

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Professioneel kader beoordeling re-integratie-inspanningen

De inhoudelijke beoordeling van het re-integratieverslag (RIV) start als het dossier **compleet** is.

Toetsingsvolgorde

De beoordeling van het RIV heeft een vaste volgorde:

1. Is er sprake van een **bevredigend resultaat**?
2. Zo nee, zijn de **re-integratie-inspanningen voldoende**?
3. Zo nee, is daar een **deugdelijke grond** voor?
4. Zo nee, is het mogelijk om **tekortkomingen te herstellen**?

Bevredigend resultaat

In de volgende 2 situaties is met de re-integratie een bevredigend resultaat behaald:

1. Werknemer doet **passend werk** met een **structureel karakter** dat zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden en oorspronkelijke beloning binnen het eigen bedrijf, dan wel, met toestemming van werknemer, buiten het eigen bedrijf.
2. Werknemer doet passend werk met een structureel karakter met een loonwaarde van meer dan 65% van het oorspronkelijke loon (van voor de eerste ziektedag).

Deze situatie wordt alléén geaccepteerd als bevredigend resultaat als werkgever en werknemer het er over eens zijn dat er redelijkerwijs niet meer van werkgever kon worden verwacht.

Als een bevredigend resultaat is behaald, wordt niet inhoudelijk gekeken naar welke re-integratie-inspanningen geleverd zijn om tot dit resultaat te komen.

Als er op het moment van toetsen nog geen sprake is van een bevredigend resultaat, maar als vaststaat dat dit wel voor het einde van de wachttijd wordt gerealiseerd, dan wordt dit resultaat als bevredigend beschouwd.

Passend werk

Alle arbeid die aansluit bij krachten en bekwaamheden van werknemer, tenzij dit in redelijkheid niet aan werknemer kan worden opgedragen. De arbeidsdeskundige beoordeelt of de belasting in het werk de belastbaarheid van werknemer niet overschrijdt en of werknemer beschikt over de juiste bekwaamheden om de werkzaamheden uit te kunnen voeren.

Structureel karakter

Werknemer blijft aansluitend aan de verplichte loondoorbetalingsperiode in deze arbeid werken. Het uitgangspunt is dat het om een aanstelling voor onbepaalde tijd gaat.

Herplaatsing hoeft niet voor het einde van de wachttijd feitelijk en formeel te zijn geëffectueerd. Een voornemen tot herplaatsing alléén is niet voldoende. Er moet sprake zijn van een onherroepelijke toezegging. Werkgever bevestigt dit schriftelijk.

Als herplaatsing voor onbepaalde tijd niet mogelijk is, kan bij een **nieuwe werkgever** een aanstelling voor minimaal 6 maanden (vanaf einde loondoorbetalingsperiode wegens ziekte) worden geaccepteerd. De werkgever moet inzichtelijk maken dat er geen betere alternatieven zijn of binnen afzienbare tijd worden verwacht.

Toetsing re-integratie-inspanningen

Is geen bevredigend resultaat behaald, dan worden de re-integratie-inspanningen getoetst.

Periode

De periode waarover de re-integratie-inspanningen worden getoetst, begint op de eerste ziektedag van werknemer en eindigt op de dag dat de WIA-aanvraag wordt ingediend. Als er zich ná de datum van de aanvraag nog situaties voordoen die bevestigen dat de re-integratie-inspanningen (on)voldoende zijn, dan mag de arbeidsdeskundige dit meenemen in de toetsing. Hij mag geen negatief oordeel over de re-integratie-inspanningen geven als dit alleen gebaseerd is op wat er na indiening van de WIA-aanvraag is nagelaten op het gebied van re-integratie.

Beeldvorming

Van de arbeidsdeskundige

Op basis van de aangeleverde documenten wordt een beeld gevormd van de belastbaarheid, de belasting in de oorspronkelijke functie en de verrichte inspanningen. Dit beeld is de basis voor de inhoudelijke toetsing van de re-integratie-inspanningen. Als op grond van de RIV-stukken geen goed beeld te vormen is van de re-integratie-inspanningen, neemt de arbeidsdeskundige contact op met de werkgever. De arbeidsdeskundige neemt contact op met de bedrijfsarts als het gaat om aanvullende informatie over de belastbaarheid.

Als de benodigde informatie niet wordt verstrekt, dan baseert de arbeidsdeskundige zich op de stukken die hij heeft. Dit kan leiden tot de conclusie dat de werkgever onvoldoende inzichtelijk heeft gemaakt waarop hij zijn re-integratie heeft gebaseerd. Daardoor is het niet aannemelijk dat er voldoende inspanningen zijn geleverd.

