

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inleiding	3

1

Deel 1

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

2

Deel 2

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

	De 6 verzuimmodellen	35
2.3.1	Het belasting- en belastbaarheidmodel.	35
2.3.2	Het stress model	38
	Stress factoren / Stressoren	40
	Stressreacties	43
	9 fundamentele stresspreventie-richtlijnen	46
2.3.3	Het beslissingsmodel	48
2.3.4	Het belasting- en herstelmodel	51
2.3.5	Het organisatiemodel	53
2.3.6	Het integrale model beheersing ziekteverzuim	56
2.3.7	De modellen en de organisatie	58
2.4	De rol van de arbodienst en de bedrijfsarts	60
2.4.1	Wettelijke verplichting	60
2.4.2	De arbodienst	61
	Taken van de arbodienst m.b.t. ziekte en verzuim	61
	Verantwoordelijkheid	61
2.4.3	De bedrijfsarts	62
	De bedrijfsarts en de verzekeringsarts	62
	Rol van de bedrijfsarts	63
	Uitkomst van het medisch onderzoek	64
2.5	Medische protocollen en - richtlijnen	66
2.5.1	Definities	66
2.5.2	Overzicht (niet limitatief) van protocollen en richtlijnen	67
2.5.2.1	Arbeidsconflict en arbeidstherapie	69
2.6	Medisch geheim	71
	Algemeen	71
	Welke gegevens mogen (volgens de notitie van Oval) wel gemeld worden aan de werkgever?	72
2.7	Medische keuringen	73
	Algemeen	73
	Klachten	73
	Regels voor een medische keuring bij een sollicitatie?	74
2.8	Geen Benutbare (arbeids)Mogelijkheden (GBM)	75
	Geen benutbare mogelijkheden (GBM) in het kader van de WAO, WIA, Wajong	75
	Wanneer is sprake van GBM	76
	GBM volgens de bedrijfsarts.	77
	GBM en verzuimbegeleiding	77
	Bij GBM geen re-integratie-inspanningen vereist.	78
	Loosanctie als het UWV niet akkoord gaat met GBM.	78
2.9	De functionele mogelijkheden lijst (FML)	80
	Voorbeelden	80
	De functionele mogelijkhedenlijst en de bedrijfsarts	82

	Matching belasting versus belastbaarheid	83
2.10	De rol van de casemanager	85
	De casemanager-P	85
	De casemanager-PI	86
	Wie aanstellen als casemanager	86
	Verplicht of niet?	87
	Verantwoordelijkheid	87
2.11	Inhoud van het re-integratie verslag	88
	De formulieren	88
	1 Probleemanalyse en advies	88
	2 Plan van aanpak	90
	3 Bijstelling van het plan van aanpak	91
	Deming circle	92
	4 1 ^e jaarsevaluatie	93
	5 Actueel oordeel van de bedrijfsarts	95
	Waar het vaak mis gaat	96
	6 Eindevaluatie door de werkgever	97
	7 Oordeel van de werknemer over het beloop van de re-integratie	98
2.12	De rol van de arbeidsdeskundige	100
	Werkzaamheden van de arbeidsdeskundige	102
	Competenties, opleiding en ontwikkeling	103
2.13	Een functie omschrijving maken	105
2.13.1	Waarom is het nodig?	105
2.13.2	Hoe is een functieomschrijving te maken	105
	Opbouw van een functie	106
	Werkzaamheden	106
	Taken	107
	Handelingen en belasting	108
	Voorbeeld 1 van een functie-omschrijving	109
	Voorbeeld 2 v.e. functie-omschrijving (incl.belasting)	110
2.13.3	Aandachtspunten bij het maken van een functieomschrijving.	111
2.13.4	Belasting vaststellen in de functie	113
2.13.5	Het totale plaatje	113
	Plaats van de functie in de organisatorische eenheid	113
	Functieomschrijving compleet van een arbeidsdeskundige bij het UWV	114
2.14	Loonwaarde vaststellen	118
	Factoren die van invloed kunnen zijn op de loonwaarde	119
	Voorbeeld gegevens	119
	Voorbeeld berekening loonwaarde	120

