

# De re-integratieplicht van werkgevers

*Hoe kan een loonsanctie op grond van het niet nakomen van de re-integratieplicht van art. 7:658a BW worden voorkomen?*

**Afstudeerscriptie Juridische Hogeschool Avans-Fontys**



**Bijlagen**

**Naam:** Monica Bellemakers

**Afstudeerorganisatie:** Vogelaar & Van Rooij Advocaten

**Datum:** 27 mei 2013

**Plaats van verschijning:** Tilburg

### **Overzicht bijlagen**

- Bijlage 1: Interview Ron van der Mijn
- Bijlage 2: Interview Rebecca Geerts
- Bijlage 3: Redenen loonsanctie september 2006 t/m 4<sup>e</sup> kwartaal 2012
- Bijlage 4: Aandachtspuntenlijst

## **Bijlage 1: Interview Ron van der Mijn**

### **Inleiding**

Op woensdag 3 april 2013 had ik een afspraak in Dordrecht met de voorzitter van de Landelijke Loonsanctie Commissie (LLC) Ron van der Mijn. Tijdens deze afspraak heb ik veel informatie ontvangen, waaronder interne documenten van het UWV.

### **Vragen**

Vraag 1: Wie beoordeelt binnen het UWV de re-integratieplicht en wat voor rol heeft de LLC hierin?

- Verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van het UWV beoordelen de re-integratieplicht. De verzekeringsarts kijkt naar de medische kant en de arbeidsdeskundige kijkt naar het werk.
- Wanneer de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige tot de conclusie komen dat er een loonsanctie moet worden opgelegd, wordt deze eerst voorgelegd aan de LLC. De LLC beoordeelt extra of de primaire toetsers hun werk goed hebben gedaan. Het UWV streeft namelijk naar een uniforme toetsing.

Vraag 2: Hoe wordt de re-integratieplicht beoordeeld?

- Er wordt bij de beoordeling van de re-integratieplicht beoordeeld of de werknemer wordt toegelaten tot de WIA. Het UWV is hier als het ware de poortwachter waar de werknemer doorheen moet komen.
- De claimbeoordeling is de beoordeling over de aanvraag van de WIA-uitkering. Hieraan vooraf komt de toets op de re-integratie-inspanningen.
- De re-integratieplicht wordt beoordeeld aan de hand van het re-integratieverslag. Hierbij wordt het beoordelingskader poortwachter gebruikt.
- Het UWV let erop of de stappen goed doorlopen zijn, of er kansen zijn gemist en of de kansen te repareren zijn. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer na afloop van de 104 weken nog 4 maanden in het ziekenhuis ligt, wordt er vaak geen loonsanctie opgelegd omdat dit dan geen zin heeft.

Vraag 3: Wat houdt de re-integratie in?

- De re-integratie van een werknemer is het zoeken naar passende arbeid die de werknemer kan verrichten ondanks zijn beperkingen. Allereerst moet bij de re-integratie bekeken worden of de werknemer zijn eigen werk nog kan verrichten. Dan moet er worden bekeken of dat werk kan worden aangepast en of het kan worden aangepast met voorzieningen. Indien dat niet mogelijk is moet er worden gezocht naar andere functies die de werknemer nog kan verrichten binnen het bedrijf van de werkgever. Daarna wordt pas gezocht naar passende arbeid bij een andere werkgever. Hierbij moet een adequaat plan worden opgesteld en dit spoor 2 traject moet minimaal 6 maanden duren.
- De grootste kans om te re-integreren is bij de eigen werkgever.

Vraag 4: Hoe wordt er door de LLC beoordeeld op de loonsancties?

- De LLC beoordeelt aan de hand van de aandachtspuntenlijst LLC of de loonsanctie terecht is opgelegd. Deze aandachtspuntenlijst is in de afgelopen 10 jaar gevormd. In deze lijst staat hoe iets geïnterpreteerd moet worden en dat vergelijkbare gevallen gelijk beoordeeld moeten worden. Daarnaast is er nog de werkwijzer RIV-toets die hierbij in acht wordt genomen.
- Er wordt steeds nauwkeuriger beoordeeld op loonsancties. Een werknemer kan namelijk loonschade vorderen tegen het UWV. Bijvoorbeeld omdat de werknemer stelt dat het UWV het werk niet goed heeft verricht. Dit is het geval wanneer er geen loonsanctie is opgelegd.