Als, ondanks de aanvullende informatie van de bedrijfsarts, medische vragen of onduidelijkheden blijven bestaan, legt de arbeidsdeskundige deze voor aan de verzekeringsarts.

Van de verzekeringsarts

Op basis van de aangeleverde documenten wordt een beeld gevormd van de werknemer en het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts in de eerste 2 ziektejaren.

Als de verzekeringsarts op grond van de RIV-stukken geen goed inzicht krijgt in de reden van uitval en/of in het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts, verzoekt hij de bedrijfsarts om de ontbrekende informatie te leveren. Dit kan het geval zijn:

- als er geen informatie over de belastbaarheid is;
- als er geen historie is;
- als er geen verslag van bevindingen is.

Als de benodigde informatie niet wordt verstrekt, geeft de verzekeringsarts aan dat de bedrijfsarts onvoldoende inzichtelijk heeft kunnen maken hoe hij tot zijn oordeel is gekomen. Door het ontbreken van dit inzicht is het niet aannemelijk dat de belastbaarheid juist is vastgesteld en/of dat de sociaal medische begeleiding adequaat is geweest. Dit koppelt de verzekeringsarts terug aan de arbeidsdeskundige. De verzekeringsarts en arbeidsdeskundige doen zelf verder geen onderzoek.

Let op: Bij onduidelijkheid over de inhoudelijke onderbouwing van het oordeel van de bedrijfsarts of het niet eens zijn met dit oordeel, wordt wel eigen onderzoek gedaan. Dit is namelijk [oordeelsvorming](#) en valt niet onder beeldvorming.

Oordeelsvorming

[Re-integratie](#) richt zich op een structurele werkhervatting in passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van werknemer. De toetsing van de re-integratie-inspanningen richt zich allereerst op de (on)benutte mogelijkheden bij de eigen werkgever (spoor 1). Daarna worden de re-integratie-inspanningen in spoor 2 getoetst.

De arbeidsdeskundige toetst de re-integratie-inspanningen. Indien nodig voor zijn oordeelsvorming, stelt hij een zo concreet mogelijke vraag aan de verzekeringsarts over (een deel van) het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts en/of (aspecten van) de belastbaarheid. Een aantal situaties worden altijd voorgelegd. Dit is het geval bij:

- [GBM op actueel oordeel](#);
- een medische urenbeperking;
- perioden van geen of [marginale mogelijkheden](#) in het tweede ziektejaar;
- een re-integratie belemmerend advies.

Beoordelingsaspecten verzekeringsarts

De verzekeringsarts toetst het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts in de eerste 2 ziektejaren. Het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts is gericht op re-integratie van de werknemer in loonvormende arbeid. Daarbij hoort ook het stimuleren van behandeling en andere activiteiten gericht op een optimaal herstel van het functioneren en het bevorderen van de arbeidsmogelijkheden van de werknemer. Hierbij wordt onder andere aansluiting gezocht bij wat in de bedrijfs- en verzekeringsgeneeskundige protocollen beschreven staat. Het gaat erom of de bedrijfsarts op basis van op dat moment bekende feiten en omstandigheden redelijk heeft geoordeeld en gehandeld. Het startpunt voor toetsing door de verzekeringsarts is:

- GBM op Actueel oordeel;
- een gerichte vraag van de arbeidsdeskundige over het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts en/of de gestelde belastbaarheid.

Hoor en wederhoor

Als de verzekeringsarts verduidelijking wenst of het niet eens is met de visie van de bedrijfsarts, neemt hij contact op met de bedrijfsarts voor overleg. De verzekeringsarts geeft aan wat zijn visie is en de bedrijfsarts wordt in de gelegenheid gesteld om zijn visie toe te lichten. De argumenten van de bedrijfsarts worden meegewogen in de eindconclusie. Het is niet noodzakelijk om tot overeenstemming te komen.

Afwijkend oordeel/eigen onderzoek

Als de verzekeringsarts van mening verschilt met de bedrijfsarts, doet de verzekeringsarts zelf onderzoek en vormt zijn eigen oordeel. De verzekeringsarts bepaalt hoe uitgebreid het onderzoek moet zijn om tot dit oordeel te komen (zie [Standaard Onderzoeksmethoden](#)).

De verzekeringsarts vormt zich ook een oordeel over de vraag vanaf welk moment de door hem vastgestelde mogelijkheden aanwezig zijn. De verzekeringsarts [legt zijn bevindingen vast](#). De arbeidsdeskundige beoordeelt vervolgens of hierdoor re-integratiekansen zijn gemist.