	Berekening mate van arbeidsongeschiktheid c.q. van het loonverlies (gedeeltelijk arbeidsongeschikt)	121
	Taakanalyse en loonwaarde bepaling.	121
	Een voorbeeld	121
	Output analyse.	126
	Wat levert het meeste rendement op?	126
2.15	Wetten, passende arbeid en spoor 1 en 2	128
	Algemeen	128
2.15.1.	Het toetsingskader en passende arbeid	128
2.15.1.1	Passende arbeid en wettelijke verplichtingen van de werkgever en werknemer	128
2.15.1.2	De verschillende wetten	129
	De (WW) richtlijn passende arbeid 2008 (UWV)	129
	Burgerlijk wetboek en WW	130
	Kader voor inzet en beoordeling van re-integratie inspanningen m.b.t. passende arbeid	131
2.15.1.3	Inspanningen die van de werkgever worden verwacht i.h.k.v herplaatsing en passende arbeid	131
	Initiatief ligt bij de werkgever bij zoeken naar passend werk in eigen bedrijf	134
	Werkgever moet ingaan op initiatief werknemer	134
	Inspanningen die van de werknemer worden verwacht	135
2.15.1.4	Factoren die bij passende arbeid van belang zijn	136
	Krachten	136
	Min of meer aansluiten	137
	Belasting versus belastbaarheid	137
	Bekwaamheden	138
	Billijkheid en redelijkheid	139
2.15.1.5	Deugdelijke grond	141
	Wegingsfactoren voor een deugdelijke grond	141
	Deugdelijke grond voor de werknemer	142
	Motivatie/ argumentatie	142
2.15.1.6	Vrijwilligerswerk is niet gelijk aan passend werk	142
2.15.1.7	Blijvend verschil van mening	143
2.15.1.8	Uitspraken HR	143
2.15.2	De persoonsgebonden factoren bij re-integratie	145
2.15.2.1	Arbeidsmarkt kansen indicatie	145
2.15.2.2	De multi-causale-probleem-analyse (MCPA)	146
	Vraagtechniek	147
2.15.2.3	Aandachtspunten om goed in arbeid te kunnen functioneren	149
2.15.2.4	Geen verplichting om informatie te verstrekken door de werknemer	149
2.15.3	Intern (spoor 1) en extern (spoor 2) herplaatsen	150
2.15.3.1	Re-integratie volgorde in spoor 1 en spoor 2	150
	Voorbeelden van aanpassingen bij eigen werkgever	

	in spoor 1	151
2.15.3.2	Herplaatsing bij een andere werkgever (Spoor 2)	153
	Spoor 2 zelf doen als werkgever of uitbesteden?	153
	De werkgever is verantwoordelijk voor re-integratie bedrijf	154
	Noodzaak 2e keer een re-integratie traject starten	155
	Geen re-integratie traject	155
	Financiering	155
2.15.4	De re-integratie bedrijven en re-integratie producten	157
	Algemeen	157
2.15.4.1	Re-integratie plan	157
	Inventarisatie	158
	Re-integratie producten	159
	Re-integratiekosten	160
	Onderwerpen in intake of plan van het re-integratiebedrijf	160
2.16	Dwangmaatregelen werkgever bij niet meewerkende medewerker	162
	Voorbeeld met tijdslijn	163
2.17	Opzegverbod bij ziekte	165
	Niet altijd ontslagbescherming	166
	Verkregen ontslagvergunning niet altijd te gebruiken	166
2.18	Vrijwillige loondoorbetaling	167
	Inleiding	167
	Voorwaarden vrijwillige loondoorbetaling	167
	Termijn van de verlenging	167
	Opnieuw verlenen	168
	Aanvraag uitkering bij (opnieuw) verlenging	168
	Verkorting van de verlengde loondoorbetaling	168
2.19	WIA uitkering aanvragen door de werknemer	169
2.20	Verkorte wachttijd	171
	Voorwaarden	172
	Rechtspraak	172
2.21	Wijziging dienstverband na 2 jaar arbeids- ongeschiktheid en gevolgen voor het dienstverband bij andere en passende arbeid	173
2.21.1	Loondoorbetaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid	173
	Voorbeeld	173
2.21.2	Rechtspraak	173
	Wanneer recht op loonbetaling bij ziekte	173
	Recente rechtspraak	174

