wordt, etc. Er wordt vanuit gegaan dat de bedrijfsarts handelt conform de standaard "Communicatie met Behandelaren". als in de dertiende week geen contact tot stand is gekomen, dient de verzekeringsarts te beoordelen of dit in redelijkheid achterwege kon blijven.

Samenvatting inhoud gesprek behandelaar

Volgens het protocol is het geen vereiste dat dit gegeven wordt aangeleverd. Het is voor de verzekeringsarts in voorkomende gevallen wel een welkom gegeven om een goede beoordeling te kunnen doen.

Inschakeling specialistische hulp

Als geen verbetering plaats vindt van de aandoening en/of vermindering van de arbeidsbelemmeringen optreden en/of reïntegratie stagneert dient er volgens de standaarden:

- bij psychische aandoeningen uiterlijk in de 26e week een follow up plaats gevonden te hebben door een psychiater, RIAGG, gespecialiseerd centrum (bijv. t.a.v. burnout), etc.
- bij rugproblematiek uiterlijk in de 18e week een specialistische en/of multidisciplinaire screening plaats te vinden en als aan de orde uiterlijk de 26e week een training bij een daartoe gespecialiseerd centrum gaande te zijn.
- Hoewel dit niet in standaarden is vastgelegd, is het reëel t.a.v. overige somatische aandoeningen ervan uit te gaan dat bij 26 weken het inschakelen van specialistische hulp tenminste in gang gezet is, tenzij er valide argumenten zijn om dat achterwege te laten..

In alle gevallen waar hieraan niet is voldaan is het aan de verzekeringsarts te beoordelen of er redelijke argumenten zijn, waarom er geen specialistische hulp is ingeroepen conform bovenstaande. Volgens de standaard psychische stoornissen zou dat bij psychische of psychosomatische klachten bijvoorbeeld kunnen blijken uit de uitkomsten uit een afgenomen UBOS of DKL4. Met behulp van deze testen kan gescreend worden op de ernst van de distress, grove psychopathologie en/of burnout. De uitkomst van deze test(en) moet het niet inschakelen van specialistische hulp onderbouwen en uit het plan van aanpak moet blijken welke route dan wel gekozen is.

Specialistische gegevens zijn bijgevoegd

Volgens het protocol is het geen vereiste dat deze gegevens worden aangeleverd. Het is voor de verzekeringsarts in voorkomende gevallen wel een welkom gegeven om een goede beoordeling van het reïntegratieverslag te kunnen doen. Hoe is de inschatting door de specialist van de aard en omvang van de medische problematiek, de therapeutische indicaties en mogelijkheden en de prognose in bredere zin? Dit kan belangrijke informatie zijn voor beoordeling van het plan van aanpak van de partijen, vanaf dat ze met deze gegevens bekend zijn.

Voldoende frequente contacten

De standaard psychische klachten van de NVAB geeft de volgende vereisten: tenminste 5 contacten na de 4e week tussen belanghebbende en bedrijfsarts.

Voor de overige aandoeningen geldt dat er vanaf de 6e week tenminste 1x per 6 weken contact is tussen bedrijfsarts en belanghebbende en bedrijfsarts en werkgever en belanghebbende en werkgever. als hiervan afgeweken wordt (minder frequent contact) moet daar een plausibele reden

voor gegeven zijn. De verzekeringsarts beoordeelt of deze redenen de redelijkheidstoets kan doorstaan.

Gevolgen van het oordeel

Het oordeel van UWV heeft geen direct rechtsgevolg.

Indirect echter kan het (te zijner tijd) wel effect hebben op de beoordeling van het reïntegratieverslag, de WIA-claim en een verzoek/melding overname 2e reïntegratiespoor. De bij dit deskundigenoordeel verkregen gegevens en het oordeel zelf kunnen hierbij gebruikt worden.

Als UWV tot het oordeel komt dat de inspanningen van de werkgever niet voldoende of niet geschikt zijn, dan zal de werknemer de werkgever daarop kunnen aanspreken en zonodig bij de rechter reïntegratieactiviteiten kunnen afdwingen.

Als UWV de reïntegratie-inspanningen van de werkgever wel voldoende en geschikt acht, is de werknemer gehouden daaraan mee te werken. De werkgever kan deze medewerking desnoods afdwingen via inhoudingen op het loon.

Lukt het dan nog niet, dan staat de werkgever sterk in een ontslagprocedure

Deskundigenoordeel passende arbeid

Aanleiding

Dit deskundigenoordeel kan zich voordoen in de situatie dat werkgever en/of werknemer een vraag hebben over passende arbeid binnen het bedrijf. Als sprake is van een eigenrisicodragers ziekte kan het ook gaan om passende arbeid die niet per se binnen het eigen bedrijf voorhanden hoeft te zijn, maar bijvoorbeeld om uitzendwerk bij een inlener.

