

Werkwijzer Poortwachter 2017

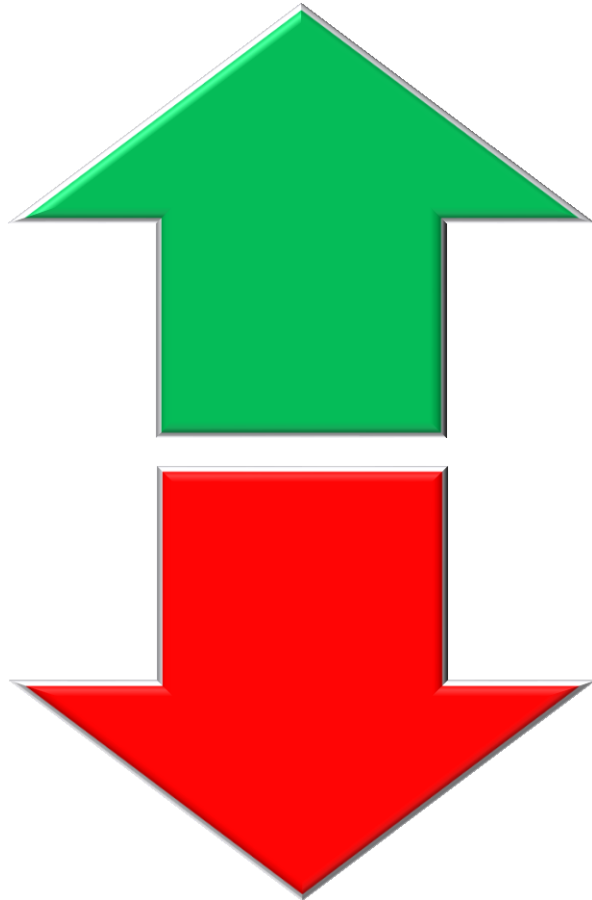


André Fenneman, Adviseur AD UWV
Nijmegen-Lent, 11 april 2017

Context



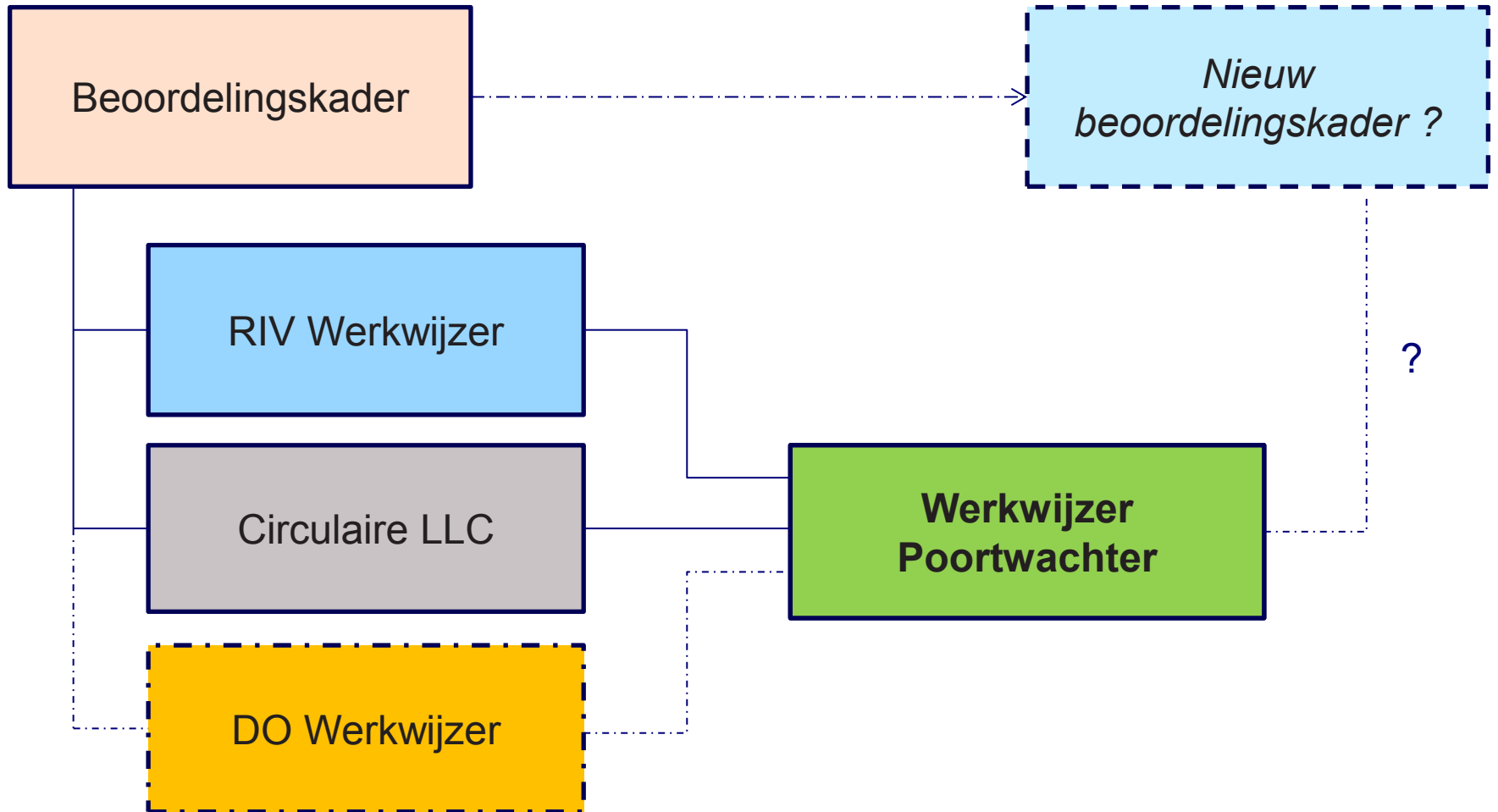
Wat wil UWV hiermee bereiken?



meer waardering

minder bandbreedte

Toekomstige ontwikkelingen



Wat is er nieuw aan?

- Vervangt RIV Werkwijzer en Aandachtspuntenlijst LLC
- Geschreven voor in- en extern gebruik (*kijk svp op site van UWV*)
- Meelees- en reviewrol voor OVAL, werkgevers en beroepsverenigingen
 - vooraf input van arbodiensten en werkgevers
- Gebruiksvriendelijke opzet toewerkend naar RIV toetsing
- Voorzien van onderhoudsparagraaf (*jaarlijks onderhoud*)

Belangrijkste wijzigingen



Geen *administratieve* loonsanctie meer

Uitspraak CRvB

- Geen *administratieve* loonsanctie meer indien verstrekte informatie onvoldoende is om tot goede beeldvorming te komen
- UWV moet inhoudelijke uitspraak doen over de re-integratie-inspanningen, als alle voorgeschreven documenten zijn aangeleverd
- Ook als nadere vragen niet tijdig en onbevredigend worden beantwoord
- Daarbij hoeft dan niet het voordeel van de twijfel aan WG te worden gegeven

By the Way...

Loonsanctie



Landelijke cijfers Poortwachter 2015 en 2016

	2015	2016
Aantal RIV-beoordelingen	22.637	???
Loondoorbetalingsverplichtingen	3.618 = 15,9 %	??? = ?? %
Inhoudelijke tekortkomingen	1.767 = 7,7 %	??? = ?? %
Administratieve tekortkomingen	1.851 = 8,2 % *	??? = ?? %



Werknemer in zicht van AOW

- Bereikt WN <1 jaar na datum EWT de AOW-gerechtigde leeftijd?
- Dan afzien van inzet Spoor 2!
- **Reden:** deze WN is bij instroom in WIA of WW vrijgesteld van sollicitatieplicht
- **Voorwaarde:** met instemming van beide partijen

