Uitgangspunten beoordeling Poortwachtertoets
Uittreksel uit de RIV-toets maart 2011

Redelijkheid

Van werkgever en werknemer wordt verwacht dat zij al het mogelijke doen met het oog op de re-integratie. Dit uiteraard binnen de grenzen van de redelijkheid. Artikel 65 Wet WIA bepaalt dat het UWV achteraf beoordeelt of werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. De redelijkheid is ook het belangrijkste uitgangspunt in de bovengenoemde artikelen 7:658a en 7:660a BW en in de arbeidsrechtelijke jurisprudentie.

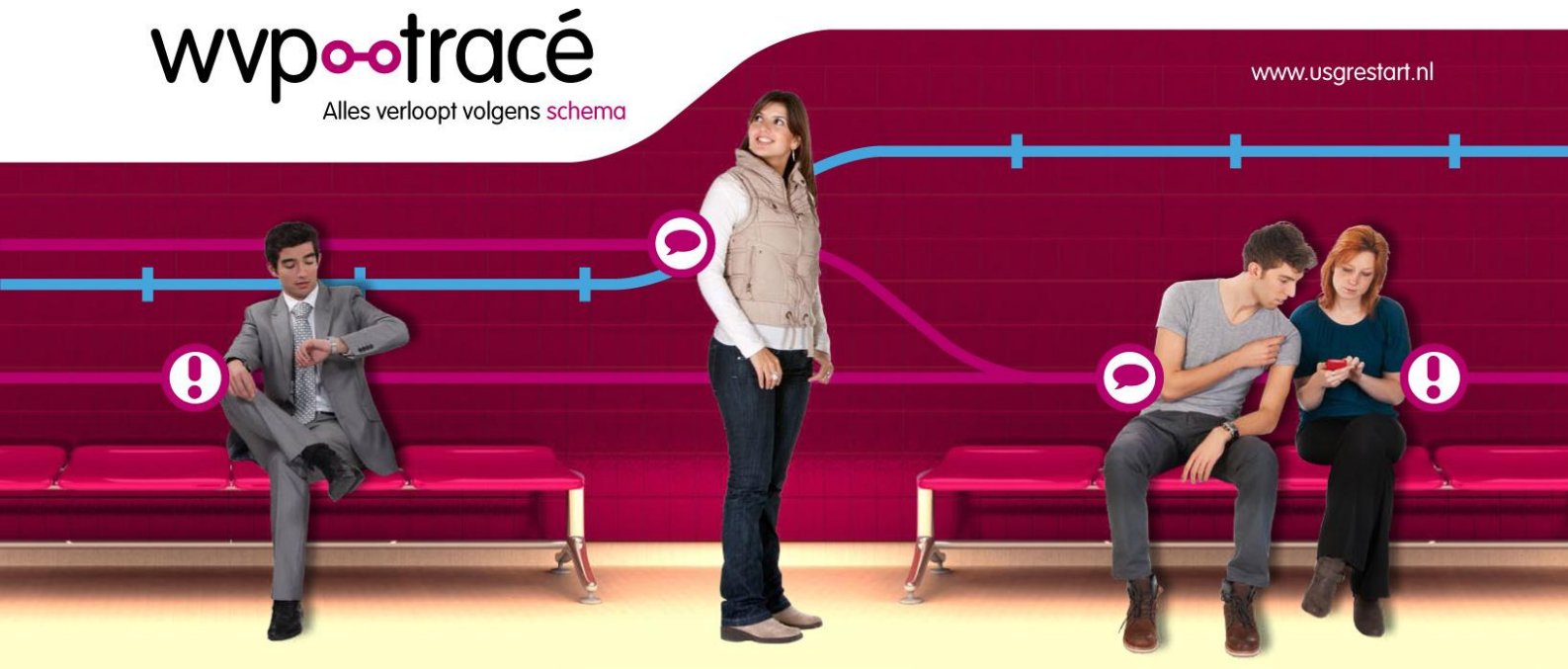
Het resultaat staat voorop

Bij de beoordeling door het UWV van de geleverde re-integratie-inspanningen staat het bereikte resultaat voorop. Dat resultaat hoeft niet optimaal te zijn. Een bevredigend resultaat is voldoende. Er is dan immers voldaan aan de wettelijke eis dat werkgever en werknemer in redelijkheid konden komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Indien er sprake is van een bevredigend resultaat is de weg waarlangs dit resultaat tot stand is gekomen niet relevant. In die gevallen gaat het UWV over tot beoordeling van de aanvraag voor een WIA-uitkering. Indien het resultaat niet bevredigend is wordt ingezoomd op het re-integratieproces van de eerste twee ziektejaren en de daarbij verrichte re-integratie-inspanningen. De beoordeling van het UWV is dan dus uitgebreider.

Bevredigend resultaat

Bij de UWV-beoordeling van de geleverde re-integratie-inspanningen is sprake van een bevredigend resultaat wanneer gekomen is tot een (gedeeltelijke) werkhervatting, die min of meer aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer. De betreffende hervatting moet een structureel karakter hebben, dat wil zeggen: het moet aannemelijk zijn dat de werknemer ook na afloop van de verplichte loondoorbetalingperiode in deze arbeid kan blijven werken. Uiteraard dienen werkgever en werknemer al het mogelijke te doen om te komen tot een werkhervatting die aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden. Het is mogelijk dat ondanks daartoe ondernomen inspanningen een dergelijk resultaat niet haalbaar is. Bij de UWV-beoordeling is in die situatie dan ook sprake van een bevredigend resultaat wanneer betrokkene tegen het einde van de verplichte loondoorbetalingperiode is ingeschakeld in arbeid met een loonwaarde van tenminste 65% van het loon vóór de ziekte. Vanzelfsprekend geldt ook hier dat de hervatting een structureel karakter moet hebben. Voorts moeten werkgever en werknemer het erover eens zijn dat er redelijkerwijs niet meer van de werkgever kon worden verwacht. Een werkhervatting waarbij de functionele mogelijkheden van de werknemer niet voldoende worden benut kan voor de werknemer na afloop van de verplichte loondoorbetalingperiode een inkomensachteruitgang tot gevolg hebben. Een werknemer hoeft een dergelijk aanbod niet te accepteren als hij binnen het eigen bedrijf of daarbuiten concrete heerplaatsingsmogelijkheden heeft gesignaleerd die beter aansluiten bij zijn functionele mogelijkheden en als van de werkgever in redelijkheid kan worden gevraagd om die aan te bieden. Mocht UWV constateren dat de werknemer weliswaar arbeid met een loonwaarde van tenminste 65% van het oude loon heeft geaccepteerd, maar dat hij de werkgever tevens heeft gewezen op hervattingmogelijkheden waarin hij zijn functionele mogelijkheden beter kan benutten, zal de gerealiseerde hervatting niet op voorhand als bevredigend re-integratieresultaat kunnen worden geaccepteerd.