Beiden kunnen vervolgens aan UWV een deskundigenoordeel vragen.

De werkgever zal bedoeld oordeel doorgaans vragen in de situatie dat hij aan zijn werknemer een functie wil aanbieden die door de werknemer als niet passend wordt ervaren.

De werknemer zal een oordeel van UWV willen hebben in de situatie dat hij mogelijkheden tot passende arbeid ziet binnen het bedrijf, terwijl zijn werkgever daar anders over denkt resp. deze mogelijkheden niet wil aanbieden.

Het deskundigenoordeel strekt ertoe de impasse tussen de werkgever en werknemer te doorbreken.

Het oordeel heeft dan betrekking op de vraag of de door de werkgever aangeboden arbeid passend is, dan wel of de door de werknemer aangewezen arbeid passend is en door de werkgever beschikbaar moet worden gesteld..

Het oordeel bevat dus **geen advies** over eventuele andere passende arbeid.

Het kan voorkomen, dat aan de beoogde arbeid (vooralsnog) geen loonwaarde is verbonden. Dat feit staat het geven van een deskundigenoordeel niet in de weg. Ook arbeid zonder loonwaarde kan een rol vervullen in het kader van de reïntegratie en ingeval van stagnatie kan het deskundigenoordeel bevorderen, dat de reïntegratie weer wordt vlotgetrokken.

Het oordeel, inclusief motivering, wordt naar alle partijen gezonden, dus ook naar de bedrijfsarts of arbodienst.

De aanvraag

De aanvraag tot een deskundigenoordeel geschiedt op een door UWV vastgesteld formulier.

De vragen op het formulier zijn toegespitst op de aard van het probleem: alleen arbeidskundig/medisch of ook arbeidsrechtelijk. Tevens wordt gevraagd naar de visie van alle partijen, dus ook van de bedrijfsarts of arbodienst.

Wanneer de aanvraag van de werknemer afkomstig is, zal volstaan kunnen worden met een motivering. Het kan namelijk zijn dat de werknemer niet of nauwelijks over gerichte informatie van zijn werkgever beschikt.

Van de werkgever/bedrijfsarts of arbodienst mogen daarentegen meer gegevens worden verwacht. De werkgever zal moeten aangeven welke passende arbeid hij wil aanbieden en waarom deze arbeid passend is. De bedrijfsarts of arbodienst zal in zijn eerste beoordeling daarbij moeten aangeven welke haar visie is m.b.t. de "krachten en bekwaamheden" van de werknemer

Onder dit deskundigenoordeel valt in principe niet de vraag of iemand volledig geschikt is voor zijn eigen werk. De praktijkervaring leert dat deze vraag doorgaans neerkomt op een verschil van mening over ongeschiktheid. Hiervoor is, zolang er sprake is van een loondoorbetalingsverplichting, een ander deskundigenoordeel beschikbaar. Na afloop van de periode van loondoorbetalingsverplichting valt zo'n verzoek wel onder het deskundigenoordeel "passende arbeid".

Onder dit deskundigenoordeel valt in ieder geval wel de vraag of iemand gedeeltelijk geschikt is voor zijn eigen werk. Het deskundigenoordeel (on)geschiktheid tot werken is immers alleen bedoeld voor situaties

waarbij het om de volledige geschiktheid voor het eigen werk gaat.

De aanvraag tot het oordeel kan plaatsvinden tijdens het dienstverband; dus ook ná voltooiing van de wachttijd WIA.

Het oordeel

Algemeen

Het oordeel heeft alleen betrekking op de vraag of de door de werkgever aangeboden of de door werknemer beoogde arbeid passend is. Een aanbod van arbeid of het onderkennen van in de ogen van de werknemer passende arbeid kan ook plaatsvinden in situaties die als arbeidsconflict zijn aan te merken. Toepassing van interventies, zoals beschreven in de Stecr-richtlijnen over arbeidsconflicten kan er toe leiden, dat aan de werknemer een andere functie wordt aangeboden of dat de werknemer een functie ziet, waarin hij naar verwachting kan functioneren zonder de aanwezigheid van factoren die naar zijn mening de basis vormen voor het arbeidsconflict. In zo'n geval blijft het onderzoek beperkt tot de vraag, of de arbeid als passend is aan te merken en wordt verder niet ingegaan op de factoren die aanleiding waren tot het arbeidsconflict.

Onder passende arbeid wordt in het kader van dit deskundigenoordeel verstaan:

"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".

krachten, bekwaamheden en billijkheid

Bij de beoordeling of sprake is van passende arbeid hebben we dus met drie begrippen te maken: krachten, bekwaamheden en billijkheid.