Werkgever is ERD Ziektewet

- Net als ieder andere WG op dezelfde wijze verantwoordelijk voor re-integratie van zijn zieke (ex-)werknemer in Spoor 1 en Spoor 2
- Na einde tijdelijk dienstverband zet WG re-integratie voort **alsof** WN nog in dienst is
- Voor herplaatsing in aangepast eigen of ander werk binnen de eigen organisatie kan het noodzakelijk zijn om het dienstverband te verlengen of opnieuw een dienstverband aan te gaan
- Deze striktere uitleg van de wet volgt uit jurisprudentie

Financiële gevolgen loonsanctie

Uitspraak CRvB

- Indien doorbetalen loon plus kosten van voortgezette re-integratie de bedrijfsvoering van WG *naar verwachting* ernstig zal schaden, dan geen reden om af te zien van verlengen van verplichting tot doorbetalen van loon
- UWV mag *alleen achteraf* toetsen of de werkgever in redelijkheid aan zijn verplichtingen heeft kunnen voldoen, maar mag op dit punt geen toekomstverwachtingen meer meewegen
- Alleen als de werkgever feitelijk niet meer in staat is om de tekortkomingen te herstellen, moet de verlenging achterwege blijven

Communicatie VA en BA

- Uitvoerig opgenomen in de Werkwijzer Poortwachter
(hoofdstuk 12 Werkwijzer Poortwachter)
- Na overleg met beroepsgroepen (NVAB en NVVG)
- IZP van BA besproken adhv medische protocollen
- Indien verschil van mening ook na overleg nog actueel, dan vervolgstappen VA
- Uitkomst daarvan in VA-rapportage naar BA
- Als BA niet bereikbaar voor VA, dan contact met WG voor informatie
(WG is verantwoordelijk voor inzet BA en info over verzuimbegeleiding)

Niet alles is veranderd ...



Goed afgerond re-integratietraject

WN verricht binnen eigen organisatie:

- Passend werk met structureel karakter
- Zo dicht mogelijk aansluiten bij resterende functionele mogelijkheden en beloning

Als niet mogelijk dan:

- Passend werk met structureel karakter en loonwaarde tenminste 65% van oorspronkelijke loon van voor de 1^e ziekte dag
- WG en WN met elkaar eens dat er redelijkerwijs niet meer van WG kan worden verwacht

WN hoeft dit niet te accepteren als hij binnen of buiten eigen organisatie herplaatsingsmogelijkheden heeft gesignaleerd die beter aansluiten bij functionele mogelijkheden en tegen hogere loonwaarde. In redelijkheid van WG te verlangen

Onbevredigend resultaat

Als voorgaande niet bereikt, dan toch naar behoren als voldaan aan volgende:

- Spoor 1 voldoende onderzocht en adequaat Spoor 2-traject is opgestart en waar mogelijk afgerond
- Niet meewerken aan (afronden van een) traject volledig aan WN te wijten en sanctiemaatregelen door WG zonder succes zijn toegepast

Deugdelijke grond

Als re-integratie-inspanningen onvoldoende

- Gerechtigvaardigde reden van WG dat hij onvoldoende inspanningen leverde. Heeft WG dit goed gemotiveerd?

Voorbeelden:

- Opvolgen van een inadequaat DO van UWV (*tenzij 'evident onjuist'*)
- Geen ontslag andere werknemer
 - geldt niet voor UZ-kracht, tijdelijk dvb en andere nieuwe WN nog in proeftijd
- Onevenredige belasting van andere WN's

Verplichtingen werknemer

- Meewerken aan herstel en dit niet belemmeren/ vertragen
- Meewerken aan re-integratie (in redelijkheid)
- Als WN niet meewerkt:
 - waarschuwing, opschorten/ inhouden loon, in uiterste geval ontslag

Opheffing ontslagverbod (art 7:670b, lid 3 BW)

- Zonder deugdelijke grond
 - voorschriften WG niet opvolgen
 - niet meewerken aan maatregelen gericht op weer te laten werken
 - weigeren van aangeboden passend werk
 - niet meewerken aan opstelling, bijstelling of evaluatie PvA