GBM op Actueel oordeel

Als de bedrijfsarts op het Actueel oordeel stelt dat er sprake is van geen benutbare mogelijkheden (GBM), dan doet de verzekeringsarts eigen onderzoek en beoordeelt 2 punten:

1. Is er op het moment van het Actueel oordeel inderdaad sprake van GBM?
2. Zo ja, was de sociaal medische begeleiding adequaat?

Ad 1

Is de conclusie dat er wél benutbare mogelijkheden zijn, dan beschrijft de verzekeringsarts de belastbaarheid en geeft hij aan vanaf welk moment deze belastbaarheid geldt. De arbeidsdeskundige beoordeelt vervolgens of hierdoor re-integratiekansen zijn gemist.

Als de verzekeringsarts tot de conclusie komt dat werknemer inderdaad geen benutbare mogelijkheden heeft (op uitsluitend verzekeringsgeneeskundige gronden volledig arbeidsongeschikt conform de uitzonderingscriteria genoemd in het [Schattingsbesluit](#)) dan beoordeelt de verzekeringsarts vervolgens punt 2.

Ad 2

Zijn er geen benutbare mogelijkheden maar hadden deze wel kunnen ontstaan door adequatere sociaal medische begeleiding, dan maakt de verzekeringsarts dit aannemelijk. Vervolgens beoordeelt de verzekeringsarts of benutbare mogelijkheden

kunnen ontstaan door het alsnog inzetten van deze tot nu toe ontbrekende begeleiding of interventies. Is dat het geval, dan neemt de arbeidsdeskundige de conclusie van de verzekeringsarts over en trekt zelf de conclusie dat de re-integratie-inspanningen niet voldoende zijn geweest.

Zijn er geen benutbare mogelijkheden en was de sociaal medische begeleiding adequaat, dan is het RIV akkoord.

Vraagstelling van de arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige stelt een zo concreet mogelijke vraag aan de verzekeringsarts. De vraag heeft altijd betrekking op (een deel van) het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts en/of (aspecten van) de belastbaarheid. De verzekeringsarts geeft enkel antwoord op de gestelde vraag/vragen.

Nu wél mogelijkheden, op datum einde wachttijd (EWT) géén mogelijkheden

Als de bedrijfsarts in het Actueel oordeel schrijft dat de werknemer op dat moment wél benutbare mogelijkheden heeft, maar dat de verwachting is dat er rond einde wachttijd geen benutbare mogelijkheden zijn, toetst de verzekeringsarts of de bedrijfsarts terecht stelt dat rond EWT sprake is van GBM. Als deze situatie minimaal 3 maanden zal duren, zijn de re-integratie-inspanningen akkoord.

Beoordelingsaspecten arbeidsdeskundige

De toetsing van de re-integratie-inspanningen richt zich allereerst op spoor 1. Bij de eigen werkgever is de kans op succesvolle re-integratie het grootst. Ook als spoor 2 is opgestart moet altijd gekeken worden of in spoor 1 mogelijkheden zijn/ontstaan.

Spoor 1

Alle activiteiten gericht op werkhervatting bij de eigen werkgever vallen onder spoor 1. Van werkgever wordt verwacht dat hij gedurende de gehele ziekteperiode doet wat redelijkerwijs mogelijk is om werknemer te herplaatsen in [passend werk](#).

Re-integratie in spoor 1 kent een vaste volgorde:

1. [Terugkeer in eigen werk](#)
2. [Terugkeer in aangepast eigen werk](#)
3. [Terugkeer in \(aangepast\) ander werk](#)

De arbeidsdeskundige beoordeelt of werkgever inzichtelijk heeft gemaakt dat werknemer ongeschikt is gebleven voor het eigen werk en welke (on)mogelijkheden er waren in passend werk.

Herplaatsen in passend werk

De werkgever moet actief naar passend werk zoeken en bemiddelen binnen de eigen organisatie. Het enkel attenderen op vacatures of laten kennismaken met een manager is niet genoeg. Het informeren naar vacatures bij andere bedrijfsonderdelen of het laten meedraaien in sollicitatieprocedures voor openstaande functies is ook niet voldoende. Ook bij inkrimping of reorganisatie moet werkgever actief blijven zoeken naar mogelijkheden om werknemer aan het werk te houden.