	Analyse van meerdere uitspraken van rechters	175
2.21.3	Voorkomen is beter dan genezen	176
	Voordelen en nadelen van wijzigen arbeidscontract	176
	Ook niets regelen heeft zijn voor- en nadelen	177
	Standpunt van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	177
	Uitkering door het UWV	178
2.22	Bijzondere situaties	179
	Detachering	179
	Uitzendbureaus als werkgever	179
	Grote werkgevers	180
	Payroll-bedrijven	180
	Marginale arbeidsmogelijkheden	181
	WSW aanmelding	181
	Een WSW indicatie en de WIA beoordeling	181
	WSW inschrijving / WSW Indicatie als traject tweede spoo2	182
	Wie is de werkgever bij WSW-arbeid	183
2.23	Deskundigenoordeel door het UWV	184
	Algemeen	184
2.23.1	Wettelijk kader	184
	Het moet gaan om een zieke werknemer	185
2.23.2	Het UWV geeft een oordeel over 4 vaste vragen	185
	Overzicht van de 4 soorten deskundigenoordelen	186
	1 Deskundigenoordeel (on)geschiktheid tot werken	186
	2 Deskundigenoordeel passende arbeid	187
	Krachten, bekwaamheden, beoordeling	188
	3 en 4 Deskundigenoordeel over de vraag of de re-integratie-inspanningen van de werknemer of de werkgever voldoende zijn	188
	Beoordeling re-integratie inspanningen	189
2.23.3	Procedure UWV bij het aanvragen van een deskundigen- oordeel	190
	Intake deskundigenoordeel	190
	First opinion	191
2.23.4	Weigering medewerking door werknemer	191
2.23.5	Redenen tot afwijzen van een deskundigenoordeel	192
2.23.6	Het deskundigenoordeel	192
	Momentopname	193
	Eisen aan een deskundigenoordeel	193
	Gevolgen van een deskundigenoordeel	193
	Behandeltermijn	194
	Kosten van een deskundigenoordeel	194
2.24	Subsidies via het UWV of de Belastingdienst	195
	De no-risk polis	195

2.25	De Wet BeZaVa en de gedifferentieerde premie	197
	Situatie per 01-01-2014	198
2.26	Termijnen waarbinnen UWV actie moet ondernemen of moet reageren	200
2.27	Bezwaar - en beroepsmogelijkheden	204
	Bezwaar tegen het niet opleggen van een loonsanctie	204
2.28	Dwangsom maatregelen en schadevergoeding	205
	Algemeen	205
2.28.1	De dwangsomregeling	205
2.28.2	De beroepsregeling	207
2.28.3	Schadevergoeding door het UWV	208
2.29	Wanneer kan het UWV geen loonsanctie opleggen	209
	11 situaties waarin geen loonsanctie wordt opgelegd	209
2.30	De Loonsanctie	212
2.30.1	Algemeen	212
	Overzicht van buiten naar binnen	214
	Wel een loonsanctie	214
	Duur van de loonsanctie	215
	Een administratieve- en inhoudelijke loonsanctie zijn geen aparte sancties	215
2.30.1	Hoe een loonsanctie kan worden voorkomen	216
2.31	Bekorting van de loonsanctie	217
	Opstarten of afronden van een re-integratie traject bij herstel van de tekortkomingen	217
	Wat wordt na reparatie als voldoende re-integratie inspanningen beschouwd?	218
	Beëindiging loonsanctie bij 3 maanden geen arbeidsmogelijkheden	219
	Consequentie loonsanctie voor behandeling WIA aanvraag	219
3	Deel 3	220
	Hoe toetst het UWV de re-integratie inspanningen	220
3.1	Beoordeling door het UWV van de re-integratie inspanningen	220
3.1.1	Een schematisch overzicht van de toets op de re-integratie inspanningen door het UWV	221
3.2	Administratieve toets van het re-integratie verslag	225
3.2.1	Indien re-integratie verslag compleet	225
3.2.2	Indien re-integratie verslag incompleet	225
	Handelwijze bij ontbrekend of incompleet re-integratieverslag	225