Verplichtingen werkgever (1)

- Zich laten bijstaan door BA of Arbodienst
- Spontaan passende werkzaamheden aanbieden en zo nodig opdragen
 - alleen attenderen op vacatures is onvoldoende
- Actief zoeken en bemiddelen naar passend werk in eigen organisatie
- Op voorstellen WN positief reageren, bij afwijzing motiveren
- Ook bij inkrimping/ reorganisatie actief zoeken naar oplossing

Arbeidsconflict

- Mogelijkheden onderzoeken of WN elders in organisatie kan worden geplaatst waar conflict zich niet meer voor doet en WN zo optimaal mogelijk kan re-integreren
 - onmogelijkheid ervan door WG aan te tonen

Verplichtingen werkgever (2)

- **Omvang organisatie WG**
 - naarmate groter en meer diversiteit in functies meer passend werk beschikbaar
 - dan ook meer mogelijkheden voor passend te maken eigen werk
 - in redelijkheid en gegeven de bedrijfsomstandigheden

- **Met elkaar verbonden ondernemingen**
 - naarmate (presentatie naar buiten en herkenbaar) als één organisatie gedragen (gezamenlijke interne diensten) dan re-integratie eerder bezien als Spoor 1-activiteit

- **Branche gebonden en sectorale aspecten**
 - kunnen richtinggevend zijn voor wat van WG mag worden verwacht

Verplichtingen werkgever (3)

■ Financiering

- bij kosten van traject mag WG rekening houden met afgesloten verzekeringen van WN

■ Voorzieningen

- Als werkhervatting hiermee kan worden gerealiseerd. Niet geschikt kunnen maken van functies mbv voorziening goed onderbouwen

■ Opleidingen

- kortdurende (tot 6 maanden) scholing/ training mag van WN worden verwacht

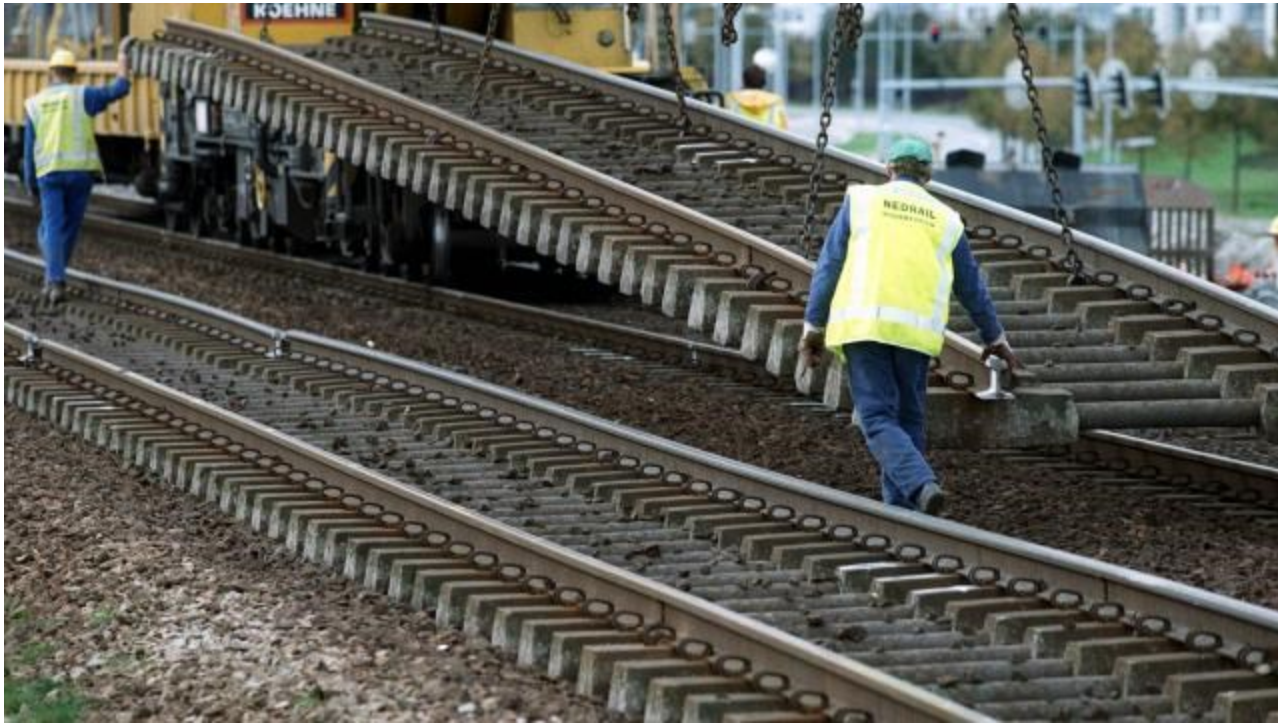
Pas belastbaarheid na 1^e jaars evaluatie