Voor de goede orde zij opgemerkt dat arbeid tegen een loonwaarde van ten minste 65% van het oude loon aan het einde van de eerste twee jaar van ziekte onder omstandigheden kan worden aangemerkt als passende arbeid. In onderdeel 8 wordt uitgebreider ingegaan op dit begrip. Hier is relevant dat het begrip passende arbeid betekent dat meer van de werknemer mag worden gevergd naarmate het verzuim, ondanks redelijke re-integratie-inspanningen, langer duurt. Het 65%-criterium betreft dus nadrukkelijk geen streefsituatie aan het begin van het re-integratieproces maar kan in het algemeen tegen het einde van de verplichte loondoorbetalingperiode in aanmerking komen wanneer de ervaring met re-integratie-inspanningen uitwijst dat meer niet haalbaar is.
Wanneer werkgever en werknemer uiteindelijk van mening verschillen over de gewenste re-integratie-inspanningen of daarover meer duidelijkheid wensen kunnen zij een deskundigenoordeel vragen. Is geen bevredigend resultaat behaald dan zal het UWV beoordelen of er door werkgever en



door werknemer in de eerste twee ziektejaren voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht.
Geen bevredigend resultaat maar wel voldoende re-integratie-inspanningen of een deugdelijke grond
Indien er geen bevredigend re-integratieresultaat bereikt is maar het UWV de inspanningen van de werkgever op basis van dit beoordelingskader wel voldoende acht, wordt geen loonsanctie opgelegd. Dat is evenmin het geval als het UWV de re-integratie-inspanningen weliswaar onvoldoende acht, maar tot het oordeel komt dat de werkgever daarvoor een deugdelijke grond heeft.

Geen bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratie-inspanningen

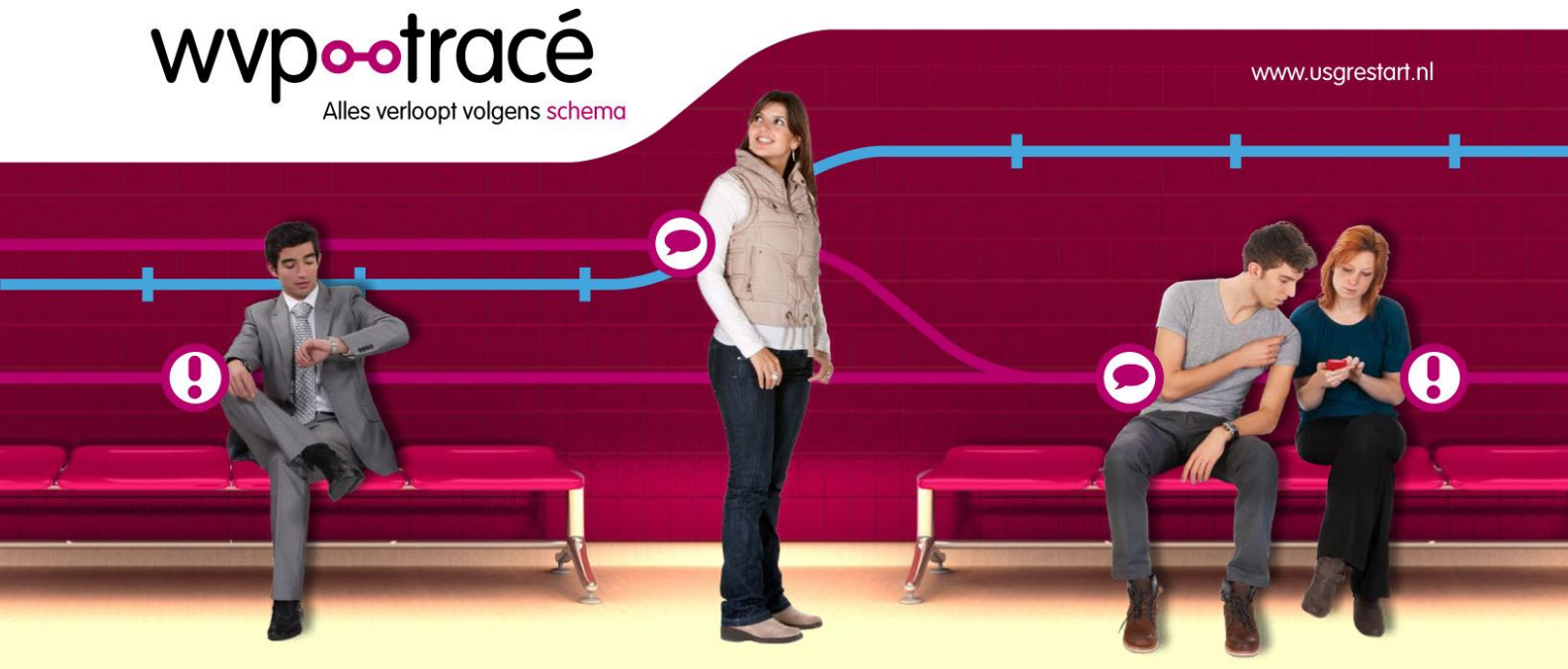
Is de werkgever naar het oordeel van het UWV in zijn re-integratie-inspanningen in gebreke gebleven en heeft hij daarvoor geen deugdelijke grond, dan wordt de WIA-aanvraag van de werknemer opgeschort. De werkgever moet dan loon blijven doorbetalen. Dit is de zgn. loonsanctie. Doel daarvan is dat de werkgever alsnog de nodige re-integratie-inspanningen levert. De sanctie beoogt herstel van wat eerder nagelaten is. In de loonsanctie beslissing geeft het UWV aan wat er schort aan de geleverde re-integratie-inspanningen en dat (en op welke wijze) de werkgever dit moet herstellen (bijv. door inschakelen van deskundigen). De feitelijke duur van de loonsanctie is afhankelijk van de periode die de werkgever nodig heeft om alsnog de benodigde re-integratie-inspanningen te leveren. Loonsancties kunnen derhalve worden bekort door meteen na ontvangst van de loonsanctie beslissing alsnog te starten met het leveren van de juiste re-integratie-inspanningen . De duur van de loonsanctie bedraagt maximaal 52 weken. Pas nadat de nodige inspanningen zijn geleverd kan de werknemer (als het nog nodig is) in aanmerking komen voor een WIA-uitkering.