Van werkgever wordt niet verwacht dat hij een andere werknemer ontslaat om de zieke werknemer te herplaatsen. Herplaatsing kan ook niet worden verlangd bij onvoldoende arbeidsplaatsen / formatieruimte. Wel moet worden onderzocht of werknemer kan worden herplaatst in een functie die nu wordt ingevuld door iemand met een tijdelijk dienstverband.

Wanneer een werknemer zelf passend werk voorstelt, moet werkgever daar positief op reageren. Een afwijzing moet werkgever voldoende motiveren.

Terugkeer in eigen werk

Terugkeer in eigen werk staat voorop. Werkgever moet gedurende de gehele ziekteperiode blijven onderzoeken of werknemer terug kan keren naar het eigen werk. Als er een andere werknemer is aangesteld in de oorspronkelijke functie van de zieke werknemer, is dat geen reden om werknemer niet te herplaatsen in het eigen werk.

Terugkeer in aangepast eigen werk

Als werknemer niet volledig terug kan keren naar het eigen werk, moet werkgever onderzoeken of het werk aangepast kan worden. Werkgever kan het werk verlichten door extra begeleiding, technische of organisatorische aanpassingen (aanpassing dienstroosters / herverdeling taken) of inzet van voorzieningen. Werkgever dient er alles aan te doen om werknemer zo veel mogelijk in het eigen werk te laten functioneren, tenzij dit de arbeidsorganisatie te ernstig verstoort.

Terugkeer in (aangepast) ander werk

Als (aangepast) eigen werk niet kan, moet de werkgever in het eigen bedrijf op zoek naar ander passend werk. Werkgever heeft deze verplichting zo lang het dienstverband duurt, zeker na wijziging in de belastbaarheid of wijziging in de organisatie. Hij inventariseert alle binnen de eigen organisatie voorkomende functies op of onder het (opleidings)niveau. Werkgever beoordeelt de geschiktheid van elk van deze functies, op basis van de bekwaamheden van de werknemer en een vergelijking van de belasting met de belastbaarheid.

Zo nodig onderzoekt hij op taakniveau of er herplaatsingsmogelijkheden zijn, eventueel met extra begeleiding door werkgever of inzet van een externe jobcoach. In het uiterste geval kan dit leiden tot het creëren van een nieuwe functie, vergelijkbaar met jobcarving.

Aandachtspunten spoor 1

- **Marginale mogelijkheden**

Marginale mogelijkheden betekent dat de werknemer uiterst beperkt belastbaar is. Dit blijkt uit de door de bedrijfsarts beschreven belastbaarheid. Als de arbeidsdeskundige hiermee geen of zeer geringe arbeidsmogelijkheden ziet, dan vraagt hij aan de verzekeringsarts of de beschreven belastbaarheid plausibel is. Is dit het geval, dan is er sprake van marginale mogelijkheden. De focus in re-integratie ligt dan vooral op mogelijkheden bij de eigen werkgever (spoor 1). Daar zijn immers meer mogelijkheden voor aanpassing in taken, uren en belasting dan bij een andere werkgever. Als helemaal werd afgezien van de inzet van een tweede-spoortraject, beoordeelt de arbeidsdeskundige of de werkgever in redelijkheid tot deze beslissing is gekomen.

- **Met elkaar verbonden ondernemingen**

Er kan sprake zijn van andere, met de eigen onderneming verbonden organisaties, bijvoorbeeld in een holdingstructuur. De mate waarin de werkgever zeggenschap heeft binnen de andere organisaties en/of de mate waarin de organisaties naar buiten toe als afzonderlijk herkenbaar zijn, bepalen of er sprake is van eerste of tweede spoortraject. Ongeacht een wellicht administratieve onafhankelijkheid wordt een re-integratietraject eerder als een re-integratie in spoor 1 aangemerkt naarmate de ondernemingen zich meer als één organisatie presenteren of gedragen en/of naarmate zij meer gebruikmaken van gemeenschappelijke diensten (zoals een gezamenlijke personeelsdienst).

- **Franchisenemer**

Een franchisenemer is een zelfstandig ondernemer, die gebruikmaakt van de (winkel)formule van de franchisegever en bijbehorende commerciële instrumenten inkoopt. Hierdoor is sprake van een samenwerking en niet van (enige mate van) zeggenschap over personeelsbeleid tussen franchisenemer en franchisegever. Franchisenemer onderzoekt, in het kader van re-integratie in het eerste spoor, de herplaatsingsmogelijkheden in (al) zijn eigen ondernemingen.

