



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Leidraad

Passende arbeid spoor 1 en spoor 2

Samenstelling werkgroep Leidraad spoor 1 en 2	
Inge Beeuwen	Facilicom Group
Esther Boswinkel – ten Thije o.g. Boonkamp	UWV
Petra Dam	Azor Advies
Tineke Epema (projectleider)	Zelfstandige
Kitty Ernst	Adfoke
Brigitte Gerringa (projectleider)	Intermit
Marianne van Hest Schotanus	
Kees de Hoop	UWV
Heidi Kanakis – van Lienden	zygosAdvies
Bart van Loon	Argo Advies
Annemiek Nan	Tredin
Patrick Peters	Vector Arbeidsdeskundig Advies
Luit Wegman	UWV
Esther Wieldraaijer	UWV

Inleiding

De NVvA beschikt al enige jaren over de [“Leidraad Verzuim”](#). Vanuit de beroepsgroep is aangegeven, dat arbeidsdeskundigen naast deze leidraad op zoek zijn naar gerichtere en vooral praktische informatie. Doel is om adequaat te kunnen adviseren over re-integratiemogelijkheden in spoor 1 en spoor 2. We hebben er daarom voor gekozen een leidraad te ontwikkelen die praktische handvatten biedt in het onderzoek naar de mogelijkheden in spoor 1 en 2.

Bij de totstandkoming heeft het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) rekening gehouden met de praktische toepasbaarheid voor de ervaren en minder ervaren arbeidsdeskundige. We gaan ervan uit dat de arbeidsdeskundige deze leidraad gebruikt bij een specifieke vraag in het kader van spoor 1 en/of spoor 2. Daarom hebben we zowel gekozen voor een gedrukte versie in de vorm van een cahier, die je altijd en overal kunt raadplegen, als voor een digitale versie, met hyperlinks, die via de website van de NVvA beschikbaar is. Deze praktische toepasbaarheid is ook de reden geweest om deze leidraad niet op te nemen als onderdeel van de “Leidraad Verzuim”, maar te presenteren als een aparte leidraad – in papieren en digitale versie.

Afhankelijk van de behoefte en vraagstelling van de opdrachtgever en het soort opdracht, verschilt de rol van de arbeidsdeskundige¹. Deze verschillende rollen zijn uitgewerkt in de “Leidraad Verzuim”, die als basis dient. De arbeidsdeskundige kan met betrekking tot advisering passende arbeid/re-integratie spoor 1 en spoor 2, zowel een beoordelende als een adviserende rol hebben. Wij gaan er vanuit dat de arbeidsdeskundige werkt conform de gedragscode van de [Stichting Register Arbeidsdeskundigen \(SRA\)](#), op basis daarvan zijn keuzes maakt en daarnaar handelt.

Bij het schrijven van de leidraad zijn we uitgegaan van de rechten en de plichten van werkgever en werknemer, zoals die onder andere zijn vastgelegd in verschillende wetten en regelingen, richtlijnen en protocollen en waarnaar we verwijzen in de tekst. Ook heeft de Werkwijzer Poortwachter UWV van 24 maart 2017 ons handvatten gegeven om deze leidraad te kunnen schrijven.

In de tekst hanteren we de begrippen spoor 1 en spoor 2 met betrekking tot re-integratie in (passend) werk. Onder spoor 1 verstaan we de re-integratie van de werknemer binnen de eigen organisatie (eigen werk, aangepast eigen werk, ander passend werk, aangepast ander werk). Als re-integratie in spoor 1 niet lukt, moet de werkgever de werknemer re-integreren in passend werk buiten de eigen organisatie (bij een andere werkgever/organisatie), dit noemen we re-integratie in spoor 2. Deze leidraad biedt arbeidsdeskundigen handvatten voor hun procesmatig handelen bij het adviseren en/of beoordelen van passend werk in spoor 1 of spoor 2. Het document is niet statisch. We zijn ons ervan bewust dat onder andere veranderingen in wet- en regelgeving, jurisprudentie, aanpassingen- en ontwikkelingen van richtlijnen, protocollen of professionele standaarden van invloed kunnen zijn op het arbeidsdeskundig handelen.

¹ Zie ook: [Leidraad verzuim](#), onder rollen en opdrachten, staat het schema met de rollen van de arbeidsdeskundige.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Bedrijfsarts	6
1.1 Het belastbaarheidsprofiel	6
1.2 Overleg.....	6
1.3 Prognose.....	7
1.4 Eventuele knelpunten.....	8
1.5 Re-integratie blokkerend advies.....	8
1.6 WAO, Wajong of WIA recht van toepassing?	9
1.7 WSW	9
2. Werkgever	10
2.1 Gesprek werkgever	10
2.2 Bedrijfsinformatie	11
2.3 Verzuim werknemer	12
2.4 Eigen werk werknemer	12
2.5 Re-integratie	12
2.6 Concept rapportage	13
3. Werknemer.....	14
3.1 Informeren werknemer	14
3.2 Voorgeschiedenis.....	14
3.3 Achtergrond werknemer.....	14
3.4 Belastbaarheid	15
3.5 Eigen werk werknemer	15
3.6 Visie werknemer op werkhervatting.....	15
3.7 Privacy.....	15
3.8 Conceptrapportage	16
3.9 Buitenlandse werknemers	16
4. Eigen werk	17
4.1 Begrip eigen werk	17
4.2 Algemene informatie.....	17
4.3 Inhoud eigen werk.....	17
4.4 Belasting eigen werk.....	17
4.5 Hulpmiddelen beschrijven arbeidsbelasting.....	18
4.6 Beschouwing eigen werk	18
5. Re-integratie aangepast eigen werk	20
5.1 Aanpassing eigen werk	20
5.2 Optimaal re-integratieresultaat.....	20
5.3 Organisatorische aanpassingen	20
5.4 Technische aanpassingen.....	21

5.5 Beschouwing aangepast eigen werk.....	21
6. Re-integratie ander passend werk bij eigen werkgever	22
6.1 Definitie passende arbeid	22
6.2 Interne mogelijkheden ander passend werk	22
6.3 Wat is redelijk?	22
6.4 Beoordeling passend werk.....	24
6.5 Uitzendkrachten, detachering en payrolling	25
6.6. Beschouwing ander passend werk eigen werkgever.....	25
7. Re-integratie ander werk bij andere werkgever (spoor 2)	26
7.1 Wanneer inzet tweede spoor	26
7.2 Uitzonderingen	26
7.3 Marginale mogelijkheden	26
7.4 Vereisten spoor 2-traject.....	26
7.5 Arbeidsdeskundige taak tijdens een spoor 2-traject	27
8. Bijzondere omstandigheden.....	28
8.1 Buitenland.....	28
8.1.1. Buitenlandse werknemers	28
8.1.2 Re-integratietrajecten.....	28
8.1.3 Tweede spoor re-integratie	29
8.2 WSW	29
9. Bijlage 1: Toolkit opvragen informatie werknemer	30
10. Bijlage 2: Toolkit voorbeeldvragen werknemer	32
11. Bijlage 3: Toolkit opvragen informatie werkgever	33

1. Bedrijfsarts

De belastbaarheid van de werknemer is de basis voor het arbeidsdeskundig onderzoek en wordt gebruikt voor de weging van de belasting in het eigen werk en eventueel ander werk. De belastbaarheid voor arbeid is iets wat de bedrijfsarts vaststelt, dus niet een huisarts of specialist. Het is van belang dat de arbeidsdeskundige zeker weet of de ontvangen gegevens van de bedrijfsarts voldoende zijn voor het uitvoeren van het arbeidsdeskundige onderzoek.²

1.1 Het belastbaarheidsprofiel

Het document waarin de bedrijfsarts de belastbaarheid beschrijft, is in principe vormvrij. Elk document dat bruikbaar is voor de arbeidsdeskundige in het kader van de uitvoering van de opdracht, volstaat. Het document dat de belastbaarheid weergeeft, moet te koppelen zijn aan één persoon en de gegevens bevatten over diens belastbaarheid. Voor alle betrokken partijen moet duidelijk zijn wat de betreffende werknemer wel/niet kan.

Let op:

Voorbeelden van documenten die de belastbaarheid weergeven en die in de praktijk regelmatig worden gebruikt, zijn:

- Functionele mogelijkhedenlijst (FML);
- Actuele mogelijkhedenlijst (AML);
- Lijst arbeidsmogelijkheden en beperkingen (LAB) en
- Inzetbaarheidsprofiel (IZP)³.

Aandachtspunten:

- Is de datum vermeld waarop het document is opgesteld dat de belastbaarheid weergeeft?
- Is de naam van de opsteller vermeld?
- Zijn de gegevens vermeld van de persoon waar het over gaat?
- Geeft het document een helder beeld van de belastbaarheid?
- Zijn de gegevens niet van een recente datum? Check dan bij de bedrijfsarts of deze belastbaarheid nog actueel is. Zorg dat je het antwoord op schrift/per mail ontvangt.