Is de werknemer in de periode van de verplichte loondoorbetaling in zijn re-integratie-inspanningen in gebreke gebleven, dan ligt het op de weg van de werkgever om de werknemer op zijn gedrag aan te spreken, bijvoorbeeld door het vragen van een deskundigenoordeel dan wel door (dreiging met) inhouding van loon of in het uiterste geval (dreiging met) ontslag. Blijft de werknemer ook dan nog in gebreke en is hem dat aan te rekenen, dan past het UWV op diens eventuele WIA- of WW- uitkering een maatregel toe. Bij de motivering van eventuele besluiten tot sanctieoplegging op grond van de Wet WIA (of WW) verwijst het UWV naar dit kader.

Geen re-integratie-inspanningen vereist indien er geen arbeidsmogelijkheden zijn

Van werkgever en werknemer worden geen re-integratie-inspanningen meer verlangd wanneer de werknemer geen mogelijkheden meer heeft tot het verrichten van arbeid in het eigen bedrijf of bij een andere werkgever. Wel beoordeelt het UWV in die situatie of in redelijkheid tot dit oordeel over het ontbreken van arbeidsmogelijkheden kon worden gekomen. Zie hiervoor paragraaf 7.

Kon de werkgever niet in redelijkheid tot dit oordeel komen en zijn daardoor re-integratiekansen gemist, dan zal de behandeling van de WIA-aanvraag worden opgeschort. In dat geval loopt de loondoorbetalingplicht van de werkgever door, totdat alsnog de benodigde re-integratieactiviteiten hebben plaatsgevonden.



3. De aspecten waarop het UWV de beoordeling uitvoert

Indien het UWV het resultaat niet bevredigend acht, zal bij de beoordeling worden ingezoomd op datgene wat door de werkgever en werknemer daadwerkelijk ondernomen is. Het UWV beoordeelt dan het re-integratieresultaat in relatie tot de oorzaak van het verzuim en de ondernomen stappen. Het UWV verricht deze beoordeling aan de hand van het re-integratieverslag, dat de werknemer bij de aanvraag voor een WIA-uitkering moet indienen op grond van artikel 25 Wet WIA. Op basis van de inhoud van het re-integratieverslag beziet het UWV of werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Uiteraard zal het UWV in voorkomende gevallen zo nodig nadere informatie opvragen bij de werkgever, de werknemer of de arbodienst/bedrijfsarts.

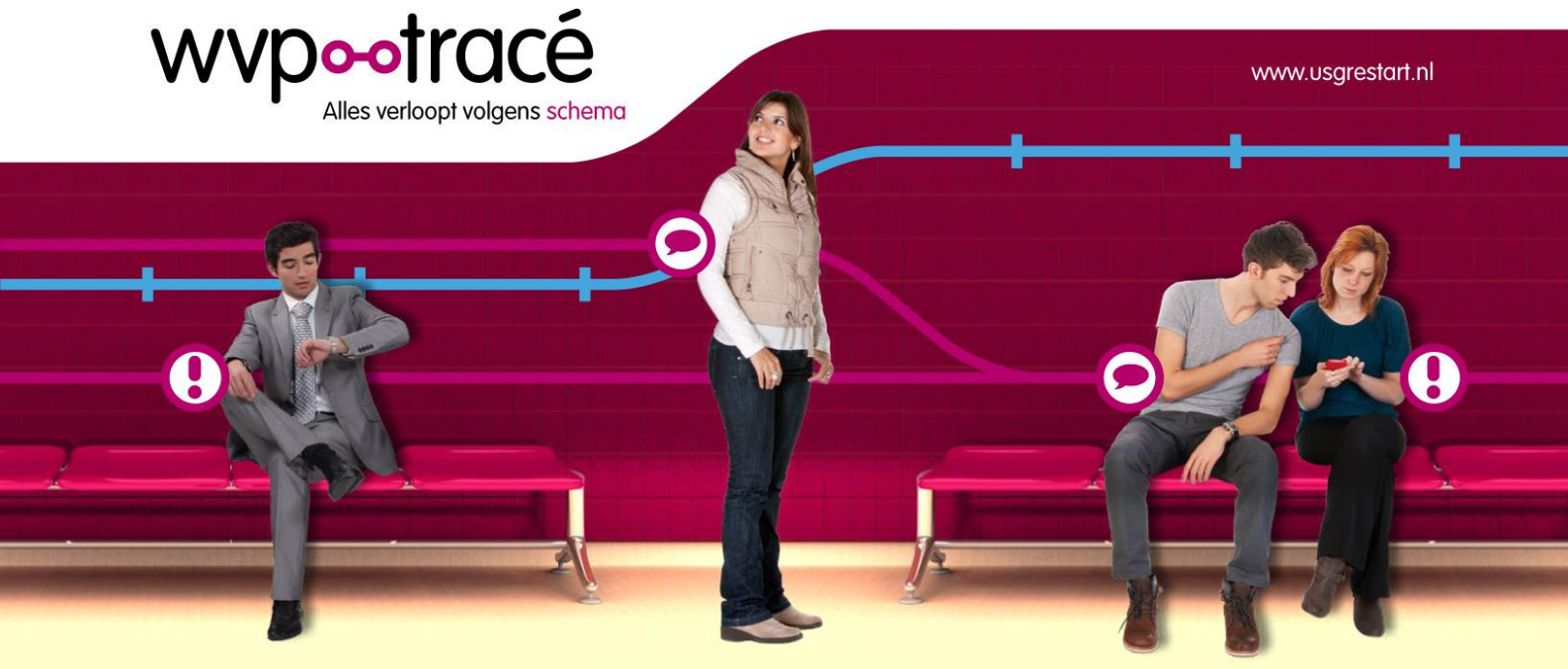
Het UWV zal bij zijn beoordeling aan de volgende aspecten aandacht besteden:

a. <u>Voorschriften uit de Wet Verbetering Poortwachter en de Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar:</u>
   - Heeft de arbodienst/bedrijfsarts een adequate probleemanalyse opgesteld en een oordeel gegeven, waarbij wordt ingegaan op de aspecten die in de regeling zijn benoemd? Zijn deze zo nodig, en zeker in geval van stagnatie van de re-integratie, bijgesteld?
   - Is er een adequaat plan van aanpak opgesteld, waarin - indien geïndiceerd – voldoende sociaal-medische interventies en/of activiteiten gericht op werkhervatting zijn opgenomen en is er een casemanager aangewezen?
   - Is het plan van aanpak ook daadwerkelijk uitgevoerd, tussentijds geëvalueerd en, indien nodig, bijgesteld?
   - Heeft aan het eind van het eerste ziektejaar de meer uitgebreide evaluatie (opschudmoment) plaatsgevonden?

b. <u>Medische aspecten:</u>
   - Heeft de werknemer een naar algemeen medische maatstaven adequate behandeling voor zijn ziekte of gebrek ondergaan?
   - Is nagegaan of door behandeling, training of revalidatie de functionele mogelijkheden kunnen worden vergroot?
   - Is voorzien in adequate begeleiding op weg naar vergroting van de functionele mogelijkheden?
   - Is de beoordeling van de bedrijfsarts met betrekking tot de functionele mogelijkheden van de werknemer ten aanzien van eigen arbeid en eventuele passende, andere arbeid plausibel?
   - Is rekening gehouden met de stand van de wetenschap en de eisen van professionele dienstverlening, zoals die onder meer tot uitdrukking komt in protocollen en richtlijnen of instructies?

c. <u>Arbeidsdeskundige aspecten en werkinpassing</u>
   - Zijn de mogelijkheden tot werkhervatting, gegeven de functionele mogelijkheden van de werknemer, in voldoende mate in beeld gebracht?
   - Is voldoende rekening gehouden met de opleiding, ervaring en persoonlijke eigenschappen van de werknemer, en de mogelijkheden tot aanvullende opleiding en training?
   - Zijn de mogelijkheden tot herplaatsing in de eigen functie, zo nodig met aanpassingen, onderzocht?
   - Zijn de mogelijkheden tot een andere functie bij de eigen werkgever, zo nodig met aanpassingen en scholing, in voldoende mate verkend?
   - Zijn er activiteiten ondernomen voor het vinden van passend werk bij een andere werkgever, zo nodig door middel van scholing?

Bij de beoordeling van re-integratie-inspanningen acht het UWV het opvolgen van de voorschriften op grond van de Regeling procesgang secundair ten opzichte van de feitelijke re-integratie-inspanningen. Dit komt overeen met het uitgangspunt dat het UWV primair beziet of het resultaat bevredigend is. Als bijv. veel te laat een onvolledige probleemanalyse en plan van aanpak zijn opgesteld, is dat alleen relevant als ten gevolge daarvan onvoldoende of verkeerde re-integratie-inspanningen zijn verricht.



5. Beoordeling re-integratieverslag

De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar schrijft voor welke stukken het re-integratieverslag dient te bevatten. Bij de beoordeling van de verschillende stukken in het re-integratieverslag let het UWV vooral op de volgende aspecten.

Volledigheid re-integratieverslag

Het UWV controleert allereerst of de voorgeschreven stukken in het re-integratieverslag aanwezig zijn. Die stukken vormen de basis voor de beoordeling van de re-integratie-inspanningen. Is het verslag niet volledig dan, is sprake van een administratieve tekortkoming die de werkgever moet herstellen. Als de tekortkoming aan de werkgever ligt, stelt het UWV de werkgever eerst in staat de ontbrekende gegevens binnen één week aan te vullen. In veel gevallen zal het re-integratieverslag dan wel compleet zijn en kan de inhoudelijke beoordeling plaatsvinden. Het is echter ook mogelijk dat de werkgever de gevraagde gegevens niet levert. In dat geval legt het UWV de werkgever een loonsanctie op. In de loonsanctiebeslissing wordt duidelijk aangegeven welke stukken ontbreken. De werkgever heeft daarbij zelf in de hand hoelang de loonsanctie feitelijk duurt. Meestal zal de werkgever de ontbrekende stukken snel kunnen aanleveren en daarmee de periode van de loonsanctie kunnen beperken. Bovendien krijgen de werkgever (en de werknemer) uiterlijk 6 weken vóór het einde van de loondoorbetalingperiode bericht dat de behandeling van de WIA-aanvraag wordt opgeschort waardoor zij ruim vóór einde wachttijd kunnen starten met de completering van het re-integratieverslag. Van belang hierbij is dat herstel van administratieve tekortkomingen altijd mogelijk is, ook al zou er destijds bijv. geen schriftelijk plan van aanpak zijn opgesteld. Een alsnog opgestelde rapportage over hetgeen destijds is gebeurd voldoet dan ook.