- **Uitzendbureau**

Gezien de bedrijfsvoering van een [uitzendbureau](#), wordt in spoor 1 zowel begeleiding naar werk binnen de organisatie als binnen het netwerk van het

uitzendbureau verwacht. Dit betekent: werk bij de oorspronkelijke inlener, bij een andere inlener of bij het uitzendbureau zelf. Re-integratie spoor 2 is gericht op plaatsing in een functie bij een andere werkgever. Dit kan ook een ander uitzendbureau zijn. In geval van plaatsing bij een ander uitzendbureau mag er geen uitzendbeding van kracht zijn.

- **Detachering**

Voor de **detacheerder** betekent spoor 1: begeleiding naar werk bij de oorspronkelijke inlener, bij een andere inlener of bij de detacheerder, waarbij de werknemer bij dezelfde formele werkgever in dienst blijft.

- **Payroll**

De **payrollwerknemer** wordt door de opdrachtgever zelf geselecteerd en door de payrollonderneming exclusief aan hem ter beschikking gesteld. Alleen met toestemming van de oorspronkelijke opdrachtgever mag de payrollwerkgever een zieke werknemer bij een andere opdrachtgever tewerkstellen. Omdat de payrollwerkgever zich niet mag bezighouden met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod (allocatiefunctie), worden re-integratie-inspanningen in spoor 1 beperkt tot begeleiding naar werk binnen de eigen organisatie of bij de oorspronkelijke inlener. Begeleiding naar werk bij een andere opdrachtgever wordt gezien als een spoor 2 activiteit.

Spoor 2

Alle activiteiten gericht op werkhervatting bij een andere werkgever vallen onder spoor 2. Werkgever en werknemer zijn hiervoor gezamenlijk verantwoordelijk. Inzet van een re-integratietraject gebeurt aan de hand van een van tevoren opgesteld en schriftelijk vastgelegd re-integratieplan. Re-integratie in spoor 2 kan in eigen beheer of door externe deskundigen worden uitgevoerd. Spoor 2 moet **tijdig** worden ingezet en **adequaat** zijn.

Tijdig

Spoor 2 wordt binnen 6 weken na de Eerstejaarsevaluatie (in de 52e verzuimweek) opgestart. Tenzij:

- al eerder duidelijk is dat er geen mogelijkheden meer zijn voor een structurele werkhervatting bij de eigen werkgever;
- er binnen 3 maanden na de Eerstejaarsevaluatie een concreet perspectief is op structurele werkhervatting bij de eigen werkgever;

- werknemer langere tijd [marginale mogelijkheden](#) heeft;
- werknemer binnen 1 jaar na het einde van de wachttijd de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, mits beide partijen hiermee instemmen.

Belastbaarheid pas na (Eerstejaars)evaluatie

Als er pas na de (Eerstejaars)evaluatie belastbaarheid ontstaat, moet re-integratie zich, naast spoor 1, ook direct richten op spoor 2. Tenzij binnen 3 maanden na het ontstaan van belastbaarheid een concreet perspectief is op structurele werkhervatting bij de eigen werkgever.

Adequaat

Re-integratie in spoor 2 is adequaat als:

- de activiteiten een logische samenhang vormen;
- de afstand tussen het persoonsprofiel[1]

en het zoekprofiel[2]

van werknemer zo snel en zo veel mogelijk is opgeheven of verkleind;

- het traject direct gewijzigd is als de situatie daartoe aanleiding heeft gegeven.

Als een afgerond, adequaat traject niet het gewenste resultaat heeft gehad, dan moet onderzocht zijn of er nog andere mogelijkheden waren die benut konden worden. Was dat het geval, dan moet hierop geacteerd zijn. De re-integratie-inspanningsverplichting van werkgever en werknemer blijft namelijk gedurende de gehele periode van loondoorbetalingsverplichting van kracht.

Adequaat, maar niet tijdig ingezet

Bij een adequaat maar niet tijdig ingezet traject, moet beoordeeld worden welke kansen er zijn gemist door de te late start. Is het adequate traject al voor einde wachttijd afgerond, dan zijn niet per definitie kansen gemist door het niet tijdig inzetten. Als er verder geen tekortkomingen zijn in de re-integratie-inspanningen, dan is geen sprake meer van een te herstellen tekortkoming en wordt geen verlengde loondoorbetalingsverplichting opgelegd.

Aandachtspunten spoor 2

- **Werknemers die in het buitenland wonen**

Spoor 2 kan ook [re-integratie in het buitenland](#) betekenen. De plaatselijke economische situatie en de onbekendheid met de buitenlandse arbeidsmarkt ontslaan de werkgever niet van zijn verplichting.