- Dan ook pas dan start van re-integratie mogelijk
- < 2 weken opstellen c.q. bijstellen PvA
- < 6 weken na PvA start met uitvoering van afgesproken activiteiten
- Volgorde van re-integratie blijft ook hier bestaan
- Als geen concreet uitzicht op structurele hervatting bij eigen WG in (aangepast) eigen werk of ander passend werk (en zo dicht mogelijk bij functionele mogelijkheden), dan ook direct start Spoor 2
- Spoor 1 blijft altijd 'open'
 - mogelijke wijzing in belastbaarheid biedt wellicht nieuwe kansen in Spoor 1



$$95 : 5$$

Spoor 2



Inzet Spoor 2

- Zodra geen zicht (meer) op structurele hervatting bij eigen WG
- Starten met traject uiterlijk < 6 weken na 1^e jaar evaluatie
- **Doel:** hervattingskansen van WN zoveel mogelijk vergroten
- **Wanneer niet:** als < 3 maanden na 1^e jaars evaluatie concreet zicht is op structurele hervatting bij eigen WG in (aangepast) eigen werk of ander passend werk. Zo dicht mogelijk aansluitend op functionele mogelijkheden

Inrichting Spoor 2

- Inzetten op actieve begeleiding bij vinden, verkrijgen en behouden op passend werk met een tevoren vastgesteld plan
- WG en WN ook hier samen verantwoordelijk
- Als WN oneens met plan: DO door UWV
- WG kan deskundigen inhuren, mag het ook zelf doen
- Meer noodzaak voor inhuren van expertise bij belemmeringen door ook andere factoren dan ziekte/gebrek
 - eenzijdig arbeidsverleden, geringe scholingsgraad, gevorderde leeftijd
 - ook als de WN de expertise wenst



Spoor 2 en *marginale mogelijkheden*

- Tegen de grens aan van GBM
- Blijvende situatie
- Onderzoeken deze geringe mogelijkheden nog kunnen worden benut
- Focus op mogelijkheden in eigen organisatie
- Spoor 2 niet snel aan de orde

Adequaat Spoor 2-traject

- Logische reeks van elkaar opvolgende, flankerende en/of overlappende activiteiten
- Persoonsprofiel is uitgangspositie (denk aan *doelbinding*)
- Zoekprofiel is einddoel: structurele werving van een geschikte functie
- Afstand tussen persoonsprofiel en zoekprofiel verkleinen/opheffen
 - Adhv: arbeids-, verwervings- en hervattingsmogelijkheden
 - *Adequaat* betekent: traject direct bijstellen als daartoe aanleiding is
 - Wat is door BA vastgesteld over belastbaarheid en prognose?
 - Periodieke verslaglegging
 - Direct actie WG als WN afspraken niet na komt

Bijzondere arbeidsverhoudingen (paragraaf 6)

- Uitzendbureau
- Detacheren en payroll
- Arbeiden verricht in SW-verband
- WN met No-rispolis
- PGB
- WN die in buitenland woont

UWV AD-kundig rapport mbt RIV-toets

Uitgangspunt

Alle relevante info is verwerkt en die niet alleen uit onderliggende stukken hoeft te worden gehaald!