Probleemanalyse en advies

Het doel van de probleemanalyse is werkgever en werknemer te ondersteunen bij een succesvolle aanpak van de re-integratie. Ten onrechte wordt nogal eens verondersteld dat het hierbij gaat om een verantwoording jegens het UWV en dat de inhoud van de beschrijving zodanig moet zijn, dat te zijner tijd bij de WIA-aanvraag geen frictie kan optreden met het oordeel van het UWV. Vermeden moet worden dat de bedrijfsarts over het hoofd van de werkgever en werknemer heen richting UWV schrijft.
De probleemanalyse wordt opgesteld door de arbodienst/bedrijfsarts en is bedoeld om werkgever en werknemer inzicht te geven in de relevante aspecten van het verzuim en om duidelijk te maken wat kan worden gedaan om het verzuim te bekorten en de inzetbaarheid nu en in de toekomst te vergroten. Bij de probleemanalyse gaat het daarom niet alleen om het in beeld brengen van medische factoren, maar ook om in het in kaart brengen van andere factoren die het verzuim beïnvloeden, zoals persoonlijke eigenschappen, privé- en sociale omstandigheden en factoren die met het werk te maken hebben. Als de reikwijdte van het – een deel van het - probleem nog niet geheel is te overzien, bijvoorbeeld omdat er nog medische onderzoeken lopen, moet de arbodienst of bedrijfsarts dat duidelijk omschrijven. In zo'n situatie kan al worden nagedacht over het benutten van de bestaande mogelijkheden. De probleemanalyse dient tevens een advies te bevatten over de wijze waarop de mogelijkheden tot herstel en werkhervatting kunnen worden benut of vergroot. Het advies kan bijvoorbeeld betrekking hebben op een aanpassing van het werk, een specifieke interventie of een specifieke behandeling. Ook kan advies worden gegeven over de wenselijkheid van mediation.

Bij de beoordeling van de probleemanalyse bekijkt het UWV vooral of zowel de analyse als het advies zodanig zijn dat de werkgever en werknemer zich een goed oordeel hebben kunnen vormen van de verzuimproblematiek, de daaraan ten grondslag liggende oorzaken en de mogelijkheden tot werkhervatting. Dat geldt zowel ten aanzien van de eerste probleemanalyse bij 6 weken ziekteverzuim, of eerder als er sprake is van dreigend langdurig verzuim, alsook bij latere bijstellingen van de probleemanalyse. Voldoet de (bijgestelde) probleemanalyse hier niet aan, dan kan het UWV verlangen dat alsnog een deugdelijke probleemanalyse wordt opgesteld en dat werkgever en werknemer op basis daarvan een nieuw plan van aanpak maken en uitvoeren . Uiteraard zal dit alleen geschieden indien naar het oordeel van het UWV door de tekortschietende kwaliteit van de probleemanalyse kansen op werkhervatting zijn gemist. Het achteraf opstellen van een



betere probleemanalyse, terwijl daarvan geen wezenlijk ander resultaat voor de re-integratie-inspanningen wordt verwacht, heeft geen nut.

Plan van aanpak

Op basis van het bovenbeschreven advies van de arbodienst/bedrijfsarts moeten werkgever en werknemer in onderlinge overeenstemming een plan van aanpak maken, waarin ze afspraken vastleggen over de te ondernemen acties om de mogelijkheden tot werken te vergroten. Te denken valt hierbij aan een aangewezen behandeling, cursus of training en aan activiteiten om de werknemer in staat te stellen met die mogelijkheden aan het werk te gaan. Bij dit laatste kan worden gedacht aan (tijdelijke) aanpassing van de werkplek, de werkorganisatie of de arbeidstijden.
Het ligt daarbij voor de hand dat werkgever en werknemer zich in eerste instantie inspannen om de werknemer - eventueel met aanpassingen - zijn eigen functie te laten oppakken. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan ligt het in de lijn om te zoeken naar ander passend werk binnen het bedrijf. Hervattingmogelijkheden bij een andere werkgever komen pas aan de orde als hervatting in eigen of passend werk binnen het bedrijf niet meer mogelijk is. Deze volgorde van prioriteiten vloeit voort uit het feit dat hervatting in het eigen bedrijf, liefst in eigen werk, het meest duurzaam en succesvol blijkt.