Vraag 5: Waarmee gaan werkgevers vaak de fout in tijdens de re-integratie?

- Deze vraag heeft Ron van der Mijn niet direct beantwoord. Hij heeft mij hiervoor een aantal interne documenten gegeven met daarin cijfers en percentages over de redenen waarom er een loonsanctie is opgelegd.

Vraag 6: Wat zou u werkgevers adviseren om te voorkomen dat er een loonsanctie wordt opgelegd?

- Ik zou adviseren om de stappen van de re-integratie te volgen. Deze zijn te vinden op de website van het UWV. Daarnaast is het van groot belang om alles wat er in de stukken wordt beschreven, wordt beargumenteerd. Dit zodat het UWV kan zien waarom een werkgever bepaalde keuzes wel of niet gemaakt heeft.
- Daarnaast is het nog goed om te vermelden dat de wet voor iedereen gelijk is, ook voor kleine werkgevers. Wel zijn er de grenzen van de redelijkheid. De werkgever moet bijvoorbeeld niet failliet gaan door de re-integratie.

Vraag 7: Het kan zijn dat een bedrijfsarts stelt dat de werknemer geen benutbare mogelijkheden meer heeft. Vervolgens doet de werkgever niets aan de re-integratie. Aan het einde van de re-integratie wordt door het UWV een loonsanctie opgelegd omdat er volgens het UWV wel mogelijkheden waren. Wat kan een werkgever doen indien hij niet zeker is over het oordeel van de bedrijfsarts?

- De werkgever kan dan een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Het UWV beoordeelt in dit geval dan of de werknemer nog benutbare mogelijkheden heeft.
- Een werkgever is en blijft altijd verantwoordelijk voor de re-integratie. Indien de bedrijfsarts vaststelt dat er geen benutbare mogelijkheden meer zijn, is het verstandig om altijd een deskundigenoordeel aan te vragen omdat het de werkgever anders kan worden aangerekend.

## **Bijlage 2: Interview Rebecca Geerts**

### **Inleiding**

Er is op 12 april 2013 een interview gehouden met Rebecca Geerts van het UWV. Zij is werkzaam als accountmanager voor midden –en klein bedrijf en zij is contactpersoon voor die werkgevers. Door haar functie komt zij dan ook bij branche organisaties, werkgeversorganisaties en soms ook bij werkgevers zelf. Daar geeft zij voorlichtingen over onder andere de wet poortwachter.

Ik heb haar mijn centrale vraag voor gelegd en zij vertelde dat de centrale vraag een vraag is die bij iedere werkgever speelt ten tijde van de re-integratie.

UWV is de poortwachter en zij doet een toetsing na de 104 weken van ziekte van de werknemer. Het kan voor werkgever heel zuur zijn omdat zij twee jaar lang hard gewerkt hebben aan de re-integratie en dan komt UWV voor hun gevoel het eventjes toetsen. Wat het UWV te zien krijgt is maar een heel klein stukje van het re-integratieproces.

### **Vragen**

Vraag 1: Wat zou u werkgevers adviseren om te voldoen aan de re-integratieplicht en om een loonsanctie te voorkomen?