1.2 Overleg

De arbeidsdeskundige gebruikt de belastbaarheid die de bedrijfsarts heeft aangegeven, als basis voor de eigen beoordelingen. Waar nodig, vraagt hij de bedrijfsarts om toelichting. Neem telefonisch contact op met de bedrijfsarts over nadere informatie of een toelichting over de belastbaarheid of doe dit per mail. Leg zorgvuldig vast wat wanneer is besproken. Hierbij is het van belang dat de arbeidsdeskundige geheimhouding betracht van de toevertrouwde gegevens. Laat de bedrijfsarts aanpassingen in de belastbaarheid schriftelijk vastleggen. Wanneer het contact per mail plaatsvindt, is de informatie toetsbaar en herleidbaar. Dat is handig, mochten er op een later moment vragen en of opmerkingen komen over de aanpassing van de belastbaarheid.

Stel concrete vragen in het overleg met de bedrijfsarts. Voorbeeldvragen aan de bedrijfsarts zijn:

- De bedrijfsarts adviseert afwisseling van houding.
 - Welke houdingen?
 - Na hoeveel tijd is afwisselen van houding nodig?
 - Hoe lang is de afwisseling nodig?

² Zie: [Artikel 2 Gedragscode SRA: Te verschaffen en vergaarde informatie](#) & [Artikel 6 Gedragscode SRA: Geheimhouding](#)

³ Zie: [Inzetbaarheidsprofiel \(IZP\)](#)

- Volstaat afwisseling tussen zitten en staan, bijvoorbeeld door middel van een zit-sta-bureau?
- Of moet het zitten ook met lopen worden afgewisseld?
- De bedrijfsarts geeft aan “tillen is licht beperkt”.
 - Wat bedoelt de bedrijfsarts hier concreet mee?
 - Wat kan wel? (frequentie, duur, het gewicht).
- De bedrijfsarts geeft aan dat werknemer is aangewezen op werk dat onder rechtstreeks toezicht wordt uitgevoerd.
 - Wat wordt concreet bedoeld?
 - Is controle van de uitgevoerde werkzaamheden nodig?
 - Kan werknemer zelfstandig (deel)taken uitvoeren?

1.3 Prognose

Is er in het belastbaarheidsdocument geen prognose aangegeven? Vraag er dan naar bij de bedrijfsarts. Het kan zijn dat de bedrijfsarts verwacht dat de belastbaarheid toeneemt of mogelijk afneemt. Informatie over de prognose heeft u nodig om de re-integratiemogelijkheden in het eigen werk en/of ander werk bij de eigen werkgever (spoor 1) dan wel bij een andere werkgever (spoor 2) te kunnen beoordelen. Ook kan deze informatie inzicht geven of het eigen werk al dan niet met aanpassingen binnen redelijke termijn wel weer mogelijk is.

Tip: Vragen die u kunt stellen over de prognose:

- Wat is de verwachting met betrekking tot de vastgestelde beperkingen?
- Nemen de beperkingen toe in de tijd? Zo ja, op welke termijn en in welke mate is dit het geval?
- Neemt de belastbaarheid toe? Zo ja, met betrekking tot welke aspecten? In welke mate en op welke termijn?

In het gesprek met de werknemer en/of de werkgever kunnen ook onduidelijkheden met betrekking tot de belastbaarheid naar voren komen. Ga met deze informatie naar de bedrijfsarts en informeer naar diens visie. Zijn er onduidelijkheden in de gegevens die de bedrijfsarts heeft verstrekt? Bespreek deze dan met hem. Leg het de bedrijfsarts ook voor als u discrepanties ziet en/of als u vragen heeft over de “juistheid” van de belastbaarheid.

Voorbeelden voor overleg met de bedrijfsarts naar aanleiding van het gesprek met de werknemer en/of werkgever:

- De werknemer geeft aan dat hij rugklachten heeft uit het verleden en daardoor niet zwaar kan tillen en daarom lichter werk is gaan doen. Tillen is door de bedrijfsarts niet beperkt. Check bij de bedrijfsarts of er mogelijk sprake is van beperkingen als gevolg van rugklachten. Bevestigt hij dit? Verzoek hem dan aan te geven op welke items de beperkingen voor wat betreft de rugklachten betrekking hebben en in welke mate dit het geval is;
- De werknemer vertelt dat de belastbaarheid is verbeterd en noemt hier voorbeelden van. Leg dit aan de bedrijfsarts voor en vraag waar u in het kader van uw onderzoek van uit moet gaan;
- Voorbeeld discrepantie: De werknemer is fors beperkt met betrekking tot de duur van het zitten aaneen. Tijdens het gesprek met u zit de werknemer 1,5 uur aaneengesloten zonder te vertreden;
- Leg aan de bedrijfsarts voor of het zinvol is om een interventie, zoals een multidisciplinair traject, in te zetten.

Adviseer zo nodig dat de bedrijfsarts de belastbaarheid opnieuw vaststelt. Doe dit in overleg met de opdrachtgever/werkgever. Aan de inzet van de bedrijfsarts kunnen namelijk voor de werkgever kosten verbonden zijn.

De documenten die de bedrijfsarts in het verzuimdossier heeft opgesteld, kunnen verheldering geven. Vraag de probleemanalyse, de bijstellingen en of de periodieke terugkoppelingen zo nodig op.

1.4 Eventuele knelpunten

Andere factoren die van invloed kunnen zijn op de belastbaarheid en/of re-integratiemogelijkheden:

- Adequaat herstelgedrag. Het kan belangrijk zijn om van de bedrijfsarts een uitspraak te hebben over of er sprake is van een adequaat herstelgedrag. Als er sprake is van een overmatige klachtbeleving/geen adequaat herstelgedrag, kan dit de re-integratie in de weg staan of belemmeren en moet overwogen worden op welke wijze het gedrag beïnvloed kan worden.
- Indien relevant, leg vragen dan vragen voor aan de bedrijfsarts over bijvoorbeeld ziekte-inzicht, een belastende thuissituatie, culturele factoren, coping gedrag, sociale factoren. Vraag de bedrijfsarts ook hoe hiermee om te gaan.
- Bij tijdelijke marginale mogelijkheden in combinatie met behandelingen en eventuele re-integratieactiviteiten in spoor 1, is het de vraag of werknemer daarnaast ook de belasting aankan met betrekking tot spoor 2-activiteiten. Leg dit bij twijfel aan de bedrijfsarts voor. Ook of oriënterende activiteiten eventueel wel mogelijk zijn, als solliciteren nog niet aan de orde is.
- Tijdelijk geen benutbare mogelijkheden. Leg de vraag of de werknemer in staat is om een arbeidsprestatie te leveren, voor aan de bedrijfsarts. Wanneer de bedrijfsarts na overleg met u vervolgens aangeeft dat werknemer (op dat moment) geen benutbare mogelijkheden heeft, betekent dit dat de werknemer geen arbeid kan verrichten. Wees erop bedacht dat geen benutbare mogelijkheden (voor het verrichten van arbeid) en geen benutbare re-integratiemogelijkheden verschillend zijn. Niet kunnen werken wil niet zeggen dat je geen re-integratie bevorderende activiteiten zou kunnen ontwikkelen.

1.5 Re-integratie blokkerend advies⁴

Geeft de bedrijfsarts een re-integratieblokkerend advies, bespreek dan met hem of dit advies ook zo is bedoeld. Dit om te voorkomen dat het arbeidsdeskundig onderzoek mogelijk op verkeerde uitgangspunten wordt gebaseerd. Neem in het overleg met de bedrijfsarts je bevindingen uit het gesprek met de werknemer mee.

Voorbeelden van re-integratieblokkerende adviezen van de bedrijfsarts zijn:

Geen re-integratiemogelijkheden

Is uit de communicatie met de bedrijfsarts duidelijk dat dit geldt voor alle arbeid op de arbeidsmarkt of geeft de bedrijfsarts dit advies met betrekking tot de eigen arbeid en/of passende arbeid binnen het eigen bedrijf? Is dit voor alle arbeid aan de orde, dan is de inzet van een arbeidsdeskundig onderzoek niet nodig. Het uitspreken van de beoordeling “geen benutbare mogelijkheden” wordt door de bedrijfsartsen zorgvuldig bewaakt, gekaderd in tijd en voorzien van goede (medische) onderbouwing. Geen mogelijkheden onbenut laten, is daarbij het uitgangspunt.

Marginale mogelijkheden

⁴ Zie: [CRvB 29-09-2010, nummer 08/6983 WIA \(LJN: BN8679\)](#) & Jurisprudentie: [ECLI:NL:RBZLY:2009:BI4362](#)

De bedrijfsarts is van mening dat de werknemer slechts marginale mogelijkheden tot functioneren heeft. Hier moet de arbeidsdeskundige duidelijk onderbouwen of deze marginale mogelijkheden wel of niet kunnen worden benut.

Overleg tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundige is nodig om duidelijkheid te krijgen over de volgende vragen:

- Heeft de bedrijfsarts de marginale mogelijkheden voldoende objectief onderbouwd?
- Kunnen de marginale mogelijkheden benut worden voor werk of moeten ze worden ingezet voor werken aan herstel?
- Is de verwachting dat de marginale mogelijkheden nog gaan toenemen? Zo ja, wat is de prognose?

Blokkerend belastbaarheidsprofiel

Is het belastbaarheidsprofiel dusdanig opgesteld dat de arbeidsdeskundige geen passende arbeid kan duiden? Dan moet hij deze conclusie aan de bedrijfsarts voorleggen om te toetsen of dit overeenkomt met de visie van de bedrijfsarts.