	De oorzaak ligt bij werknemer	225
	Niet in behandeling nemen van de WIA aanvraag	226
	Oorzaak ligt bij werkgever	226
	Hersteltermijn	226
	Herstel van administratieve tekortkomingen is altijd mogelijk	227
3.3	Het resultaat van de re-integratie	227
3.3.1	Wat wordt verstaan onder een bevredigend resultaat	227
3.3.2	Het resultaat is niet bevredigend	230
	De aspecten waarop het UWV de nadere beoordeling uitvoert	230
	Re-integratie of studie	231
	Deskundigenoordeel bij meningsverschil	232
3.4	Situaties in het actueel oordeel van de bedrijfsarts	232
3.5	Medische aandachtspunten die door het UWV worden getoetst	233
	Aandachtspunten voor de verzekeringsarts	234
	Bij onvoldoende beeldvorming omtrent medische zaken	235
3.5.1	Acties en oordeel van de verzekeringsarts	235
3.6	Het inhoudelijk arbeidsdeskundig onderzoek	237
	Arbeidsdeskundige aspecten die door het UWV worden beoordeeld	237
	Hersteltermijn bij onvoldoende informatie	237
	Vragen moeten relevant en concreet zijn	238
	Het re-integratie verslag moet actueel zijn	238
	De 3 arbeidsdeskundige onderzoekkaders	238
3.6.1	Onderzoekkader 1	239
3.6.1.1	Oordeel van de verzekeringsarts is van belang	239
3.6.1.2	Arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk	240
3.6.1.3	Andere mogelijkheden in spoor 1	
	(spoor 1 is bij eigen werkgever)	241
	Andere functie in spoor 1 of daarvoor geschikt te maken	242
	Vacatures nu, in het afgelopen ½ jaar en in toekomst	243
	Volgorde als geen herplaatsing intern mogelijk is	244
	Passend werk	244
	Loonwaarde van de arbeid	245
3.6.1.4	Structurele arbeid/ duurzaam karakter	245
3.6.1.5	Betere re-integratie mogelijkheden	246
3.6.1.6	Plausibiliteit	247
3.6.2	Onderzoekkader 2	247
3.6.2.1	Is spoor 1 afgesloten	248
3.6.2.2	Spoor 2	249
	Adequaat	250
	Wel of geen re-integratie bedrijf inschakelen	250
	De arbeid moet passend zijn	251

	Moet passen bij de behoefte van de werknemer /	
	Het moet maatwerk zijn	252
	Looptijd/maatwerk	252
	Hoe lang moet werkgever spoor 2 blijven proberen?	252
	Tijdigheid van het inzetten van spoor 2	253
3.6.3	Onderzoekkader 3, Overige onderzoeken	257
3.6.3.1	Gemiste re-integratie kansen	257
3.6.3.2	Deugdelijke grond	257
	Wat is een deugdelijke grond	257
	Procedure UWV bij re-integratie tekortkomingen	258
	Voorbeelden van een mogelijke 'deugdelijke grond'	259
	Situaties waarin geen sprake is van een deugdelijke grond	260
	Gevolgen van wel of een deugdelijke grond	263
3.6.3.3	De verwachting omtrent het herstel van de werknemer	263
3.6.3.4	Overige	265
3.7	Voldoende re-integratie inspanningen c.q. geen loonsanctie	266
	Geen bevredigend resultaat, maar wel voldoende re-integratie inspanningen	266
	Geen bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratieinspanningen verricht maar hiervoor bestaat een deugdelijke grond	267
	Geen bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratie inspanningen maar geen kansen gemist	267
	Geen bevredigend resultaat en geen re-integratie inspanningen vanwege marginale arbeidsmogelijkheden	267
3.8	Geen bevredigend resultaat behaald en onvoldoende re-integratie inspanningen c.q. wel een loonsanctie	269
	Voorbeelden van verwijtbaarheid	269
	Voorbeelden van verwijtbaarheden door de werkgever zelf	269
	Voorbeelden van verwijtbaarheden van de door de werkgever ingehuurde deskundigen	270
3.9	Afweging van de redelijkheid	272
3.10	Werknemers die ziek uit dienst gaan	274
	Re-integratie kosten	274
	Participatieverzoek	275
	14 weken termijn	275
	Stagnatieperiode	276
	Benadelingshandeling van het (UWV)Fonds door de werknemer door meewerken aan ontslag	276
	Als de werknemer niet meewerkt	277
	Toetsen re-integratie inspanningen van de werkgever bij niet meewerkende werknemer	277

4

Deel 4

		279
	Bijlagen	279
4.1	De UWV - functionele mogelijkhedenlijst (FML)	280
4.2	Uitspraken Hoge Raad i.v.m. passende arbeid	295
4.3	Wetsteksten en wetsartikelen	298
	Algemene wet bestuursrecht (AWB)	298
	Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)	298
	Burgerlijk Wetboek Boek 7 (BW)	303
	Wet SUWI	308
	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	309
	Werkloosheidswet (WW)	313
	Ziektewet (ZW)	314
4.4	Veranderingen in de wetgeving	322
4.5	Geraadpleegde en interessante websites	325
4.6	Trefwoordenregister	327
4.7	Eigen aantekeningen	336