- Allereerst is het belangrijk om alles in het re-integratieverslag op te schrijven en alles uit te leggen. Wanneer er in het re-integratieverslag dingen niet zijn vermeld en er bepaalde keuzes zijn gemaakt, maar het niet is onderbouwt, dan lijkt het alsof er dingen niet bekeken zijn terwijl achteraf in bezwaar blijkt dat daar wel naar is gekeken. Als het niet wordt vastgelegd, kan daar bij de toetsing ook geen rekening mee gehouden worden. Zorg dat alle relevante documenten worden opgestuurd. Het is verstandig voor werkgevers om overal een kort verslagje van te maken, van alle keuzes die gemaakt worden en van alle gesprekken die worden gevoerd. Ook een advies voor werkgevers is om de keuzes die zijn gemaakt te onderbouwen zodat het UWV kan zien waarom een werkgever juist die keuze gemaakt heeft. Het UWV weet dan ook dat er in ieder geval actie ondernomen is.
- Het grootste advies vanuit haar en ook vanuit het UWV is leg gewoon alles vast.
- De werknemer doet een aanvraag bij de WIA-uitkering en vaak levert de werkgever de stukken aan. Het is verschillend of de werkgever het aan de werknemer levert of rechtstreeks aan het UWV. Het advies is om die aanvraag samen te doen. Die aanvraag kan namelijk confronterend zijn voor een werknemer omdat je een WIA-uitkering gaat aanvragen. Dat is weer een stap verder in het proces en mensen zijn er niet trots op als ze een WIA-uitkering krijgen. Ook is het confronterend wanneer er geen mogelijkheden meer zijn bij de werkgever.
- De eerste vraag die de werkgever en de werknemer samen gaan bekijken is, is iemand geschikt voor zijn eigen werk? Daarna ga je kijken of het eigen werk geschikt te maken is door middel van aanpassingen of door middel van bepaalde elementen eruit te halen. Is het eigen werk niet passend te maken, dan moeten werkgever en werknemer bekijken of er andere passende arbeid binnen de eigen organisatie beschikbaar is. Is dat ook niet het geval dan wordt er gekeken of er andere mogelijkheden zijn bij andere werkgevers en wordt spoor twee dus ingezet. Een advies is ook om het zo aan te pakken.
- Nog een advies is om tijdig te starten met het spoor twee-traject.

Vraag 2: Een veel voorkomende reden voor het opleggen van een loonsanctie is dat de re-integratie spoor twee niet of niet adequaat wordt aangepakt. Wanneer moet spoor twee uiterlijk worden ingezet?

- WIA is eigenlijk gericht op de re-integratie bij de eigen werkgever. Re-integratie in spoor één gaat ook altijd voor op re-integratie spoor twee. Is al vanaf het begin duidelijk dat er geen werk beschikbaar is bij de eigen werkgever, dan kan spoor twee

meteen ingezet worden. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om een kapper met kapperseczeem. Deze kapper heeft verder geen mogelijkheden binnen de kapsalon meer. Bij het eigen bedrijf houdt het dan op. Dit gebeurt vaak bij kleine MKB-ers omdat de mogelijkheden om te re-integreren beperkt zijn.

- Bij bijvoorbeeld een groot bedrijf zoals Philips is het veel gemakkelijker om aangepaste arbeid te vinden en dit wordt dan ook meegewogen bij de toetsing.
- Als er bij de eerstejaarsevaluatie (ook wel opschudmoment genoemd) nog niets aan spoor twee is gedaan, dan moet de werkgever absoluut beginnen aan spoor twee. Spoor twee is een ruim begrip en de werkgever en werknemer hebben tijd nodig om spoor twee effectief te laten zijn.
- Wanneer er goede kansen zijn in spoor één, hoeft spoor twee niet te worden ingezet. Dit moet dan aan het einde van het re-integratietraject wel onderbouwd worden.
- Spoor één blijft in ieder geval altijd lopen en dan wordt spoor twee parallel gevolgd. Dan worden er ook geen kansen gemist.

Vraag 3: Nog een veel voorkomende reden voor het opleggen van de loonsanctie is dat de bedrijfsarts een onterechte GBM geeft. Wat zijn er nog voor mogelijkheden als de bedrijfsarts stelt dat de werknemer geen mogelijkheden meer zijn?

- Stel dat er terecht GBM is gegeven en dat iemand anderhalf jaar lang GBM heeft, dan kan de werknemer niet in spoor één re-integreren en ook niet in spoor twee. Komen er na anderhalf jaar wel mogelijkheden, dan wordt geadviseerd om meteen spoor twee in te zetten. Meteen vanaf het moment dat er mogelijkheden zijn. Dan heeft de werkgever spoor twee ingezet op het moment dat het kon en dan begrijpt het UWV ook wel dat het echt niet eerder ingezet kon worden. Daarnaast kan de werkgever ook een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV wanneer hij twijfelt over het oordeel van de bedrijfsarts.