Specifieke aandachtspunten bij de toetsing

Uitkomst RIV-toets wijkt af van eerder deskundigenoordeel (DO)

De uitkomst van een eerder afgegeven DO wordt meegenomen in de beoordeling van het RIV. In principe wordt niet afgeweken van een eerder uitgebracht DO, tenzij dit oordeel evident onjuist blijkt. Denk hierbij aan onjuist verkregen of verstrekte gegevens of aan nieuwe feiten en omstandigheden die ten tijde van het DO niet bekend waren. Dit afwijkende oordeel moet uiteraard beargumenteerd worden. Daarnaast worden bij de toetsing van het RIV natuurlijk ook de inspanningen beoordeeld die ná het DO hebben plaatsgevonden. Dat kan ook de reden zijn dat de uitkomst van het RIV afwijkt van een eerder DO.

Geen verplichting inschakelen deskundigen

De werkgever kan, in overleg met de werknemer, gebruikmaken van de hulp van een intermediair, zoals een re-integratiebedrijf of arbeidsdeskundige. [Met uitzondering van een arbodienst of bedrijfsarts](#), is het inschakelen van andere deskundigen echter niet verplicht.

Arbeidsconflict

Een conflict binnen de werksfeer is geen reden om niet actief te werken aan re-integratie. Het conflict mag de re-integratie niet belemmeren. De bedrijfsarts adviseert werkgever over interventies bij conflicten in de werksituatie. De [STECR Werkwijzer 'Arbeidsconflict'](#) en de [NVAB Richtlijn 'Conflicten in de werksituatie'](#) dienen hierbij als leidraad. Of de adviezen van de bedrijfsarts adequaat zijn geweest, is onderdeel van de sociaal medische begeleiding.

De arbeidsdeskundige kan over de sociaal medisch begeleiding van de bedrijfsarts een gerichte vraag stellen aan de verzekeringsarts. De arbeidsdeskundige beoordeelt of de werkgever de adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd en of daarmee de juiste stappen zijn gezet in re-integratie.

Arbeidstherapie

Arbeidstherapie is een kortdurende activiteit als onderdeel van re-integratie. De bedrijfsarts kan dit adviseren aan de werkgever. Het doel is duidelijkheid te krijgen over

de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer, om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting. De onzekerheid ligt in de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer in relatie tot de arbeids-/functiebelasting van de te verrichten arbeid. De duur van de arbeidstherapie mag normaal gesproken **4 – 6 weken** zijn. Als arbeidstherapie langer dan 6 weken heeft geduurd, moet de bedrijfsarts de reden hiervoor goed hebben onderbouwd. De arbeidsdeskundige stelt in dat geval een gerichte vraag aan de verzekeringsarts.

Niet meewerken werknemer, prikkelende maatregelen

Werkte werknemer niet mee aan de re-integratie, dan wordt van de werkgever verwacht dat hij **prikkelende maatregelen** heeft genomen. Als prikkelende maatregelen gelden: het aanspreken van de werknemer, schriftelijk vastleggen, officieel berispen, opschorten en/of inhouden van loon en uiteindelijk – in het uiterste geval – overgaan tot (aanzegging) van ontslag.

Kosten re-integratie

Werkgever draagt de kosten van de re-integratie van werknemer. Bij een tijdelijk dienstverband of een dienstverband met een zeer geringe of wisselende urenomvang moeten de kosten wel in verhouding staan tot de omvang (of de resterende periode) van het dienstverband. Hierbij wordt uitgegaan van maximale kosten van 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van de loondoorbetalingsverplichting. De besteding van de (beperkte) middelen richt zich dan op de meest noodzakelijke activiteiten die herplaatsing bevorderen.

Als werd afgezien van bepaalde re-integratie-activiteiten vanwege (te hoge) kosten, moet gemotiveerd zijn waarom er geen goedkopere adequate alternatieven beschikbaar waren en/of geen aanspraak op subsidies of voorzieningen kon worden gemaakt. Van werkgever kan in redelijkheid niet worden gevraagd dat hij de kosten draagt van een re-integratietraject of een opleiding waarvan van tevoren duidelijk is dat dit de re-integratiemogelijkheden van werknemer niet of nauwelijks verruimt.

Mogelijke financiële gevolgen van een (verlengde) loondoorbetalingsverplichting vormen geen reden om niet te voldoen aan de re-integratieverplichtingen. Een bekortingsverzoek om deze reden kan evenmin worden gehonoreerd.