Verminderde duurbelasting/urenbeperking

Is uit de communicatie met de bedrijfsarts duidelijk geworden dat dit geldt voor alle arbeid op de arbeidsmarkt of geeft de bedrijfsarts dit advies met betrekking tot de eigen arbeid en/of passende arbeid binnen het eigen bedrijf? Het kan zo zijn, dat de werknemer door zijn beperkingen niet volledig werkt in zijn eigen werk, maar dat deze beperkingen geen reden zijn voor een arbeidsduurvermindering wanneer hij werkt in (meer) passend werk. Er worden dan mogelijk re-integratiekansen gemist.

1.6 WAO, Wajong of WIA recht van toepassing?

Het komt voor dat tijdens het arbeidsdeskundig onderzoek werknemer mededelingen doet over een Wajong, WAO- of WIA verleden, soms afgerond maar vaak ook lopend. Dit betekent dat de no-riskpolis⁵ van toepassing kan zijn. Ook kan een herziening/ophoging van de WAO of WIA aan de orde zijn.

Het is belangrijk om met de bedrijfsarts te overleggen of eerder vastgestelde beperkingen in het kader van de Wajong, WAO en of WIA nog van toepassing zijn, verminderd zijn of juist zijn toegenomen. Het uitwisselen van informatie tussen de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts is belangrijk – mits werknemer er toestemming voor geeft. De bedrijfsarts kan, indien relevant, met deze informatie opnieuw de belastbaarheid vaststellen.

1.7 WSW

Bij een arbeidsdeskundig onderzoek van een persoon met een WSW-indicatie is het voor de arbeidsdeskundige van belang om op de hoogte te zijn van:

- Welke aanpassingen er conform de indicatie nodig zijn voor werknemer om te kunnen werken. Denk hierbij aan organisatorische aanpassingen, taakindeling, werktempo en werkbegeleiding;
- Welke beperkingen er conform de indicatie zijn gegeven door de desbetreffende arts en of

⁵ Zie: Artikel [29 B Ziektewet](#)

deze nog geldig zijn conform laatste (her)indicatie;

- Welke beperkingen de arts aan de hand van huidig verzuim aangeeft. Let op: ga bij de arts na of de oude beperkingen conform indicatie nog van toepassing zijn.

2. Werkgever

2.1 Gesprek werkgever

Geef aan met wie je gesproken hebt. In sommige bedrijven worden verzuimende werknemers begeleid door een casemanager, HR-medewerker of een andere professional binnen of buiten het bedrijf. Veelal heeft u dan ook met deze persoon het gesprek in het kader van het arbeidsdeskundig onderzoek. Van belang is dat u een goed beeld heeft van de werkzaamheden van de werknemer vóór uitval. Indien relevant voor uw beeldvorming, vraag informatie aan de manager/direct leidinggevende/teamcoach of ga kijken op de werkplek.

Informatie die relevant kan zijn tijdens het gesprek met de werkgever:

- Verplichtingen werkgever en werknemer in het kader van het Burgerlijk Wetboek:
 - Loondoorbetalingsverplichting bij ziekte⁶
 - Inspanningsverplichtingen werkgever bij ziekte⁷
 - Inspanningsverplichtingen werknemer bij ziekte⁸
- Verplichtingen werkgever in het kader van de Wet verbetering Poortwachter, waar nodig nader toelichten, afhankelijk van de kennis hierover bij de werkgever;⁹
- Verplichtingen werkgever in het kader van de WIA (Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen);¹⁰
- Verplichtingen werkgever in het kader van de WWZ (Wet Werk en Zekerheid);¹¹
- Verplichtingen werkgever in het kader van de BeZaVa (Wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters)¹² – ook wel de “modernisering Ziektewet” genoemd;
- De mogelijkheid om een deskundigenoordeel (DO) aan te vragen. Geef uitleg over de verschillende DO’s.¹³

Zijn er twijfels over de duurzame inzetbaarheid van de werknemer, overleg dan met de bedrijfsarts of er een medische reden is voor twijfel aan de duurzaamheid. Dit om teleurstellingen, hernieuwde uitval en eventueel hervattingen tot schade van de gezondheid te voorkomen.¹⁴

Aandachtspunten bij het aanbieden van passend werk¹⁵:

- Doel is het realiseren van de hoogst mogelijke loonwaarde (zo dicht mogelijk bij het eigen loon) op basis van krachten en bekwaamheden (zie 6.1 en 6.2);

⁶ Zie: [Boek 7 artikel 629 BW](#)

⁷ Zie: [Boek 7 artikel 658 a BW](#)

⁸ Zie: [Boek 7 artikel 660 a BW](#)

⁹ Zie: Ministerie SZW - [Wet verbetering Poortwachter \(inclusief video\)](#) en UWV – [mijn werknemer is ziek](#)

¹⁰ Zie: [Wet WIA](#)

¹¹ Zie: [Wet WWZ](#)

¹² Zie: [Wet BeZaVa](#)

¹³ Zie: [UWV – Deskundigenoordeel werkgever](#)

¹⁴ Zie: [Wet WIA](#) artikel 48 en artikel 55

¹⁵ Zie: [Boek 7 artikel 7:658 a lid 4](#) voor het begrip passende arbeid. Zie ook [‘Handleiding omgaan met passende arbeid in het civielrecht’](#).

- Verder is van belang dat de werkgever het passende werk structureel¹⁶ kan aanbieden;
- Bij twijfel of bovenstaande bij de eigen werkgever kan worden gerealiseerd, (parallel) een spoor 2-traject opstarten, tenzij dit om medische redenen niet haalbaar/wenselijk is (onderbouwing van de bedrijfsarts is dan noodzakelijk).

2.2 Bedrijfsinformatie

Informatie verkregen tijdens het gesprek met de werkgever of op een ander tijdstip.

Tip: Een webcopy van het bedrijf geeft vaak veel ruis (overbodige informatie/niet relevante informatie voor het arbeidsdeskundig rapport). Maak gebruik van de website om relevante informatie te verzamelen voor het arbeidsdeskundig rapport.

- Soort bedrijf: geef een beschrijving van wat het bedrijf doet en of het lokaal, nationaal of internationaal werkzaam is en benoem de kernactiviteiten.
- Branche: benoem (indien relevant) binnen welke branche het bedrijf valt, welke werkzaamheden worden verricht.
- Grootte van de organisatie:
 - Bij een klein bedrijf kunt u het aantal fte's + functies benoemen.
 - Bij grote bedrijven:
 - Het aantal vestigingen;
 - Locaties (bijvoorbeeld heel Nederland of alleen in het Westen van Nederland);
 - Het aantal werknemers (totaal);
 - Indien het voor het onderzoek relevant is: het complete functiegebouw van de juridische entiteit¹⁷ waar werknemer onder valt inclusief functies & opleidingsniveaus;
 - Functieomschrijvingen van eventueel passende functies;¹⁸
 - Indien relevant, vraag naar en benoem in uw rapport de bedrijfseconomische situatie, bijvoorbeeld reorganisatie of inkrimping. Echter zelfs in deze situaties zal de werkgever actief moeten zoeken naar de mogelijkheden om een werknemer met functionele beperkingen toch aan het werk te houden!;
 - Houd rekening met de verplichtingen in spoor 1 en spoor 2 binnen de holding en andere organisatievormen.¹⁹

Tip: Overige regelingen/afspraken die van invloed kunnen zijn op de re-integratie inspanningen/mogelijkheden:

- CAO van toepassing? Zo ja, welke? (kan bijvoorbeeld informatie bevatten over loonschalen en verplichtingen bij verzuim);
- Brancheafspraken van toepassing? Zo ja, welke? (kan bijvoorbeeld informatie bevatten over verplichtingen bij verzuim);
- Zijn er bovenwettelijke regelingen van toepassing? Zo ja, welke? (deze kunnen van invloed zijn op de re-integratie-inspanningen van werkgever en/of werknemer);
- Eventueel RI&E opvragen (= risico-inventarisatie en evaluatie), kan informatie bevatten die relevant is voor de re-integratie (zie: RIE.nl).

¹⁶ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 19 & 37)

¹⁷ [Kamer van Koophandel](#) kan informatiebron zijn voor overige juridische entiteiten

¹⁸ Zie onderdeel 6: '[Re-integratie ander werk bij eigen werkgever \(spoor 1\)](#)'

¹⁹ Zie [RIV werkwijzer – Hoofdstuk 4.5 – Verplichtingen werkgever – met elkaar verbonden ondernemingen](#)

2.3 Verzuim werknemer

- Vraag eventueel naar een verzuimoverzicht, waarin de data zonder verzuimredenen zijn vermeld (dit in verband met de privacy). Wees alert op frequent verzuim en langdurig verzuim;
- Is er sprake van een vangnetregeling? Is dit onderzocht? Zijn mogelijkheden daarvoor benut;²⁰
- Indien relevant: benoem hoe werknemer voor zijn uitval heeft gefunctioneerd. Waren er klachten of tekenen van disfunctioneren of disbalans voorafgaand aan het verzuim? Schets type werknemer: motivatie, inzet, kwaliteit van het werk voorafgaand aan het verzuim;
- Is er sprake van een bedrijfsongeval? In deze gevallen heeft de werkgever een verdergaande re-integratie inspanningsverplichting jegens de werknemer;
- Als er sprake is van een ongeval waardoor de werknemer verzuimt en een derde (niet de werkgever) aansprakelijk is, kun je de werkgever wijzen op regres²¹ en eventuele samenwerkingsmogelijkheden in het kader van de re-integratie;
- Is er mogelijk sprake van een (onderliggend) arbeidsconflict?²²

Tip: Het is zeer goed mogelijk dat werknemer al langere tijd boven krachten en bekwaamheden heeft gefunctioneerd. Bijvoorbeeld doorgewerkt met klachten ten koste van kwaliteit en productiviteit. Ook is het mogelijk dat werknemer niet (meer) over de juiste competenties beschikt óf dat de teamsamenstelling en/of de manier van leidinggeven invloed heeft op zijn functioneren.