Vraag 4: Waarom is de eerstejaarsevaluatie zo belangrijk?

- Bij de eerstejaarsevaluatie moet worden bekeken hoever de re-integratie op dit moment is. De vraag die dan wordt gesteld is: waar staan we nu?
- Daarnaast worden de toekomstplannen besproken. Dit is een heel belangrijk moment. Is er bij de eerstejaarsevaluatie nog niets gevonden in spoor één, dan moet spoor twee echt gestart worden als dit nog niet gebeurd is. Ook al zijn er goede vooruitzichten in spoor één, dan wordt geadviseerd om toch spoor twee te starten. Hier wordt heel streng op getoetst. Is er geen spoor twee ingezet, dan moet dit goed onderbouwd worden.

Vraag 5: Wanneer een werknemer niet meewerkt aan re-integratieplicht, hoelang moet een werkgever dan wachten met het opschorten van het loon?

- Er is niet echt een termijn. Er moet wel een proces aan vooraf gaan en de werknemer moet gewaarschuwd worden dat er een mogelijkheid is dat het loon wordt opgeschort als de werknemer iets niet doet.
- Vaak is het zo dat als het niet soepel loopt, bij bijvoorbeeld een arbeidsconflict, het zelfs zover gaat dat het bij de rechter komt. De rechter vraagt dan altijd: is er een deskundigenoordeel aangevraagd? Als werkgever een conflict heeft met de werknemer, is het verstandig dat er een deskundigenoordeel bij het UWV wordt aangevraagd. Soms is echter het enige middel wat de werkgever nog kan gebruiken het loon op schorten. Dit verschilt wel per situatie en het is echt maatwerk.

Kan de werkgever er op worden aangekeken als het loon te laat wordt opgeschort?

- Wat ze wel eens zien is dat doordat het conflict ontstaat, ze niet meer in gesprek zijn over de re-integratie maar alleen met het conflict bezig zijn zodat de re-integratie stagneert. Wanneer daardoor veel tijd wordt verloren kan de werkgever daarop worden aangekeken en kan het UWV een loonsanctie opleggen.

Vraag 6: De loonsanctie wordt vaak opgelegd op grond van bedrijfseconomische redenen. Hoe komt dat en wat is de oorzaak daarvan?

- Dit gebeurt vaak bij MKB-bedrijven omdat zij vaak vanuit hun passie een bedrijf zijn gestart. Als het dan niet goed gaat met de zaak en je hebt een zieke werknemer dan kan die zieke werknemer als lastig worden gezien. Het is echter geen uitsluitingsgrond en het onttrekt de werkgever zich er niet van om niet te voldoen aan de re-integratieplicht. Bij grote bedrijven is er vaak een HR-afdeling die zich met de re-integratie bezig houdt en dit is dan ook een hele andere tak. Bij MKB-bedrijven wordt ook vaak geen casemanager aangesteld en doet de werkgever alles zelf. Dit kan een struikelblok zijn.

Vraag 7: De werkgever moet er zoveel mogelijk aan doen om de werknemer aan het werk te krijgen en om passende arbeid te vinden, maar wel binnen de grenzen van de redelijkheid. Wat is die redelijkheid?

- Het is moeilijk om daar een sluitend antwoord op te geven. Eigenlijk is faillissement bijna de enige reden om het re-integratieproces niet te doorlopen. Als werkgever moet je daar eigenlijk wel ver in gaan.
- Waar wel naar wordt gekeken is naar waar sta je in die 104 weken en wat verdient deze werknemer. Bij bijvoorbeeld kleine dienstverbanden, zoals in de schoonmaak vaak voorkomt, verdienen werknemers weinig en werken ook weinig. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld € 500,- per maand verdient dan moet de werkgever € 6.000,- aan loon betalen tijdens de ziekte. Er wordt dan niet verwacht dat er voor duizenden euro's een traject wordt ingekocht, want dat staat totaal niet in verhouding met het loon.
- Het UWV krijgt ook signalen uit voornamelijk de schoonmaakbranche dat ze de loonsanctie voor lief nemen omdat de re-integratie duurder zou zijn dan een jaar langer het loon door betalen. Er wordt dan niet gekeken naar goed werkgeverschap of naar het belang van de werknemer. Dat weegt dan niet op tegen de maatregel en er wordt dus gekozen voor een loonsanctie. In zo'n geval is het ook goedkoper.
- Voor die werknemers is het dan wel een probleem omdat de kansen dan wel heel klein zijn. Voor de werknemers in de schoonmaakbranche is de re-integratie eigenlijk heel belangrijk, want daar moeten zij hun kansen uit putten. Wettelijk gezien is het heel slecht, maar die overwegingen worden wel gemaakt.