Krachten en bekwaamheden zijn min of meer objectief vast te stellen. Billijkheid vormt een variabele factor, die moet worden gewogen aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval. Bij het maken van een dergelijke afweging, kan bestaande jurisprudentie behulpzaam zijn.

We lichten de drie begrippen aan de hand van twee voorbeeldsituaties verder toe.

Verdieping 1 (voorbeeldsituatie) (klik voor meer)

[1] < **Voorbeeldsituatie 1, Poortwachter/Deskundigenoordeel/passende arbeid**

Werkgever biedt een functie aan, die volgens werknemer niet passend is

In deze situatie moet UWV een uitspraak doen over de passendheid van de aangeboden functie.

Dit vindt plaats aan de hand van de drie begrippen krachten, bekwaamheden en billijkheid. De beoordeling zal lang niet altijd gericht hoeven te zijn op alle drie elementen. Uitgangspunt bij een deskundigenoordeel is immers, dat er tussen de werkgever en de werknemer een verschil van mening bestaat. En dat hoeft niet per definitie betrekking te hebben op alle drie elementen tegelijk. Dus: als het verschil van mening bijvoorbeeld gaat over billijkheidsaspecten, is het niet nodig dat de beoordeling zich ook nog eens richt op krachten en/of bekwaamheden.

- **Krachten** Bij krachten gaat het om de balans belasting - belastbaarheid. Dit impliceert voor de UWV-beoordeling, dat de fysieke en psychische belasting van de aangeboden arbeid in overeenstemming moet zijn met de belastbaarheid van de betreffende werknemer.
- **Bekwaamheden** Bij bekwaamheden gaat het met name om opleiding en ervaring. Dit impliceert voor de UWV-beoordeling dat de betreffende werknemer over voldoende actuele opleiding en ervaring moet beschikken om de beoogde functie te kunnen uitoefenen. Als dit niet het geval is, geldt

secundair dat de betreffende werknemer in staat moet zijn om zich ontbrekende kwalificaties eigen te maken.

- **Billijkheid**

Bij billijkheid spelen met name aspecten als affiniteit, functieniveau, reistijd, vroegere arbeid, en arbeidspatroon een rol. In zijn algemeenheid geldt het volgende uitgangspunt:

Als de werknemer naar verwachting op termijn weer zijn eigen werk kan hervatten, zal de invulling van het begrip passende arbeid daarop gericht moeten zijn. Als terugkeer op de eigen werkplek niet meer tot de reële mogelijkheden behoort, zal een bredere oriëntatie gehanteerd moeten worden.

Als tweede uitgangspunt geldt daarnaast het volgende:

Hoe dichter de aangeboden arbeid met betrekking tot boven genoemde aspecten aansluit bij het oude werk, des te meer is er sprake van passende arbeid.

Beoordeling

Voor de UWV-beoordeling betekenen deze aspecten het volgende:

- *Affiniteiten* Waar heeft de werknemer binding mee gelet op zijn interesses en ervaringen? Sluit de aangeboden arbeid daar op aan?
- *Reistijd* De reistijd bij de aangeboden arbeid mag geen onredelijke extra belasting vragen.
- *Functieniveau* De aangeboden arbeid mag niet meer dan één functieniveau lager zijn dan de oude functie.
- *Vroegere arbeid* De aangeboden functie moet voldoende raakvlakken hebben met die van vóór de ziekmelding
- *Arbeidspatroon* Het arbeidspatroon van de aangeboden functie moet in redelijke mate aansluiten bij dat van vóór de ziekmelding? (bijv. geen nacht/ploegendienst)

Bij de hierboven genoemde billijkheidsaspecten concentreert de beoordeling zich op de vraag of e.e.a. in redelijkheid van de werknemer kan worden verlangd. Daarnaast kunnen uiteraard sommige van deze aspecten ook bij het element "krachten", Als dat aan de orde is, een rol spelen.

Bij billijkheidsaspecten gaat het om een afweging. Op voorhand is niet exact te beschrijven hoe in een individueel geval zo'n afweging uit zal pakken. Van groot belang is, dat alle relevante informatie beschikbaar is. Bovenstaande geldt dan als een set van vuistregels, waarbij ook bestaande jurisprudentie kan worden betrokken.

De beoordeling zal doorgaans door de ad worden gedaan. Alleen als het verschil van mening expliciet over het element krachten gaat, zal een va-beoordeling geïndiceerd zijn. Daarnaast kan de va in beeld komen, Als de ad behoefte heeft aan overleg met of nader onderzoek door de va. >

Verdieping 2 (voorbeeldsituatie) (klik voor meer)

[2] < **Voorbeeldsituatie 2, Poortwachter/Deskundigenoordeel/passende arbeid**

Werknemer ziet passende mogelijkheden, terwijl werkgever daar een andere mening over heeft dan wel deze mogelijkheden niet wil aanbieden.