2.4 Eigen werk werknemer

Bespreek de functie van werknemer, functieniveau en de belasting in het werk, vraag o.a.:

- Wat volgens de werkgever de kerntaken van de functie zijn, met de verdeling in procenten van deze kerntaken. Welke factor in de taak is dusdanig cruciaal dat deze niet gemist kan worden?
- Wat de werkgever u kan vertellen over de belastingaspecten in het eigen werk van de werknemer én over de werkomstandigheden, de werktijden, de werkuren, onregelmatige diensten, etc.;
- Hoe de bezetting op de afdeling is;
- Indien van toepassing, of er speciale voorwaarden gelden voor de functie-invulling, bijvoorbeeld hygiëne-eisen, fit-test, specifieke keuring.²³

2.5 Re-integratie

Probeer een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de inspanningen die de werkgever tot op heden heeft verricht in het kader van de re-integratie van de verzuimende werknemer. De volgende zaken kunnen hierin meegenomen worden:

- Zijn er volgens de werkgever factoren die bijdragen aan het ontstaan of voortbestaan van het verzuim? Zo ja, wat is er gedaan om deze weg te nemen?
- Zijn er eventuele werkplekaanpassingen of functieaanpassingen gedaan naar aanleiding van eerder verzuim of preventief?

²⁰ [No-risk polis](#): Zie www.uvv.nl. Let echter ook op beperkingen in vraagstellingen. Zie: [Artikel 38 ZW](#) én [Autoriteit Persoonsgegevens \(AP\) blz. 21](#).

²¹ Zie: [Artikel 6:107 a lid 2 BW](#) én [Autoriteit Persoonsgegevens \(AP\) blz. 21](#).

²² Zie: STECR Richtlijn [Arbeidsconflicten](#)

²³ Zie: [Wet op de Medische Keuringen \(WMK\)](#) & www.aanstellingskeuringen.nl

- Ziet de werkgever mogelijkheden tot werkhervatting in het eigen werk, aangepast eigen werk of ander werk binnen de organisatie? Van belang is dat alle mogelijkheden/kansen intern zijn onderzocht, eventueel jobcarving²⁴. Pas wanneer alle mogelijkheden in spoor 1 zijn onderzocht en onderbouwd, kan er eventueel sprake zijn van re-integratie extern (spoor 2); NB: let op eerstejaarsevaluatiemoment!
- Probeer te achterhalen op welke aspecten in het eigen werk of ander werk realistische aanpassingen kunnen worden geboden;
- Indien werknemer al is hervat in passend werk (aangepast eigen of ander werk binnen de eigen organisatie), hoe verloopt deze werkhervatting tot op heden en wat is het einddoel (voor zover op tijdstip gesprek met werkgever bekend)?
- Voor hoeveel uren is werknemer hervat in passend werk en wat is de productiviteit en de loonwaarde?
- Wanneer er sprake is van een verminderde loonwaarde, beargumenteer deze, zodat het voor alle betrokken partijen duidelijk is waarop de loonwaarde is gebaseerd;²⁵
- Werkt werknemer op arbeidstherapeutische basis? Zo ja, wat is het doel, maak het SMART: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden. (Dit mag kortdurend in het kader van arbeidsgewenning wanneer het niet duidelijk is hoe en of iemand belastbaar is);²⁶
- In hoeverre is een andere functie binnen het eigen bedrijf beter passend, ook als de loonwaarde minder is dan het eigen werk?
- Is er sprake van stagnatie van de re-integratie? Zo ja, wat is hiervan volgens de werkgever de oorzaak? En welke acties heeft de werkgever ondernomen om uit de stagnatie te komen (bijvoorbeeld op advies van de bedrijfsarts een interventie in te zetten, het loon opschorten²⁷ of het loon stopzetten)?
- Indien relevant: Bespreek op basis van welke indicatoren het opstarten van een spoor 2-traject wenselijk is.

Tip: Stel de werkgever is eigenrisicodragers voor de Ziektewet en/of voor de WGA én hij heeft dit privaat verzekerd. Mogelijk heeft de verzekeraar een financieel belang en wil deze graag participeren om het herstel en/of re-integratietraject vorm te geven.

2.6 Conceptrapportage

Maak duidelijke afspraken met betrokkenen over het wel of niet voorleggen van (onderdelen van) de conceptrapportage aan betrokkenen.

Als (onderdelen van) de conceptrapportage (worden) wordt voorgelegd aan betrokkene(n) ter inzage en correctie, is het uitsluitend mogelijk die informatie en gegevens te corrigeren die de betrokkene zelf heeft verstrekt.²⁸

²⁴ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 23 – laatste bullit – voorbeelden voor geen deugdelijke grond)

²⁵ Zie [AKC cahier 6; Arbeidsdeskundige methodiek gerealiseerde loonwaarde](#), mei 2012 (download .pdf)

²⁶ Zie: STECR Richtlijn [Arbeidstherapie](#)

²⁷ Zie: [Uitspraak via rechtspraak.nl](#). Zie artikel 7.629 (3a) BW en 7.660a BW.

²⁸ Zie: [Artikel 3 Gedragscode SRA: Eisen aan de rapportage \(uitspraak 12 juni 2008\)](#)

3. Werknemer

Bij het gesprek met werknemer²⁹ over passend werk zijn onderstaande punten van belang.

3.1 Informeren werknemer

In het gesprek met de werknemer informeer je deze onder andere over het volgende:

- Bespreek met de werknemer de reden van het arbeidsdeskundig onderzoek;
- Geef uitleg over de rol van de arbeidsdeskundige en de procedure met betrekking tot de rapportage;³⁰
- Leg de Wet Verbetering Poortwachter uit;
- Informeer de werknemer over zijn plichten ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op een uitkering op grond van artikel 28 van de Wet WIA én zaken rondom een eventuele WIA-aanvraag;
- Wijs op de mogelijkheid van het aanvragen van een Deskundigen Oordeel bij het UWV³¹ en
- Wijs op het belang van verstrekking van de juiste informatie (en aangeven wat dit belang is). De ontvangen informatie wordt gebruikt voor het kunnen duiden van passend werk op basis van kennis, ervaring én beperkingen.
- De plichten van de werknemer ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op uitkering op grond van de Wet WIA.³²

3.2 Voorgeschiedenis

Vraag naar:

- De verzuimhistorie;
- Het verzuimverloop;
- Eventueel het uitkeringsverleden (indien dit bekend is bij de werkgever).

Maak zelf de afweging of het vermelden van bovenstaande informatie relevant is voor uw rapport.

3.3 Achtergrond werknemer

Deze informatie kan gedeeltelijk van te voren worden opgevraagd³³. Het gaat om de volgende items:

Opleidingen

Het gaat om relevante opleidingen, aard instituut, periode van de opleiding, diploma's en jaartallen. Ook moeten relevante cursussen met jaartallen worden vermeld. Daarnaast of werknemer een rijbewijs heeft en hoe het autorijden gaat. Ten slotte is het belangrijk te vermelden of de werknemer computervaardigheden heeft en hoe groot zijn talenkennis is.

Arbeidsverleden

Dit betreft een chronologisch overzicht zonder (onverklaarde) hiaten van het arbeids- en uitkeringsverleden.

²⁹ Definitie werknemer zie: [Ziektewet artikel 8](#)

³⁰ Zie: [Gedragscode SRA](#)

³¹ Zie: [Deskundigenoordeel UWV](#).

³² Zie: [Wet WIA artikel 28](#)

³³ Zie: [Hoofdstuk 10: Bijlage 1: Toolkit opvragen informatie werknemer](#)

Aandachtspunt: ga na of er een tweede dienstverband is of dat er andere werkzaamheden zijn, bijvoorbeeld als zelfstandig ondernemer (naast het werk waarin werknemer is uitgevallen).

Hobby's en vrijwilligerswerk

Alleen als deze relevant zijn voor bijvoorbeeld een ander toekomstig beroep of als de werknemer hiermee kan laten zien dat hij over bepaalde competenties beschikt (doelbinding)³⁴.

3.4 Belastbaarheid

De bedrijfsarts verwoordt de belastbaarheid van de werknemer in een belastbaarheidsprofiel en/of in een periodieke terugkoppeling (evaluatie). Deze wordt opgesteld naar aanleiding van het spreekuur met de bedrijfsarts.