Vraag 8: Op grond waarvan worden de meeste loonsancties opgelegd?

- 90% van de re-integratieverslagen worden positief beoordeeld. In 10% van de gevallen wordt er een loonsanctie opgelegd waarvan 7% administratief is. Als de relatie tussen werknemer en werkgever niet goed is, loopt de communicatie ook slecht en weet de werknemer niet welke documenten hij aan moet leveren. Soms wordt het niet of niet tijdig aangeleverd en wordt er een loonsanctie opgelegd. Bij een administratieve tekortkoming wordt er niet meer inhoudelijk gekeken.
- Er is ook een verschil tussen een inhoudelijke loonsanctie en een administratieve loonsanctie. Wanneer er een administratieve loonsanctie wordt opgelegd, betekent dit dat de WIA-aanvraag niet volledig is. Dit kan zijn doordat bijvoorbeeld het re-integratieverslag niet is ingeleverd of er geen actueel oordeel is gegeven. De werkgever wordt dan nog wel in de gelegenheid gesteld om het aan te vullen, maar als dat te laat is wordt er een loonsanctie opgelegd.
- Een veel voorkomende loonsanctie is dan ook de administratieve loonsanctie.

Vraag 9: Wordt er bij de beoordeling ook gekeken naar het tijdstip van de opgestelde documenten?

- Er zijn termijnen en die zijn er niet voor niets. Wanneer het resultaat bevredigend is, dan maakt het voor het UWV niet uit wanneer het plan van aanpak bijvoorbeeld is opgesteld. Is er echter geen bevredigend resultaat bereikt en is het te laat opgesteld,

dan is er wel kostbare tijd verstreken. Er wordt dan wel heel kritisch gekeken naar de termijnen. Het heeft er puur mee te maken of er kostbare tijd verloren is gegaan. Als er goede redenen voor zijn moet een werkgever dit aangeven en dan kan het geaccepteerd worden. Maar als de werkgever “verwacht” dat er geen langdurig verzuim is, dan is dat geen goede reden.

Vraag 10: Wat kan u vertellen over de samenwerking tussen de werkgever en de bedrijfsarts?

- De werkgever moet advies in blijven winnen bij de bedrijfsarts omdat de werkgever bepaalde dingen niet kan bepalen. Wel is het belangrijk dat de werkgever niet blind vertrouwt op de bedrijfsarts. De werkgever moet kritisch blijven naar de bedrijfsarts.
- Het kan zijn dat een bedrijfsarts GBM vaststelt en dat betekent dus dat een werknemer niks kan op dat moment. De werkgever kan dan een deskundigenoordeel aanvragen wanneer hij twijfelt aan het oordeel van de bedrijfsarts. De werkgever wordt er namelijk op afgerekend als blijkt dat de werknemer wel benutbare mogelijkheden heeft.
- Het is van belang dat het contact tussen de bedrijfsarts en de werkgever goed is.

Nog een aantal tips voor mijn onderzoek:

- Er zijn geen echte handvaten voor het voldoen aan de re-integratieplicht. Ieder dossier is anders. Per geval moet de re-integratie anders bekeken worden. Bij een operatie bijvoorbeeld, kan het zijn dat er een herstel termijn is, maar in die maand kunnen wel al stappen worden gezet of afspraken worden gemaakt. Het kan zijn dat de werknemer na een operatie niet kan staan of lopen, maar wel zittend werk kan uitoefenen. Als een werknemer alleen op bed mag liggen, dan wordt het lastig. Maar zoals al is gezegd, iedere situatie is anders. Er moet altijd worden gekeken naar de mogelijkheden die een werknemer op dat moment heeft. Als de werknemer een operatie heeft gehad, wil dat niet meteen zeggen dat de re-integratie daarmee moet worden opgeschort.