Volledig hersteld voor het eigen werk, maar geen hersteldmelding

Als werknemer vóór het einde van de wachttijd volledig is hersteld voor het eigen werk en hierover bestaat overeenstemming tussen werkgever en werknemer, is er geen reden om de re-integratie-inspanningen te toetsen. Ook niet als werknemer dit werk feitelijk niet

verricht. Hij is dan immers niet meer te beschouwen als een zieke werknemer. Wordt de WIA-aanvraag niet ingetrokken, dan wordt deze in behandeling genomen en afgewezen wegens het niet volmaken van de wachttijd.

Als geen overeenstemming bestaat tussen werkgever en werknemer over volledig herstel voor het eigen werk, dan worden de re-integratie-inspanningen wél getoetst. Bij onvoldoende inspanningen beargumenteert de arbeidsdeskundige inhoudelijk wat de tekortkomingen zijn in de re-integratie en hoe deze gerepareerd kunnen worden. Bijvoorbeeld door plaatsing volgens functionele mogelijkheden of herplaatsing in eigen werk, als werknemer inderdaad volledig belastbaar lijkt voor eigen werk. Als later de claimbeoordeling volgt wordt pas een uitspraak gedaan over geschiktheid voor eigen werk. Dan kan alsnog vastgesteld worden dat werknemer al vóór het einde van de wachttijd weer in staat was om zijn eigen werk volledig te doen.

Wajong-status en indicatie banenafpraak

Voor werknemers met een Wajong-status of met een indicatie banenafpraak (omdat zij behoren tot de doelgroep van de Participatiewet) gelden dezelfde re-integratieverplichtingen als voor elke andere werknemer.

Arbeid verricht met een WSW-indicatie en beschut werk vanuit de Participatiewet

[Bij de re-integratie wordt extra inspanning verwacht](#) op het vinden van passend werk binnen de eigen organisatie en het aanpassen van werk aan de mogelijkheden van werknemer.

Werknemers die werkzaam zijn in een beschutte werkomgeving of op een begeleid werken werkplek kunnen meestal niet re-integreren naar reguliere arbeid. Inzetten van een regulier Spoor 2 traject is bij deze werknemers niet snel aan de orde. Wel wordt verwacht dat de mogelijkheden voor plaatsing in passend werk (beschutte werkomgeving, begeleid werken werkplek, beschut werk) buiten de eigen organisatie zijn onderzocht.”

Let op: in geval van vragen neem contact op met de arbeidsdeskundige van de Participatiewet.

[Pgb-zorgverleners](#)

[De SVB ondersteunt de pgb-houder bij de re-integratie van een zieke zorgverlener. De SVB schakelt een arbodienst in die het verzuim begeleidt. Er worden geen andere \(of minder\) re-integratie-inspanningen van een pgb-houder verwacht. Bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen wordt wel rekening gehouden met de specifieke](#)

[omstandigheden van deze werkgever. Hierover zijn bindende afspraken gemaakt met de SVB. Voordat een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting wordt opgelegd, wordt contact opgenomen met de SVB. Bij dit contact gaat het erom dat de SVB misschien meer inzicht kan geven in de situatie van de werkgever en de werknemer, en wordt geïnformeerd naar een mogelijke deugdelijke grond voor de tekortkoming\(en\). Ook als er stukken ontbreken wordt er contact opgenomen met de SVB. Er wordt niet rechtstreeks contact gelegd met de pgb-houder. De afspraak is om met de administratieve loondoorbetalingsverplichting soepel om te gaan. Het telefoonnummer van SVB is \(030\) 264 82 00. Het e-mailadres is: \[servicecentrumPgbZH@svb.nl\]\(mailto:servicecentrumPgbZH@svb.nl\). Stuur het bericht \(in de cc\) ook naar PGB Juridische zaken: \[ssp.juridische.zaken@svb.nl\]\(mailto:ssp.juridische.zaken@svb.nl\).](#)

Deugdelijke grond

Een deugdelijke grond is een gerechtvaardigde reden die een werkgever heeft voor de geconstateerde tekortkoming(en).

Heeft de arbeidsdeskundige tekortkomingen geconstateerd, dan legt hij deze voor aan werkgever en vraagt naar de reden. Als blijkt dat werkgever een deugdelijke grond heeft, wordt geen verlengde loondoorbetalingverplichting opgelegd.

Voorbeelden die mogelijk een deugdelijke grond kunnen opleveren:

- **Onevenredige belasting van andere werknemers**
Als de herschikking van taken ten behoeve van een zieke werknemer ertoe leidt dat andere werknemers daardoor onevenredig zwaar worden belast.
- **Ondanks prikkelende maatregelen werkt werknemer niet mee**
Het niet of onvoldoende (mee)werken van de werknemer is volledig aan de werknemer te wijten. Prikkelende maatregelen van werkgever zijn zonder succes toegepast.