Besprek de volgende punten met de werknemer:

- De belastbaarheid. Doe dit aan de hand van de gegevens van de bedrijfsarts;
- De arbeidsmogelijkheden (maak een vertaalslag).

3.5 Eigen werk werknemer

Besprek met de werknemer het eigen werk. Wat zijn volgens de werknemer de hoofdtaken en de kenmerkende belasting in de verschillende taken. Vraag ook naar de werkomstandigheden, het arbeidspatroon, arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden en de inkomsten.³⁵

3.6 Visie werknemer op werkhervatting³⁶

- Welke re-integratieactiviteiten hebben tot nu toe plaatsgevonden?
- Heeft de werkgever volgens werknemer voldoende re-integratie-inspanningen verricht?
- Visie werknemer op terugkeer in het eigen werk; eigen werk met aanpassingen of ander passend werk bij de eigen werkgever of een andere werkgever;
- Visie van de werknemer op eigen re-integratiemogelijkheden (hoeveel uur kan werknemer werken, waar heeft werknemer affiniteit mee, hoe zit het met de mobiliteit, is er een opleiding nodig, etc.);
- Zijn er eventuele secundaire factoren³⁷ die een (belemmerende) rol kunnen spelen bij de re-integratie?

3.7 Privacy

Werknemer van te voren vragen of hij akkoord is met het vermelden van (niet medische) privacygevoelige informatie in de rapportage (voor zover relevant voor de beoordeling/advisering).

Houd daarbij rekening met:

- *Doelbinding*³⁸. Bij het verzamelen van persoonsgegevens moet het duidelijk zijn met welk doel dat gebeurt. Er mogen niet meer gegevens verwerkt worden dan strikt noodzakelijk is;
- *Rechtmatigheid*. Dit houdt allereerst in dat gegevens op een behoorlijke, zorgvuldige en legale manier verwerkt worden;
- *Proportionaliteit*. De privacy-inbreuk moet evenredig zijn, in verhouding met het beoogde doel waarvoor wordt verwerkt;
- *Subsidiariteit*. Verwerking is alleen toegestaan indien het verwerkingsdoel niet op een andere (minder belastende) wijze kan worden bereikt.

³⁴ Zie: Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP): [Artikel 7 & 9](#)

³⁵ Zie: AKC onderzoekscapitool 5: "[Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen](#)"

³⁶ Zie: [Hoofdstuk 11: Bijlage 2: Toolkit voorbeeldvragen werknemer](#)

³⁷ Zie: AKC capittel 14: "[Methodisch vaststellen van secundaire factoren bij re-integratie](#)"

³⁸ Zie: Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP): [Artikel 7 & 9](#)

Zie ook de link naar de handleiding “*Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen*”³⁹ van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA). Daarnaast het document “*Beleidsregels voor verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers*”⁴⁰ van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

3.8 Conceptrapportage

Maak duidelijke afspraken met betrokkenen over het wel of niet voorleggen van (onderdelen van) de conceptrapportage aan betrokkenen.

Als (onderdelen van) de conceptrapportage (worden) wordt voorgelegd aan betrokkene(n) ter inzage en correctie, dan is correctie uitsluitend mogelijk ten aanzien van de informatie en gegevens die de betrokkene zelf heeft verstrekt.⁴¹

3.9 Buitenlandse werknemers

Ook werknemers die in het buitenland woonachtig en/of werkzaam zijn en waarvan de werkgever in Nederland is gevestigd, moeten voldoen aan de Wet verbetering Poortwachter in geval van ziekte. Zij zijn niet verplicht op het spreekuur van een bedrijfsarts in Nederland te verschijnen, maar deze wordt wel geacht informatie op te vragen van de buitenlandse behandelend arts(en) en zijn advies hierop te baseren.

³⁹ Zie: SRA handleiding: [“Omgaan met persoonsgegevens”](#)

⁴⁰ Zie: AP document - Hoofdstuk 5.2 [“De zieke werknemer – beleidsregels voor verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers”](#)

⁴¹ Zie: [Artikel 3 Gedragscode SRA: Eisen aan de rapportage \(uitspraak 12 juni 2008\)](#)

4. Eigen werk

4.1 Begrip eigen werk

De term “eigen werk”, evenals “bedongen arbeid”, “zijn arbeid” en “zijn werk” zijn in het burgerlijk wetboek niet omschreven. De begrippen worden, zowel in theorie, als in de praktijk veelvuldig door elkaar gebruikt. Er bestaat echter geen éénduidige definitie. Voor deze leidraad hanteren we de term “eigen werk”.

Bij het beschrijven van het eigen werk worden de werkzaamheden beschreven, zoals deze **daadwerkelijk** vóór datum uitval werden uitgevoerd = laatstelijk verrichte arbeid.

Tip: Voor de beeldvorming is het verstandig de werkplek te bezoeken.

Tip: Een werkgever is van mening dat het verrichten van werkzaamheden in de nachtdienst onderdeel is van het eigen werk van de werknemer. Echter de werknemer heeft in de afgelopen jaren geen nachtdiensten verricht. Dan behoort het werken in nachtdiensten niet tot de daadwerkelijk verrichte werkzaamheden/laatstelijk verrichte arbeid van deze werknemer.

Neem bij de beschrijving van het eigen werk de volgende informatie op in de rapportage:

4.2 Algemene informatie

- Naam van de functie;
- Plaats in de organisatie (eventueel aangevuld met een organogram);
- Opleidingseis(en) en eventueel ervaringseisen;
- Omvang arbeidsovereenkomst in uren per week;
- Arbeidspatroon – Werkdagen - Werktijden, inclusief pauzes;
- Duur arbeidsovereenkomst; onbepaalde tijd/bepaalde tijd;
- Brutosalaris

4.3 Inhoud eigen werk

- Maak een beschrijving van de werkzaamheden die werknemer verricht en benoem eventuele verantwoordelijkheden en aan wie werknemer verantwoording aflegt;
- Beschrijf wat het doel is van de functie;
- Beschrijf de werkplek/werkomstandigheden;
- Beschrijving op taakniveau en handelingen/activiteitsniveau. Bijvoorbeeld: de caissière heeft als taak het scannen van artikelen. De handeling/activiteit die zij hierbij verricht is: het handmatig verplaatsen van artikelen over de scanner;
- Cluster de werkzaamheden, tot maximaal 4 - 5 taken en geef per taak de omvang aan (in tijd of percentages);
- Geef een gedetailleerde omschrijving, vraag dit goed uit tot op handelingsniveau.

Tip: Bij het uitvragen van de taken kunt u aan de werkgever vragen of er een functieomschrijving beschikbaar is. Let op: Een functieomschrijving geeft vaak in grote lijnen weer welke taken tot die functie behoren en kunnen u helpen bij de beeldvorming. Een functieomschrijving zegt zelden iets over de belasting in het werk.

4.4 Belasting eigen werk

Beschrijf per taak de kenmerkende belasting die bij de activiteiten tijdens die taak voorkomt. Zorg dat de omschrijving, indien relevant, met eenheden wordt aangevuld waarmee de weging op

belasting-belastbaarheid vergeleken kan worden. Benoem hierbij de volgende eenheden: mate, duur en frequentie.

4.5 Hulpmiddelen beschrijven arbeidsbelasting

Onderstaand overzicht kan dienen als hulpmiddel bij het beschrijven van de taken met bijbehorende omvang en belasting (vormvrij). Bovendien kan de tool: *“Hulpmiddel beschrijven arbeidsbelasting voor arbeidsdeskundigen”*⁴² ondersteunen bij het efficiënt en effectief beschrijven van belasting in arbeid.

Taak	%	Belasting
Taak 1 Omschrijving	xx	
Taak 2 Omschrijving	xx	
Taak 3 Omschrijving	xx	
Taak 4 Omschrijving	xx	
Taak 5 Omschrijving	xx	

4.6 Beschouwing eigen werk

De beschouwing van de arbeidsdeskundige kan gezien worden als een betoog. De arbeidsdeskundige moet zijn onafhankelijke mening vermelden in de beschouwing, rekening houdend met de verzamelde informatie tijdens het onderzoek.

Voor de arbeidsdeskundige beschouwing weegt u de belasting in het eigen werk en de belastbaarheid van de werknemer. U vergelijkt de beperkingen die de bedrijfsarts heeft vastgesteld met de belasting in de eigen functie op taak/handelingsniveau. Per aangegeven beperking bepaalt u of deze een overschrijding vormt bij de uitoefening van de taak. Maak hierbij gebruik van de beschrijving van het eigen werk.

Tip: Voor de weging belasting-belastbaarheid kan het handig zijn de beperkingen puntsgewijs in een tabel te vermelden. Waarbij u in de kolom daarnaast de belasting in de functie benoemt. Deze belasting kan voorkomen bij één of meer taken/handelingen in de functie, benoem deze allemaal. Vervolgens vermeld u in de laatste kolom of er sprake is van een overschrijding.

Belastbaarheid	Belasting	Overschrijding
--	--	--

Geef bij een overschrijding van de belastbaarheid aan of er sprake is van (volledige of gedeeltelijke) geschiktheid of ongeschiktheid voor die taak.