## Ilc\_sep2006\_kw4-2012\_cijfers\_mndrapp

code1

periode sept 2006 t/m 4e kwartaal 2012

uit 'qry\_sanctie\_ja\_ds\_lv\_code2'

dtb

2 van 6

3-4-2013 10:49



periode sept 2006 t/m 4e kwartaal 2012

uit qry sanctie\_ja\_ds\_iv\_code2

**criteri**  
- laatste voorlegging  
- accoord motivatie = ja

**percentages per district**

| code1 | tekortkoming                                                                   | code niet ingevuld                                                                                                                                     | tekortkoming1                                                                                                                                          | district |                     |          |                               |                   |                        |                          |                     |                       |                 |         | tot  |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------|-------------------------------|-------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|-----------------------|-----------------|---------|------|
|       |                                                                                |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                        | 1        | 2                   | 3        | 4                             | 5                 | 6                      | 7                        | 8                   | 9                     | 10              | 11      |      |
| 0     | code niet ingevuld                                                             | code niet ingevuld                                                                                                                                     | onterechte GBM                                                                                                                                         | Noord    | Utrecht & Flevoland | Rijnmond | Overijssel & Gelderland Noord | Den Haag & Leiden | West Brabant & Zeeland | Gelderland Midden & Zuid | Noord-Holland Noord | Midden & Oost Brabant | Groot Amsterdam | Limburg | tot  |
| 2a    | niets aan re-integratie gedaan vanwege                                         | onterechte GBM                                                                                                                                         | andere redenen, zoals bedrijfseconomische problemen                                                                                                    | 0%       | 0%                  | 0%       | 0%                            | 0%                | 0%                     | 0%                       | 0%                  | 0%                    | 0%              | 0%      | 0%   |
| 3a    | niets of onvoldoende aan re-integratie gedaan vanwege arbeidsconflict          | andere redenen, zoals bedrijfseconomische problemen                                                                                                    | andere redenen, zoals bedrijfseconomische problemen                                                                                                    | 13%      | 7%                  | 5%       | 12%                           | 12%               | 7%                     | 9%                       | 8%                  | 8%                    | 20%             | 8%      | 9%   |
| 3b    | niets of onvoldoende aan re-integratie gedaan vanwege niet meewerken werknemer | andere redenen, zoals bedrijfseconomische problemen                                                                                                    | andere redenen, zoals bedrijfseconomische problemen                                                                                                    | 3%       | 1%                  | 2%       | 2%                            | 1%                | 2%                     | 2%                       | 1%                  | 1%                    | 2%              | 2%      | 2%   |
| 3c    | niets of onvoldoende aan re-integratie gedaan vanwege of laksheid              | andere redenen, zoals bedrijfseconomische problemen                                                                                                    | andere redenen, zoals bedrijfseconomische problemen                                                                                                    | 1%       | 0%                  | 1%       | 1%                            | 1%                | 0%                     | 0%                       | 1%                  | 1%                    | 1%              | 1%      | 1%   |
| 4a    | te laat iets aan re-integratie gedaan vanwege                                  | perioden van ontorechte GBM                                                                                                                            | perioden van ontorechte GBM                                                                                                                            | 37%      | 11%                 | 11%      | 39%                           | 12%               | 8%                     | 41%                      | 37%                 | 8%                    | 32%             | 9%      | 20%  |
| 4b    | te laat iets aan re-integratie gedaan vanwege                                  | arbeidsconflict                                                                                                                                        | arbeidsconflict                                                                                                                                        | 0%       | 5%                  | 3%       | 1%                            | 2%                | 4%                     | 1%                       | 1%                  | 3%                    | 1%              | 1%      | 2%   |