In deze situatie dient UWV in eerste instantie een uitspraak te doen over de passendheid van de functie, die de werknemer op het oog heeft.

Gezien het feit dat de werknemer zelf met een voorstel komt, zal het begrip billijkheid bij de UWV-beoordeling niet of nauwelijks een rol spelen. De beoordeling zal zich toespitsen op krachten en bekwaamheden.

Beoordeling

Wat betreft het onderdeel krachten is ook hier de vraag: is de fysieke en psychische belasting van de door de werknemer voorgestelde arbeid in overeenstemming met diens belastbaarheid. Dit onderdeel zal met name nader onderzocht moeten worden, Als de werkgever of arbodienst aanvoeren dat de werknemer qua belastbaarheid niet geschikt is voor de beoogde functie.

Het onderdeel bekwaamheden zal met name een rol spelen Als de werkgever aanvoert, dat de betreffende werknemer onvoldoende kwalificaties, ervaring, et cetera heeft voor de beoogde functie.

Het UWV-oordeel zal zich in zo'n situatie dienen te beperken tot objectieve aspecten als opleiding en ervaring. Het is geenszins de bedoeling dat we in een assessmentsituatie terechtkomen.

Als de werkgever de door de werknemer voorgestelde mogelijkheden niet wil aanbieden, moet de UWV-beoordeling gericht zijn op de vraag of de werkgever hiervoor een deugdelijke grond heeft.

Vanuit de jurisprudentie Hoge Raad (Roovers/De Toekomst, Van Haaren/Cehave en Goldsteen/Roeland) valt hierover het volgende op te merken:

"Voor de werkgever kan een deugdelijke grond voor het niet aanbieden van passende arbeid of voor het niet ingaan op een aanbod tot het verrichten van passende arbeid zijn gelegen in omstandigheden als:

- de geringe grootte van het bedrijf;*
- de geringe diversiteit van de aanwezige functies;*
- het ontbreken van vacatures of de geringe kans op het ontstaan daarvan;*
- de slechte financiële situatie van de onderneming;*
- de ingrijpendheid of hoge kosten van de vereiste aanpassingen;*
- de mate waarin de belasting van andere werknemers zou worden verzwaard.*
- het in gevaar brengen van de bedrijfsvoering*

Telkens moet worden aangetoond dat de aangevoerde grond zodanig Zwaarwegend en onvermijdbaar is dat hieraan in redelijkheid niet kan worden voorbijgegaan. De werkgever moet aantonen dat alle mogelijkheden zijn onderzocht om de ongewenste gevolgen weg te nemen, bijvoorbeeld door subsidie aan te vragen voor de te maken kosten of door het loon van de werknemer aan te passen".

De strekking van deze jurisprudentie is in lijn met de criteria die door UWV zullen worden gehanteerd bij de toets op het reïntegratieverslag. Daarom worden deze criteria ook bij dit deskundigenoordeel gehanteerd.

De beoordeling zal doorgaans door de ad worden gedaan. Alleen Als het verschil van mening expliciet over het element krachten gaat, zal een va-beoordeling geïndiceerd zijn. Daarnaast kan de va in beeld komen, Als de ad behoefte heeft aan overleg met of nader onderzoek door de va. >

Deugdelijke grond voor de werknemer

Als de aangeboden arbeid voor de werknemer passend is, zal er slechts bij hoge uitzondering sprake kunnen zijn van een deugdelijke grond om deze arbeid niet te aanvaarden. Argumenten ontleend aan de aard van het werk, het vroeger uitgeoefende beroep, de beloning en de reisduur, maken immers al deel uit van de beoordeling of er sprake is van passendheid. Alleen bijzondere, in de persoonlijke omstandigheden van de werknemer gelegen argumenten kunnen een deugdelijke grond opleveren. Omdat het hier gaat om uitzonderlijke situaties zijn hier geen verdere richtlijnen over te geven

Gevolgen van het oordeel

Het oordeel van UWV heeft geen direct rechtsgevolg (klik [hier](#) voor details).

Indirect echter kan het (te zijner tijd) wel effect hebben op de beoordeling van het reïntegratieverslag en de WIA-beoordeling, dan wel bij een [verzoek tot overname 2e reïntegratiespoor](#).

Ook in de onderlinge verhouding tussen werkgever en werknemer heeft het oordeel een indirect, maar tegelijkertijd belangrijk, effect. Zie "[status deskundigenoordeel](#)".