⁴² Zie: AKC leidraad: [“Hulpmiddel beschrijving arbeidsbelasting voor arbeidsdeskundigen”](#)

Tip: Is er twijfel over geschiktheid van een bepaalde taak, bijvoorbeeld omdat er sprake is van een marginale en/of incidentele overschrijding, overleg dan met de bedrijfsarts en vermeld het gezamenlijke standpunt.

Beschrijf vervolgens duidelijk waarom er sprake is van (volledige of gedeeltelijke) geschiktheid of ongeschiktheid voor het eigen werk. Benoem concreet (indien van toepassing: in mate, duur en frequentie) wat u hebt getoetst en op basis van welke feiten. Zorg dat u uw besluit met (voldoende) argumenten onderbouwt, zodat voor de betrokken partijen duidelijk is waarop u uw conclusie hebt gebaseerd.

Voorbeeld: Mevrouw is niet geschikt voor haar werk als receptioniste. Haar belastbaarheid ten opzichte van de belasting in de functie wordt overschreden, omdat zij 7 uur per dag moet kunnen zitten en de bedrijfsarts heeft aangegeven dat 3 uur per dag zitten maximaal is.

Tip: Zie SRA artikel 3, welke eisen vanuit de SRA aan een rapportage worden gesteld.⁴³

⁴³ Zie: [Gedragscode SRA](#) (Artikel 3: Eisen aan de rapportage)

5. Re-integratie aangepast eigen werk

5.1 Aanpassing eigen werk

In eerste instantie zal bekeken moeten worden of werknemer volledig terug kan keren in de eigen functie. Als dit niet mogelijk is, moet de werkgever, als dit binnen de belastbaarheid van werknemer past, werknemer de mogelijkheid te bieden om zijn arbeid gedeeltelijk te hervatten. Hierbij moet onderzocht worden of er mogelijkheden zijn om door verlichting van werkzaamheden, inzet van voorzieningen en/of overdracht van taken aan collega's, werknemer zo veel mogelijk te laten hervatten. Ook moet gekeken worden naar aanpassing van dienstroosters of herverdeling van taken binnen een afdeling, tenzij dit de arbeidsorganisatie te ernstig verstoort. Redelijkheid is hierbij het uitgangspunt.⁴⁴

Diegene die het voorstel doet om de werkplek aan te passen, is leidend. De andere partij moet bewijslast leveren. Als hij dit voorstel afwijst. Hoe concreter het voorstel is, des te beter de argumenten van de andere partij moeten zijn om het voorstel af te wijzen. Doel is structureel en duurzaam werk aanbieden, tenzij voor alle partijen duidelijk is dat het aangepaste eigen werk tijdelijk wordt aangeboden in het kader van de re-integratie. Het einddoel is dan nog steeds volledige terugkeer in eigen werk of re-integratie naar ander passend werk.

Let op: Als werknemer niet volledig kan hervatten in (aangepast) eigen werk of de arbeidsdeskundige stelt dat het eigen (aangepaste) werk niet past bij de belastbaarheid die de bedrijfsarts heeft opgesteld, moet werkgever onderzoeken of er andere mogelijkheden zijn voor beter passend werk in het eerste of tweede spoor. Soms blijken werknemers zo verknocht aan hun werk, dat ze dit willen blijven doen, ook als het werk te zwaar is. Werkgever gaat hier dan soms ten onrechte in mee.

5.2 Optimaal re-integratieresultaat

Wanneer de werknemer in aangepast eigen werk werkzaam is, zijn de volgende zaken van belang:

1. Het aangepaste eigen werk moet passend zijn;
2. Het passende werk dient een structureel karakter te hebben;
3. De resterende functionele mogelijkheden van de werknemer moeten optimaal benut zijn;
4. Onderzocht moet worden hoe de gerealiseerde productiviteit zich verhoudt tot de oorspronkelijke beloning van de werknemer én
5. Of in ander passend werk (intern of extern) een beter re-integratie resultaat behaald zou kunnen worden.

5.3 Organisatorische aanpassingen

Bij eventuele wijzigingen in het takenpakket, bijvoorbeeld door andere taakverdeling of takenruil, is het aan de werkgever om te onderbouwen in hoeverre de verschillende taken met elkaar samenhangen of los te koppelen zijn. De arbeidsdeskundige beoordeelt (zo nodig) of bepaalde taken passend zijn. In principe mag van de werkgever meer worden verwacht om tot organisatorische aanpassingen over te gaan naarmate het aantal werknemers dat dezelfde functie uitvoert, groter is. Hierbij moeten ook de duur van het dienstverband van werknemer en de reden van uitval (bijvoorbeeld ten gevolge van een bedrijfsongeval) worden afgewogen. De feitelijke mogelijkheden tot aanpassing van productie- en werkmethoden zijn per (type) bedrijf verschillend en bepalen mede wat redelijk is binnen de gegeven omstandigheden.

⁴⁴ Zie: AKC leidraad: "[Hulpmiddel beschrijving arbeidsbelasting voor arbeidsdeskundigen](#)" Tips voor re-integratie oplossingen (bladzijde 171-173)

5.4 Technische aanpassingen

Ook moet onderzocht worden of met het treffen van een voorziening of aanpassing⁴⁵ van de werkplek het werk alsnog passend gemaakt kan worden. Hieronder wordt verstaan: aanpassing van de werkplek, inzet van hulpmiddelen⁴⁶, aanpassing van de inrichting van het bedrijf.⁴⁷

Werkgever kan bij het UWV eventueel een niet meeneembare voorziening aanvragen. Is er sprake van een meeneembare voorziening, dan moet de werknemer deze voorziening aanvragen.⁴⁸ De resterende duur van het dienstverband is van invloed op de maatregelen die een werkgever kan treffen om de (eigen) arbeid aan te passen of om andere passende arbeid binnen het bedrijf te realiseren. Bijvoorbeeld, het rolstoeltoegankelijk maken van de werkplek heeft geen zin als het dienstverband binnen afzienbare tijd afloopt.

Tip: Bekijk ook de Arbeidsdeskundige Kennisbank Voorbeeldcasuïstiek voor meer informatie. Bijvoorbeeld casus: 20-04-13 Verplichtingen werkgever bij aanpassen eigen functie aan mogelijkheden werknemer.⁴⁹

Tip: Zie ook Arbeidsomstandighedenwet artikel 3 C⁵⁰

5.5 Beschouwing aangepast eigen werk⁵¹

De beschouwing van de arbeidsdeskundige kan gezien worden als een betoog. De arbeidsdeskundige dient zijn onafhankelijke mening te vermelden in de beschouwing, rekening houdend met de verzamelde informatie tijdens het onderzoek.

Beschrijf of het eigen werk passend te maken is door organisatorische en/of technische aanpassingen, zoals: overdracht taken aan collega's, aanpassing uren/dienstroosters, aanpassen werkplek en/of inzet voorzieningen. Onderbouw per aanpassing concreet welke beperking of beperkingen door deze aanpassing wegneemt. Vermeld hierbij of werknemer door deze aanpassing structureel⁵² herplaatst kan worden bij de eigen werkgever.

Geef aan of dit de maximaal haalbare loonwaarde is op basis van de huidige belastbaarheid. En dat elders geen hogere loonwaarde gerealiseerd kan worden. Schakel eventueel de expertise van een re-integratiebureau in, met name als het gaat om een vergelijking met werkzaamheden bij een andere werkgever (spoor 2). Houd daarbij rekening met de prognose van de bedrijfsarts. Is deze niet duidelijk, neem dan hierover contact op met de bedrijfsarts.

Tip: Geef een duidelijk, helder en concreet advies, die de werkgever en/of werknemer kan opvolgen en uitvoeren. Uiteraard is het niet de verantwoordelijkheid van de arbeidsdeskundige of dit advies ook daadwerkelijk wordt opgevolgd.

⁴⁵ Zie: [UWV informatie voorzieningen](#)

⁴⁶ Zie: [Voorbeeld kennisbank voor hulpmiddelen](#)

⁴⁷ Zie: [Artikel 35 WIA meeneembare voorziening en Artikel 36 WIA niet meeneembare voorzieningen](#)

⁴⁸ Zie: [Leidraad werkvoorzieningen AKC](#)

⁴⁹ Zie: [Voorbeeld casuïstiek AKC, zie 20-04-2013](#)

⁵⁰ Zie: [Arbeidsomstandighedenwet artikel 3c en artikel 4](#)

⁵¹ Zie: [Leidraad werkvoorzieningen AKC](#) (schema discriminerende regels)

⁵² Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 19 & 37)

6. Re-integratie ander passend werk bij eigen werkgever

6.1 Definitie passende arbeid

Passende arbeid is: *“Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijk, geestelijke of sociale aard niet kan worden geveerd.”*⁵³

Onder krachten verstaan we: de fysieke en psychische belastbaarheid (mogelijkheden/beperkingen) van de werknemer en de werktijden waarop hij arbeid kan verrichten. De belastbaarheid die de bedrijfsarts heeft vastgesteld, is leidend in de beoordeling van de passendheid. Deze belastbaarheid moet worden vergeleken met de belasting in de functies en/of taken.

6.2 Interne mogelijkheden ander passend werk

De arbeidsdeskundige onderzoekt of er bij de eigen werkgever mogelijkheden zijn voor het verrichten van ander, passend werk. Dit is onderdeel van het spoor 1-onderzoek.