Voorbeelden die geen deugdelijke grond kunnen opleveren:

- **Werkgever volgde adviezen van bedrijfsarts, arbodienst, re-integratiebedrijf of andere door de werkgever ingeschakelde dienstverlener**

De werkgever is eindverantwoordelijk voor de re-integratie en verzuimaanpak. Ingeschakelde deskundigen werken onder zijn verantwoordelijkheid.

- **Schoolvakanties, bouwvakvakanties en bedrijfsvakantiesluitingen**

De administratieve en functionele verantwoordelijkheden van ondernemingen, instellingen, scholen en andersoortige organisaties worden niet onderbroken door een sluiting in verband met een vakantieperiode. Dat geldt daarom ook ten aanzien van de re-integratie-inspanningen en de verplichtingen met betrekking tot het RIV.

Herstellen tekortkomingen

De verlengde loondoorbetalingsverplichting heeft een reparatoir en geen punitief karakter. Dit betekent dat de verlenging van de loondoorbetalingsperiode niet bedoeld is als straf, maar als een gelegenheid is om de tekortkoming(en) te herstellen.

Daadwerkelijk herstel van de tekortkoming(en) in de re-integratie moet daarom wel mogelijk zijn.

De arbeidsdeskundige beschrijft alle geconstateerde tekortkomingen. Het is niet mogelijk om op een later moment (bijvoorbeeld bij een bekortingsverzoek of in bezwaar) meer of andere redenen aan te voeren waarom de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn. Door pas op een later moment tekortkomingen te benoemen waarop de verlengde loondoorbetalingsverplichting gebaseerd had kunnen worden, is werkgever niet in de gelegenheid gesteld om (ook) deze tekortkomingen te herstellen. Dit is in strijd met het reparatoire karakter.

Herstelmogelijkheid bij niet of te laat opgestart tweede-spoortraject

Als de arbeidsdeskundige constateert dat het tweede-spoortraject niet of te laat is opgestart, dan zijn de herstelmogelijkheden:

- **Adequaat traject opstarten**

Als het traject om plausibele, medische redenen pas laat in het tweede ziektejaar opgestart had kunnen worden en afronden voor beoordelingsdatum daardoor, als het wel was opgestart, niet meer mogelijk zou zijn geweest, dan is het enkel opstarten van een adequaat traject voldoende. Dit betekent dan dat dit traject is ingekocht en is ingezet.

- **Adequaat traject afronden**

Afronden van een traject wordt verlangd als er zonder deugdelijke grond te lang gewacht is met het opstarten van het traject, terwijl dit bij een tijdige start voor de beoordelingsdatum had kunnen zijn afgerond. Uit een eindrapportage blijkt dat een adequaat traject afgerond is.

Herstel tekortkomingen niet mogelijk

Als werknemer op het beoordelingsmoment niet beschikt over benutbare mogelijkheden en dit naar verwachting ten minste 3 aaneengesloten maanden duurt, wordt geen verlengde loondoorbetalingsverplichting opgelegd. Het is namelijk onzeker of daarna weer re-integratiemogelijkheden zullen ontstaan en tekortkomingen gerepareerd kunnen worden.

Verlengde loondoorbetalingsverplichting

Als er tekortkomingen zijn geconstateerd en herstel daarvan is mogelijk, wordt een [verlengde loondoorbetalingsverplichting](#) opgelegd.

Als het voornemen is geen verlengde loondoorbetalingsverplichting op te leggen, neemt de arbeidsdeskundige in elk geval contact op met werknemer. Dit kan leiden tot nieuwe inzichten over de re-integratie-inspanningen waardoor heroverweging noodzakelijk kan zijn.

Bekortingsverzoek

Herstel tekortkomingen

De verlengde loondoorbetalingperiode kan op verzoek van werkgever worden bekort, als hij meent dat hij de tekortkoming(en) heeft hersteld. Het bekortingsverzoek wordt [inhoudelijk beoordeeld](#). De werkgever levert alle stukken aan waaruit blijkt dat de tekortkoming is hersteld.

Om medische redenen tenminste drie maanden geen mogelijkheden tot werken

Als werknemer om medische redenen voor een periode van ten minste 3 maanden geen mogelijkheden tot werken zal hebben en het onduidelijk is of hij daarna wel mogelijkheden heeft, is er [geen zicht op een mogelijkheid tot repareren](#).