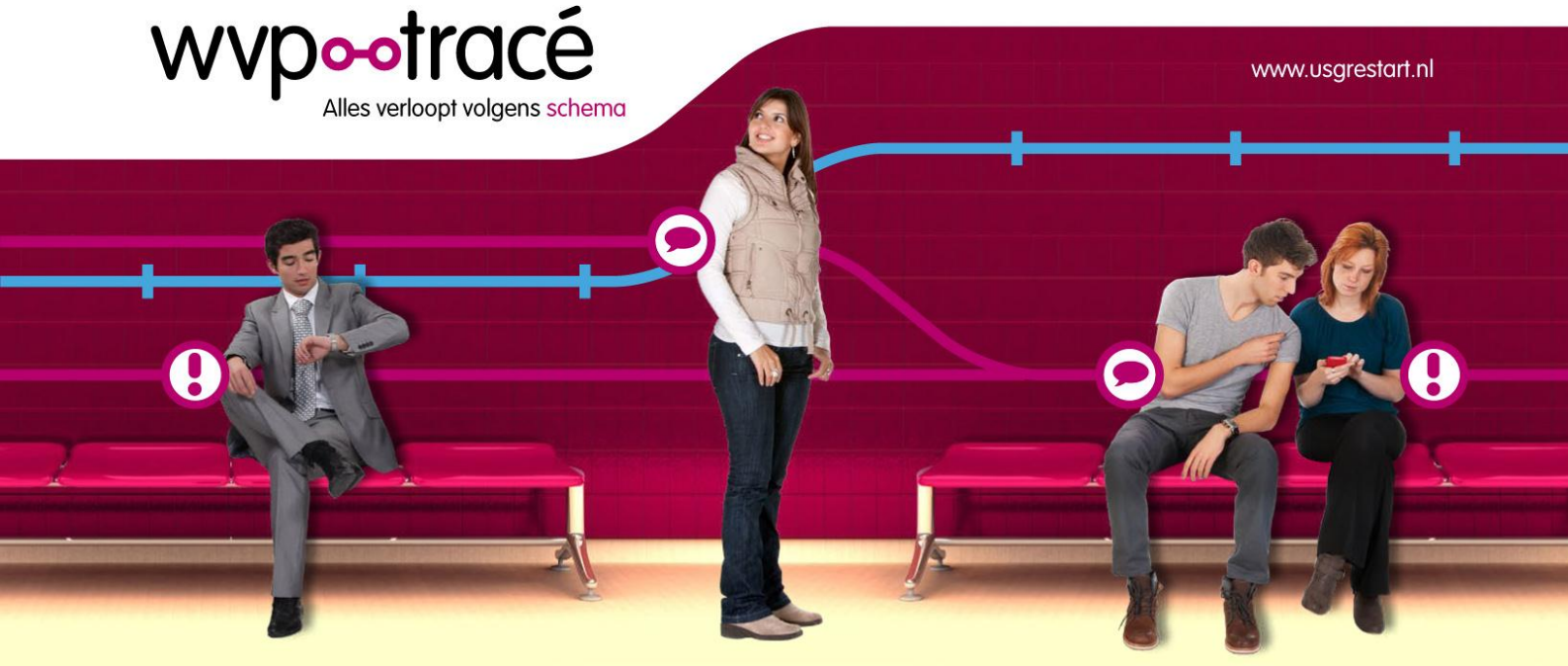
Dit laat echter onverlet dat als werkgever en werknemer in onderlinge overeenstemming al meteen willen inzetten op re-integratie in een ander bedrijf, omdat dit mogelijk meer perspectief biedt tot re-integratie in beter passende arbeid, zij er vrij in zijn om ook in te zetten op plaatsing elders.
Daarnaast geldt evenwel dat bij langdurig verzuim, zeker ter gelegenheid van de evaluatie aan het einde van het eerste ziektejaar (opschudmoment), van werkgever en werknemer mag worden verwacht dat zij – naast de eventueel nog lopende re-integratieactiviteiten gericht op herplaatsing in het eigen bedrijf - uitdrukkelijk de mogelijkheden van werkhervatting bij een andere werkgever bezien, indien op dat moment nog niet tot gedeeltelijke werkhervatting in het eigen bedrijf is gekomen en er ook geen uitzicht is dat dit op korte termijn zal gebeuren.

Als blijkt dat aan het einde van de wachttijd voor de Wet WIA de mogelijkheden tot werkhervatting bij een andere werkgever niet of onvoldoende onderzocht zijn, zal het UWV de werkgever opdragen eerst dat traject uit te voeren, en de WIA-aanvraag pas na afronding van het re-integratietraject weer in behandeling nemen.

Evaluatie en bijstelling(en) Plan(nen) van aanpak
Blijkt bij de uitvoering van het plan van aanpak dat het gestelde doel niet wordt gehaald, dan zullen werkgever en werknemer een (bijgestelde of geheel) andere aanpak moeten volgen. Om dit soort problemen tijdig te onderkennen, moeten werkgever en werknemer regelmatig overleggen over de voortgang van het re-integratieproces. Het is daarbij van belang dat zij ervoor zorgen dat de bedrijfsarts zich regelmatig op de hoogte stelt van het verloop van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en zo nodig de werkgever en de werknemer adviseert over aanpassing van het plan van aanpak of de medische behandeling. Indien bij de beoordeling door het UWV blijkt dat niet of niet tijdig is voorzien in een bijgesteld plan van aanpak, dan zullen werkgever en werknemer alsnog voor evaluatie van hun inspanningen moeten zorgen en op basis daarvan een gewijzigd plan van aanpak moeten opstellen. Werkgever en werknemer dienen dit plan eerst uit te voeren en dit aan het UWV te melden, alvorens het UWV de WIA-aanvraag verder in behandeling neemt.

Eerstejaarsevaluatie (opschudmoment)

Aan het eind van het eerste ziektejaar is een speciaal evaluatiemoment ingebouwd.
Doel daarvan is dat werkgever en werknemer terug blikken op de re-integratieactiviteiten in het eerste ziektejaar en expliciet de vraag onder ogen zien of de re-integratie nog op de goede koers zit. Zo nodig kunnen zij de gevolgde re-integratiekoers voor de komende periode bijstellen. Hoewel het plan van aanpak periodiek moet worden geëvalueerd, heeft de eerstejaarsevaluatie een extra dimensie. Dit omdat de uitkomst moet worden vastgelegd in het te zijner tijd op te stellen re-integratieverslag. Vooral tijdens deze eerstejaarsevaluatie kunnen basale keuzes worden gemaakt, bijvoorbeeld wat betreft re-integratie-inspanningen in het eigen bedrijf of bij een andere werkgever. Mocht bijvoorbeeld



blijken dat de re-integratie in het eigen bedrijf nog geen resultaten heeft opgeleverd, dan mag worden verwacht dat werkgever en werknemer dan – naast de wellicht nog lopende activiteiten voor re-integratie in het eigen bedrijf - tevens voorbereidingen starten met het oog op re-integratie bij een andere werkgever. Re-integratieactiviteiten met het oog op werk bij een andere werkgever kunnen slechts achterwege blijven als er nog concreet perspectief bestaat op hervatting in het eigen bedrijf.