| 4c    | te laat iets aan re-integratie gedaan vanwege                                  | niet meewerken werknemer                                                                                                                               | niet meewerken werknemer                                                                                                                               | 1%       | 1%                  | 1%       | 1%                            | 1%                | 1%                     | 0%                       | 1%                  | 1%                    | 0%              | 2%      | 1%   |
| 4d    | te laat iets aan re-integratie gedaan vanwege                                  | andere redenen, zoals bedrijfseconomische problemen of laksheid                                                                                        | andere redenen, zoals bedrijfseconomische problemen of laksheid                                                                                        | 0%       | 1%                  | 1%       | 0%                            | 1%                | 0%                     | 0%                       | 0%                  | 1%                    | 0%              | 1%      | 0%   |
| 4e    | te laat iets aan re-integratie gedaan vanwege                                  | niet toepassen NVAB-richtlijnen (niet tijdscontingent, maar klachtcontingent gewerkt)                                                                  | niet toepassen NVAB-richtlijnen (niet tijdscontingent, maar klachtcontingent gewerkt)                                                                  | 5%       | 9%                  | 9%       | 6%                            | 9%                | 7%                     | 6%                       | 5%                  | 7%                    | 4%              | 9%      | 7%   |
| 5a    | het verkeerde aan re-integratie gedaan, namelijk                               | omvang aangeboden passende arbeid spoor 1 sluit niet aan bij functionele mogelijkheden, terwijl de werkgever het werk voor meer uren had kunnen bieden | omvang aangeboden passende arbeid spoor 1 sluit niet aan bij functionele mogelijkheden, terwijl de werkgever het werk voor meer uren had kunnen bieden | 2%       | 5%                  | 2%       | 2%                            | 3%                | 3%                     | 1%                       | 2%                  | 5%                    | 1%              | 4%      | 3%   |
| 5b    | het verkeerde aan re-integratie gedaan, namelijk                               | concrete herplaatsingskans in spoor 1 voorbij laten gaan, ofwel door verkeerd te zoeken in spoor 1, of door te vroege start spoor 2                    | concrete herplaatsingskans in spoor 1 voorbij laten gaan, ofwel door verkeerd te zoeken in spoor 1, of door te vroege start spoor 2                    | 17%      | 16%                 | 21%      | 13%                           | 17%               | 18%                    | 12%                      | 18%                 | 18%                   | 13%             | 15%     | 17%  |
| 5c    | het verkeerde aan re-integratie gedaan, namelijk                               | zonder instemming werknemer meteen gestart met re-integratie spoor 2 zonder verkenning mogelijkheden                                                   | zonder instemming werknemer meteen gestart met re-integratie spoor 2 zonder verkenning mogelijkheden                                                   | 8%       | 11%                 | 13%      | 7%                            | 9%                | 11%                    | 10%                      | 12%                 | 11%                   | 11%             | 11%     | 10%  |
| 5d    | het verkeerde aan re-integratie gedaan, namelijk                               | spoor 1                                                                                                                                                | spoor 1                                                                                                                                                | 1%       | 2%                  | 2%       | 1%                            | 0%                | 1%                     | 2%                       | 2%                  | 1%                    | 2%              | 1%      | 1%   |
| 6a    | andere, .....                                                                  | re-integratie spoor 2 niet of niet adequaat aangepakt                                                                                                  | re-integratie spoor 2 niet of niet adequaat aangepakt                                                                                                  | 12%      | 32%                 | 29%      | 14%                           | 31%               | 36%                    | 16%                      | 13%                 | 34%                   | 13%             | 36%     | 25%  |
| tot   | tot                                                                            | andere, .....                                                                                                                                          | andere, .....                                                                                                                                          | 0%       | 1%                  | 2%       | 0%                            | 1%                | 1%                     | 0%                       | 0%                  | 3%                    | 0%              | 1%      | 1%   |
| tot   | tot                                                                            | tot                                                                                                                                                    | tot                                                                                                                                                    | 100%     | 100%                | 100%     | 100%                          | 100%              | 100%                   | 100%                     | 100%                | 100%                  | 100%            | 100%    | 100% |



uit 'qny\_sanctie\_ja\_ds\_lv\_code2

3-4-2013 10:49

## **Bijlage 4: Aandachtspuntenlijst**