- Beargumenteerd oordeel of bevredigend resultaat is bereikt
 - als niet bereikt, dan uitspraak of voldoende inspanningen zijn verricht en waarom (niet)
- Gemotiveerde visie dat Spoor 1 voldoende is onderzocht bij inzet Spoor 2
- Argumenten van WG op aangegeven tekortkomingen en motivering AD waarom hij motivatie van WG wel/geen deugdelijke grond vindt
 - mededeling dat verlenging loondoorbetalingsperiode ovv WG kan worden bekort als AD meent dat de tekortkoning is hersteld
 - als meerdere WG's tegelijk loonsanctie krijgen opgelegd, dan over alle WG's apart rapporteren

Verplicht intern overleg AD en VA

- BA stelt MUB
- BA stelt geen re-integratiemogelijkheden of marginale mogelijkheden
- BA geeft mogelijk re-integratie belemmerend advies

Bij '*marginale mogelijkheden*' maak AD zelfstandige afweging of re-integratie-inspanningen als 'voldoende' kunnen worden aangemerkt. Beoordeelt of de geringe mogelijkheden hadden kunnen worden benut .
Motiveert dit!

Volledig hersteld voor eigen werk

Als voor EWT en WG en WN hebben hierover overeenstemming, dan geen reden om loonsanctie op te leggen

Ook niet als WN dit werk feitelijk niet verricht

Alsdan niet langer te beschouwen als zieke WN'er en WG hoeft niet langer re-integratie-inspanningen te verrichten

WIA-aanvraag wordt ingetrokken door WN c.q. wordt afgewezen door UWV wegens niet volmaken wachttijd

Meerdere werkgevers

Loonsanctie kan worden opgelegd

- Als bij alle WG'ers verwijtbare tekortkomingen in re-integratie zijn vastgesteld
- Vraagt een van de WG'ers een bekorting aan, dan geldt dat voor alle
- Samenloop met dienstverband voor bepaalde tijd staat opleggen loonsanctie niet in de weg

Medisch deel

- Alleen bij ontbrekende RIV stukken nog administratieve loonsanctie, anders sanctioneren op inhoudelijke gronden
- Aanleveren van stukken blijft 5 werkdagen, maar wel met een 'hardheidsclausule'
- Bij dreigende sanctie spontaan contact opnemen met bedrijfsarts; afwijkend standpunt beargumenteren, vastleggen in verzekeringsgeneeskundige rapportage en beschikbaar stellen aan bedrijfsarts
- Inzetbaarheidsprofiel (IZP) ipv functionele mogelijkhedenlijst (FML)
- Herstelmelding voor einde wachttijd (EWT)

Actueel oordeel BA

- BA maakt gebruik van IZP of een variant daarop
- VA doet uitspraak of de medische info en belastbaarheid zoals door BA beschreven een logisch verband vertonen
- Als VA oneens met actueel oordeel:
 - zoekt contact met BA en volgt overleg
 - blijft VA hierna oneens, dan SU en vormt eigen oordeel
 - als VA dan nog steeds afwijkt van BA, dan VA-rapp en contact BA
- Belangrijk: VA geeft aan wanneer wel mogelijkheden aanwezig waren, zodat iom AD vastgesteld kan wordend of er re-integratiekansen zijn gemist

Beeldvorming VA

- Het sociaal medisch handelen van BA dient gericht te zijn geweest op re-integratie van de WN in loonvormende arbeid
- Daar hoort ook bij het stimuleren van behandeling en andere activiteiten gericht op optimaal herstel van WN in functioneren en bevorderen van arbeidsmogelijkheden
- Aansluiten bij wat beschreven is in bedrijfs- en verzekeringsgeneeskundige protocollen
- Met een zekere professionele marge in redelijkheid