Minstens alle functies binnen de eigen organisatie op én onder het functieniveau van de arbeidsongeschikte werknemer moeten beoordeeld worden op passendheid.

Uitgangspunt is dat het passende werk zo dicht mogelijk moet komen bij het niveau waarop de werknemer voorheen werkzaam was, voor zover de belastbaarheid en de bekwaamheden van de werknemer dit toelaten.⁵⁴

Bij het onderzoek naar passend werk in spoor 1 wordt gekeken naar met elkaar verbonden ondernemingen. Hierbij wordt ook gekeken naar andere organisaties die met de eigen onderneming verbonden zijn, bijvoorbeeld in een holdingstructuur. In dat geval wordt de beoordeling of er sprake is van een eerste of een tweede spoorre-integratietraject bepaald door de mate waarin beide ondernemingen als afzonderlijke organisaties herkenbaar zijn. Naarmate de ondernemingen zich meer als één organisatie presenteren of gedragen en/of naar mate zij meer gebruikmaken van gemeenschappelijke diensten, zoals een gezamenlijke personeelsdienst, zal een dergelijk re-integratietraject eerder als een re-integratie in spoor 1 moeten worden aangemerkt.⁵⁵ Ook als de ondernemingen in administratief opzicht los van elkaar staan.

Onder bekwaamheden verstaan we: het geheel aan genoten opleiding(en) en gevolgde cursussen, opgedane arbeidservaring, specifieke vaardigheden en capaciteiten van de werknemer.⁵⁶

6.3 Wat is redelijk?

Bij het aanbieden van passend werk is het van belang dat het om een structureel⁵⁷ werkaanbod gaat. De inspanningsverplichting van de werkgever reikt overigens niet zo ver dat hij een functie buiten de formatie moet creëren om de werknemer te behouden voor de organisatie.

De inspanningsverplichting van de werkgever wordt groter naarmate een werknemer ouder is en een langer dienstverband heeft. Ook is het zo, dat naarmate het bedrijf groter is en er meer diversiteit in functies is, er eerder andere passende functies beschikbaar zullen zijn. Dat er veel geveerd kan worden van de werkgever, geldt zeker wanneer de arbeidsongeschiktheid in het bedrijf is ontstaan.

⁵³ Zie: [BW 7 – artikel 658a – lid 4: Passende arbeid](#).

⁵⁴ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 10 – op en onder niveau)

⁵⁵ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 14 – met elkaar verbonden ondernemingen)

⁵⁶ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 36 – persoonsprofiel)

⁵⁷ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 19 & 37)

Indien nodig, betekent dit dat de werkgever tot een passende functie binnen de formatie gerealiseerd komt door taken anders in te richten, tenzij dit het bedrijfs-/productieproces te ernstig verstoort. Bij het spoor 1-onderzoek is het van belang dat het loon in het andere/passende werk zo veel mogelijk aansluit bij het inkomen van de werknemer voorafgaand aan de eerste ziektedag. Wanneer een werknemer in een bepaalde schaal zit en een salarisgarantie heeft in een hogere salarisschaal, start het zoekgebied in spoor 1 bij de functies die overeenkomen met het salaris dat aansluit bij de (hogere) salarisgarantie. Werkgever en werknemer hebben namelijk de inspanningsverplichting te proberen om de maximale verdien capaciteit in passend werk te realiseren met zo min mogelijk inkomensverlies.

Reistijd

Voor wat betreft de reisafstand is er in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en de WIA wettelijk niets vastgelegd over de maximale reisduur. Redelijkheid en de mogelijkheden van werkgever en werknemer vormen hierin het uitgangspunt.

Tip:

- Let erop dat de belasting van het reizen niet de belastbaarheid van werknemer overschrijdt (toets dit eventueel bij de bedrijfsarts).
- Houd rekening met de reistijd in relatie tot het aantal te werken uren (als er 2 uur gewerkt kan worden, is 4 uur reizen niet redelijk).

Scholing

Ook functies die een werknemer met een scholing kan uitoefenen, worden in het spoor 1-onderzoek meegenomen. In de Werkwijzer Poortwachter (maart 2017) van het UWV staat hierover het volgende:

- Als functies passend zijn te maken door de inzet van een kortdurende – in de regel circa zes maanden – training of scholing, mag verwacht worden dat werkgever en werknemer zich hiervoor inzetten.⁵⁸
- Bij dienstverbanden met een zeer geringe urenomvang of van een wisselende arbeidsomvang heeft de werkgever dezelfde inspanningsverplichting. Wel komt eerder de vraag aan de orde wat er nog verwacht kan worden. Vooral voor wat betreft de kosten geldt dat deze in verhouding tot de omvang van het dienstverband moeten staan. UWV hanteert hiervoor als praktische lijn dat de kosten van de werkgever niet meer mogen zijn dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van de loondoorbetalingsverplichting.⁵⁹

Wanneer een scholing nodig is om een werknemer geschikt te maken voor een specifieke functie, is de werkgever verplicht zich naar redelijkheid in te spannen. De redelijkheid heeft betrekking op de duur en de kosten van de opleiding. Denk hierbij ook aan de verhouding tussen bijvoorbeeld een arbeidscontract met een kleine omvang en de kosten van de vereiste scholing of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het is aan de werkgever om de afweging te maken hoever hij hierin wil gaan. Uiteraard moet de belastbaarheid van de werknemer wel dusdanig zijn, dat hij in staat is om scholing te volgen.

Tip bij bepaalde tijd contracten:

⁵⁸ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 14)

⁵⁹ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 16)

De duur van het dienstverband is van invloed op de maatregelen die een werkgever kan treffen om de (eigen) arbeid aan te passen of om andere passende arbeid binnen het bedrijf te realiseren (spoor 1). Van een werkgever kunnen alleen financiële inspanningen worden verwacht die in verhouding staan tot de resterende periode van het dienstverband. Bovenmatige financiële inspanningen kunnen niet worden verwacht. Daarvan is sprake, als de re-integratiekosten die een werkgever maakt, meer bedragen dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband (spoor 1 en spoor 2).⁶⁰

Tip Participatieverzoek:

Als een zieke werknemer met een tijdelijk contract uit dienst gaat, terwijl de re-integratie nog niet is afgerond, kan UWV in sommige situaties partner worden in de re-integratie. Als de werkgever eigenrisicodragend is, is deze zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van de (ex-)werknemer. Een participatieverzoek bij UWV zal dan niet worden gehonoreerd, maar mogelijk wel bij de verzekeraar waar de werkgever het eigenrisico (ZW en/of WGA) heeft verzekerd.⁶¹

Volledigheidshalve merken we op dat de werkgever en werknemer alle hervattingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie moeten blijven onderzoeken, zolang het dienstverband duurt. Dus ook na een wijziging in de belastbaarheid of een wijziging in de organisatie.

6.4 Beoordeling passend werk

1. Wanneer werknemer werkzaam is in passend werk, beschrijf dan deze werkzaamheden én of het structurele werkzaamheden⁶² betreft. Geef aan of dit de maximaal haalbare loonwaarde is op basis van de huidige belastbaarheid. Geef ook aan dat elders geen hogere loonwaarde gerealiseerd kan worden. Schakel eventueel de expertise van een re-integratiebureau in, met name als het gaat om een vergelijking met werkzaamheden bij een andere werkgever (spoor 2). Houd daarbij rekening met de prognose van de bedrijfsarts. Is deze niet duidelijk, neem dan hierover contact op met de bedrijfsarts.
2. Wanneer werknemer niet werkzaam is in passend werk en/of het passende werk niet structureel kan worden aangeboden en/of niet de hoogst mogelijke loonwaarde wordt gerealiseerd, beschrijf dan de functies op én onder het functieniveau van werknemer van voor datum ziekmelding én beoordeel deze op passendheid. Vermeld de belangrijkste taken, de opleidingseisen en de belasting.
3. Beargumenteer vervolgens per functie of deze wel/niet passend is, rekening houdend met de krachten en bekwaamheden van werknemer.

Dit kan bijvoorbeeld op onderstaande wijze.

Functienaam	Opleidingseisen	Taken	Belasting	Overschrijding en wel of niet op te heffen door middel van aanpassing of voorziening.
functie 1	Opleidingsniveau en specifieke opleidingseisen	1 2 3	Belasting	
functie 2		1 2 3		

⁶⁰ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 16)

⁶¹ Zie: [Participatieverzoek voor werkgevers - UWV](#)

⁶² Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 19 & 37)

Tip: Bij potentieel geschikte functies/taken moet de werkgever aangeven waarom hij deze niet kon of kan aanbieden en waarom hij, al dan niet door samenvoeging van geschikte taken uit verschillende functies, geen passende functie(s) kan creëren.⁶³

6.5 Uitzendkrachten, detachering en payrolling

Voor uitzendkrachten met een uitzendbeding wordt het dienstverband bij ziekte meteen beëindigd. Voor de personen waarvoor het uitzendbeding niet geldt, is het uitzendbureau verantwoordelijk voor de re-integratie in spoor 1. Voor wat betreft spoor 1, gaat het dan om:

- Begeleiding naar ander werk bij de oorspronkelijke inlener;
- Werk bij een andere inlener van het uitzendbureau;
- Werk bij het uitzendbureau zelf.