Hieronder wordt een aantal situaties genoemd waarin bijstelling van de re-integratie aan het eind van het eerste ziektejaar nodig kan zijn.

- de mate van werkhervatting loopt achter op het gestelde doel;
- er is geen plan van aanpak dan wel in het plan van aanpak is geen helder doel gesteld;
- de werkhervatting is niet stabiel;
- er is stagnatie in medische behandeling;
- het deskundigenoordeel heeft de gestagneerde re-integratie niet vlot getrokken;
- periodes van werk en uitval wisselen elkaar af;
- er is te lang gewerkt op arbeidstherapeutische basis zonder loonwaarde;
- hervatting op te laag niveau, of voor te weinig uren, zonder perspectief op eigen werk of ander passend werk.

Weten werkgever en werknemer niet zeker of ze met de re-integratie nog wel op de goede weg zitten, of is de re-integratie gestagneerd, dan kunnen zij nader advies vragen aan deskundigen. Ook kan een deskundigenoordeel worden gevraagd aan het UWV.

6. Rol van ondersteunende dienstverleners

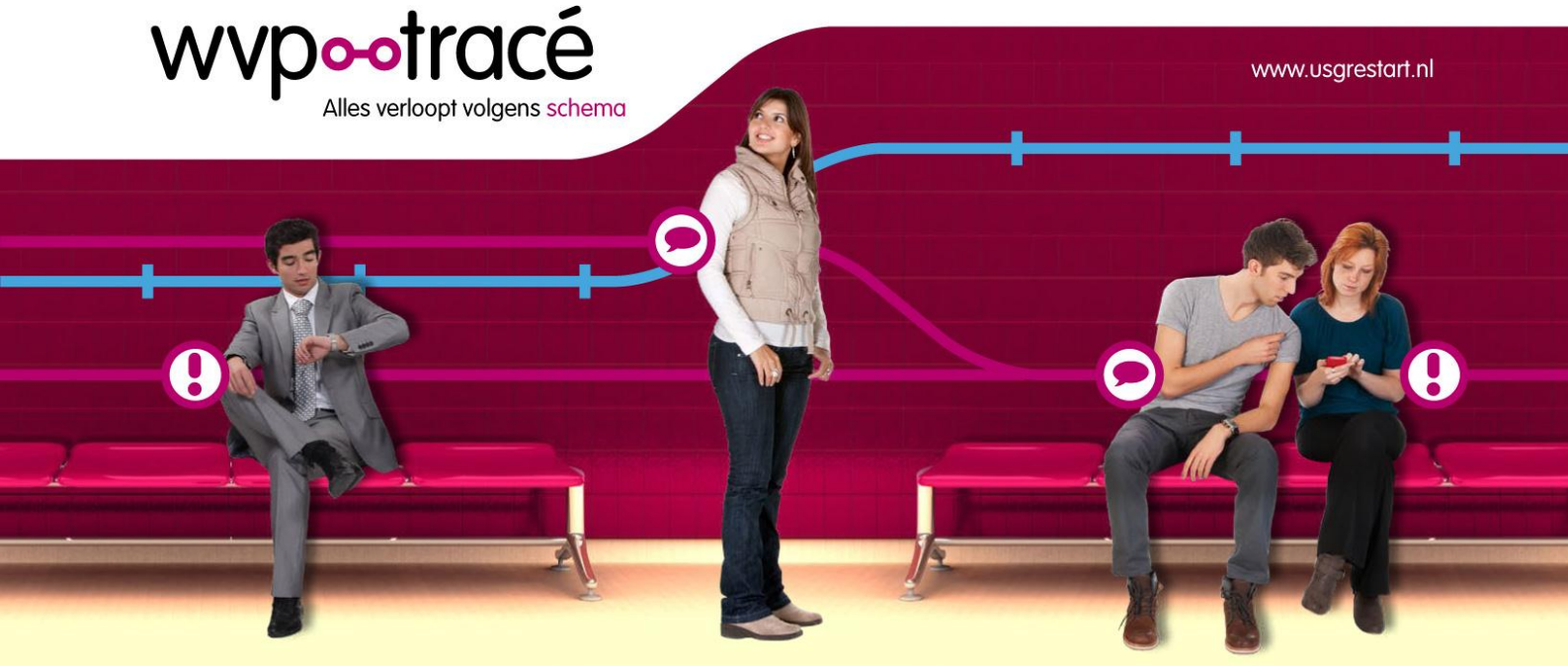
Het UWV beoordeelt de inspanningen van de werkgever en de werknemer en van de dienstverleners die hen ondersteunen.

Verzuimbegeleiding

De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van zijn zieke werknemers. De werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet onder meer verplicht zich voor de uitoefening van zijn verplichtingen betreffende de verzuimbegeleiding te laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst (vangnetregeling) of bevoegde bedrijfsarts (maatwerkregeling), dit om adequate professionele ondersteuning van de verzuimbegeleiding te bevorderen. Met het oog op een adequate verzuimbegeleiding dient de werkgever de adviezen van deze bevoegde professionals dus te betrekken bij de verzuimaanpak.

Ook het UWV beoordeelt in het kader van de Poortwachtertoets of de medische informatie in het re-integratieverslag en in het bijzonder de informatie over de vaststelling van de functionele mogelijkheden zoals opgenomen in de (bijgestelde) probleemanalyses en het actuele oordeel, is verstrekt door of onder verantwoordelijkheid van een bevoegde bedrijfsarts. Indien de medische informatie niet door of onder de verantwoordelijkheid van een bevoegde bedrijfsarts is verstrekt, kunnen noch de werkgever, noch het UWV, daar in redelijkheid op afgaan. Het UWV zal de werkgever dan verzoeken zich alsnog te laten voorzien van een adequate medische beoordeling van de functionele mogelijkheden.

Van een bevoegde arbodienst/bedrijfsarts mag worden verwacht dat deze zijn adviserende en ondersteunende taak adequaat uitvoert. Het inschakelen van een gecertificeerde arbodienst of bevoegde bedrijfsarts betekent niet dat de werkgever zich zonder meer achter de medische beoordeling kan verschuilen. De werkgever blijft eindverantwoordelijke voor de verzuimbegeleiding en de re-integratie. Dat impliceert onder meer dat hij de vinger aan de pols houdt en dat hij door middel van interactie met de werknemer en de bedrijfsarts nagaat welke actie noodzakelijk is voor een optimaal re-integratieresultaat. Aldus kan de werkgever de aanpak van de verzuimbegeleiding beïnvloeden. De werkgever heeft daarvoor een aantal aanknopingspunten tijdens het re-integratieproces. Zo mag de werkgever van zijn arbodienst of bedrijfsarts verlangen dat hij een probleemanalyse ontvangt die hem voldoende inzicht biedt in de relevante aspecten van het verzuim en in de te ondernemen re-integratieactiviteiten. (zie par. 5). Is dat niet het geval , kan de werkgever om een nieuwe probleemanalyse vragen. Als de probleemanalyse hem wèl voldoende de weg wijst bij de re-integratie, is er een gerede kans dat het daarin opgenomen advies ook



inhoudelijk adequaat is. En in geval van vragen over de adequaatheid van de op basis van dat advies geleverde re-integratie-inspanningen kan een deskundigenoordeel van UWV uitkomst bieden.

Mocht de bevoegde arbodienst of bedrijfsarts in de probleemanalyse aangeven dat er geen re-integratie-inspanningen aan de orde zijn, in verband met de blijvende afwezigheid van arbeidsmogelijkheden (zie par. 7.4), moet dit zorgvuldig worden onderbouwd. En wel in die mate dat zowel voor werkgever als voor werknemer voldoende aannemelijk is gemaakt dat re-integratie-inspanningen zinloos zijn. Zijn werkgever of werknemer nog niet van de plausibiliteit van het oordeel van arbodienst of bedrijfsarts overtuigd, zal de werkgever net zo lang door moeten vragen tot dat wel het geval is. Het kan overigens noodzakelijk zijn zowel voor medisch functioneel herstel als voor aanpassing van de arbeid andere dienstverleners dan de bedrijfsarts in te schakelen, zeker bij stagnatie in de re-integratie, of om na te gaan of het werk is aan te passen aan de door ziekte bepaalde veranderingen in de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. Daarvoor geldt uiteraard hetzelfde als hiervoor aangegeven.

In het kader van de Poortwachtertoets beoordeelt het UWV de verzuimbegeleiding en re-integratie-inspanningen van de werkgever. Dit is uiteraard alleen aan de orde wanneer het re-integratieresultaat onbevredigend is. Ook hier geldt immers dat het resultaat van de re-integratie voorop staat. Pas als geen bevredigend re-integratieresultaat is bereikt, wordt ingezoomd op de door werkgever en de door hem ingeschakelde deskundigen geleverde re-integratie-inspanningen. De werkgever is daarbij verantwoordelijk wanneer de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn geweest en kan daarop worden aangesproken. Uiteraard dient deze beoordeling zorgvuldig te geschieden.

Casemanager

Het UWV is niet belast met de controle op de verplichting op grond van de regeling procesgang tot aanwijzing van een casemanager bij de uitvoering van het plan van aanpak. Het enkele feit dat werkgever en werknemer geen casemanager hebben aangewezen leidt dus op zichzelf niet tot een sanctie.

Is het resultaat van de re-integratie-inspanningen niet bevredigend, dan let het UWV er wel op of in het plan van aanpak een casemanager is aangewezen en of wellicht door het ontbreken daarvan de re-integratie onvoldoende op de rails is gezet. Werkgever en werknemer zijn zelf volledig verantwoordelijk voor de activiteiten die ter uitvoering van het plan van aanpak worden ondernomen, en dus ook voor de activiteiten van de casemanager. Een eventueel tekortschieten van de casemanager wordt hen aangerekend.

Re-integratiebedrijf

Als re-integratie in het eigen bedrijf niet lukt, dan moet de werkgever op zoek naar passende arbeid bij een andere werkgever. De werkgever kan hiervoor of voor specifieke arbeidsrelevante interventies ook een re-integratiebedrijf inschakelen, al is dat niet verplicht. Het UWV beoordeelt dus niet of zo'n re-integratiebedrijf is ingeschakeld. Dat is aan de werkgever, in overleg met zijn werknemer. Het UWV beziet alleen of de ondernomen re-integratieactiviteiten adequaat zijn en zo niet, of er daardoor re-integratiekansen zijn gemist. Daarbij kan het niet inschakelen van een re-integratiebedrijf alleen een indirecte rol spelen. Als de werkgever wel een re-integratiebedrijf heeft ingeschakeld, maar dit re-integratiebedrijf opereert inadequaat, waardoor re-integratiekansen zijn gemist, komt dit voor rekening van de werkgever. De werkgever mag de re-integratie niet geheel overlaten aan het re-integratiebedrijf, maar moet de vinger aan de pols houden. Dit houdt in dat hij afspreekt dat hij periodiek wordt geïnformeerd of zelf naar de vorderingen informeert. Mocht blijken dat de werknemer onvoldoende meewerkt, dan dient de werkgever hem daarop aan te spreken. Mocht hij van de werknemer horen dat het re-integratiebedrijf te weinig onderneemt, dan dient hij het re-integratiebedrijf daarop aan te spreken en zo nodig een ander re-integratiebedrijf in te schakelen. De werkgever beoordeelt immers het re-integratiebedrijf op een redelijk resultaat, zoals hij ook doet met andere zakelijke dienstverleners. Zijn die acties achterwege gebleven dan zal het UWV de behandeling van de WIA-aanvraag opschorten, totdat alsnog de benodigde actie is ondernomen.