Bij detachering en bij een payrollconstructie worden de werkzaamheden gedaan in het bedrijf van een opdrachtgever, die niet zelf de rol van werkgever vervult. De werknemer is in dienst bij de detacheerder of de payrollonderneming. Die is als formele werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie in spoor 1. Voor wat betreft spoor 1, gaat het dan om:

- Begeleiding naar ander werk bij de oorspronkelijke inlener;
- Werk bij een andere inlener;
- Werk bij de detacheerder of de payroller zelf.

6.6. Beschouwing ander passend werk eigen werkgever

De beschouwing van de arbeidsdeskundige kan gezien worden als een betoog. De arbeidsdeskundige moet zijn onafhankelijke mening te vermelden in de beschouwing en daarbij rekening houden met de verzamelde informatie tijdens het onderzoek.

Beschrijf of er ander passend werk is bij de eigen werkgever. Uit de beschouwing moet duidelijk blijken wat de opvatting van de arbeidsdeskundige is over (on)mogelijkheden voor hervatting in ander passend werk bij de eigen werkgever (spoor 1). Houd rekening met gegevens die tijdens het onderzoek zijn verzameld en maak inzichtelijk hoe u aan uw conclusie komt. Weeg argumenten en tegenargumenten van werkgever en werknemer. Bevestig of weerleg deze met eigen argumenten. Maak bij de beschrijving van ander passend werk een goed onderbouwde weging belasting-belastbaarheid. Houd rekening met de bekwaamheden van werknemer. Vermeld:

1. Of werknemer structureel⁶⁴ herplaatst kan worden in ander passend werk bij de eigen werkgever én
2. Wat de loonwaarde van dit passende werk is. Geef aan of dit het maximaal haalbare is.

Blijken er geen passende functies voorhanden te zijn, weeg dan ook af of er mogelijk functies zijn die passend te maken zijn door inzet van organisatorische en/of technische voorzieningen of door het volgen van een kortdurende training/scholing (in de regel circa zes maanden). En beschrijf duidelijk uw beargumenteerde visie hierop.

Tip: Of een passende functie wel of niet wordt aangeboden aan werknemer, valt buiten het arbeidsdeskundig onderzoek. Het is aan de werkgever om argumenten aan te voeren waarom een passende functie al dan niet wordt aangeboden.

⁶³ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 23)

⁶⁴ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 19 & 37)

7. Re-integratie ander werk bij andere werkgever (spoor 2)

7.1 Wanneer inzet tweede spoor⁶⁵

De arbeidsdeskundige moet een re-integratietraject in het tweede spoor adviseren zodra duidelijk is dat een structurele hervatting binnen de eigen organisatie niet mogelijk is. Dit kan al aan de orde zijn in het eerste jaar van verzuim. Het re-integratietraject moet uiterlijk gestart worden binnen zes weken na de eerstejaarsevaluatie of zodra er mogelijkheden ontstaan. Indien van toepassing, kunt u de werkgever wijzen op de mogelijkheid om een participatieverzoek aan te vragen⁶⁶.

7.2 Uitzonderingen⁶⁷

Re-integratieactiviteiten in het tweede spoor kunnen na de eerstejaarsevaluatie alleen achterwege blijven als:

- Er structurele werkhervatting mogelijk is binnen drie maanden na het eerste ziektejaar. De werkhervatting moet wel zo dicht mogelijk aansluiten bij de functionele mogelijkheden en het verdienvermogen van werknemer.
- Er structurele arbeidsmogelijkheden ontstaan én er concreet perspectief is op structurele werkhervatting in eigen werk, aangepast eigen werk of in een andere passende functie. De werkhervatting moet wel zo dicht mogelijk aansluiten bij de functionele mogelijkheden en het verdienvermogen van werknemer.
- Werknemer binnen één jaar na het einde van de wachttijd de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

7.3 Marginale mogelijkheden⁶⁸

Het komt voor dat er blijvend sprake is van marginale mogelijkheden. Hiermee wordt bedoeld dat de werknemer uiterst beperkt is, tegen de grens van Geen Benutbare Mogelijkheden (GBM) aan. Bij marginale mogelijkheden wordt verwacht dat er inspanningen gedaan worden om te bekijken of deze geringe mogelijkheden kunnen worden benut. Focus hierbij moet vooral liggen op de mogelijkheden bij de eigen werkgever, omdat daar mogelijk eerder kansen liggen voor aanpassing in taken, uren en belasting dan bij een andere werkgever. Inzet van een tweede spoortraject zal dan ook niet snel aan de orde zijn.

7.4 Vereisten spoor 2-traject

De volgende informatie, die is bestemd voor de uitvoerder van het tweedespoortraject, moet in de arbeidsdeskundigerapportage worden opgenomen:

- Informatie t.b.v. het persoonsprofiel;⁶⁹
- Eventueel of er sprake is van externe en persoonlijke factoren die de re-integratie kunnen bevorderen en/of belemmeren, mits deze factoren van belang zijn voor het doel van het rapport;⁷⁰
- Indien mogelijk, kan de arbeidsdeskundige een zoekrichting benoemen op het niveau van werksoorten of branches.

⁶⁵ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 11 – wat is re-integratie tweede spoor?)

⁶⁶ Zie: [Participatieverzoek voor werkgevers - UWV](#)

⁶⁷ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 11 – uitzonderingen spoor 2)

⁶⁸ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 16 – marginale mogelijkheden)

⁶⁹ Zie: [Werkwijzer Poortwachter UWV](#) (maart 2017 blz. 36 – wat is een persoonsprofiel)

⁷⁰ Zie: [Hoofdstuk 3.7: Privacy](#)

Opleidingsmogelijkheden

Bij spoor 2 kan de inzet van een opleiding of training vooral noodzakelijk zijn om de arbeidskansen te vergroten. Wanneer een scholing wordt ingezet, moet de werknemer deze voor het einde van de wachttijd hebben afgerond. De werknemer moet namelijk na het einde van de wachttijd beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De scholing hoeft niet voor het einde van de wachttijd te zijn afgerond, als deze goed samengaat met het verrichten en/of zoeken naar passend werk.

Tip participatieverzoek:

Als een werknemer uit dienst gaat maar de re-integratie is nog niet afgerond, kan UWV in sommige situaties uw partner worden in de re-integratie. Als de werkgever eigenrisicodragend is, is deze zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van de (ex-)werknemer. Een participatieverzoek bij het UWV zal niet worden gehonoreerd, maar mogelijk wel bij de ERD WGA-verzekeraar.⁷¹

7.5 Arbeidsdeskundige taak tijdens een spoor 2-traject

- Op verzoek de passendheid van een functie beoordelen.
- Bij een gewijzigde belastbaarheid van de werknemer (nieuw belastbaarheidsprofiel), op verzoek een aanvullende arbeidsdeskundige beoordeling uitvoeren voor wat betreft de re-integratie mogelijkheden.

De werkgever en werknemer moeten wel alle hervattingsmogelijkheden doorlopend blijven onderzoeken. Bijvoorbeeld na een wijziging in de belastbaarheid en/of na een wijziging in de organisatie.

⁷¹ Zie: [Participatieverzoek voor werkgevers - UWV](#)

8. Bijzondere omstandigheden

8.1 Buitenland

8.1.1. Buitenlandse werknemers

Ook voor werknemers die in het buitenland wonen/verblijven en in dienst zijn bij een Nederlandse werkgever, is bij ziekte de Wet verbetering Poortwachter van toepassing. Ook deze werknemer is verplicht deel te nemen aan activiteiten die zijn herstel en terugkeer naar werk bevorderen. De werknemer is ook verplicht mee te werken aan zijn re-integratie en moet zich inspannen om te re-integreren. Hij moet op verzoek informatie verschaffen en meewerken aan activiteiten die de re-integratie bevorderen. Als hij weigert mee te werken, moet er een maatregel (loonschorsing) worden opgelegd.

De werkgever/arbodienst/arbeidsdeskundige mag een werknemer op roepen voor re-integratie.

Reis- en verblijfkosten moeten worden vergoed. Kijk wat redelijk is. Neem maatregelen als de werknemer weigert naar het re-integratiespreekuur te komen en er geen logische verklaring is waarom werknemer niet zou kunnen komen. Stel dat hij altijd zelf zijn reiskosten betaalt, dan is het misschien redelijk dat hij dat ook doet voor het bezoek aan de arbodienst. Betaalt de werkgever altijd de reiskosten naar Nederland, dan is dit mogelijk ook reëel bij een bezoek aan de arbodienst.

Het kan nuttig zijn dit te combineren met een bezoek aan de bedrijfsarts. Dit bezoekje is dan niet bedoeld voor een medische controle – als werknemer toestemming geeft, kan dit natuurlijk wel – maar voor een inschatting van de belastbaarheid.⁷²

Hoe u als arbeidsdeskundige adviseert over passend werk, is afhankelijk van de individuele omstandigheden van de werknemer. Ga creatief om met de mogelijkheden die er wel zijn. Waar mogelijk, roept u de werknemer op naar de arbodienst te komen of telefonisch en schriftelijk contact op te nemen. Leg ook de vertragende factoren vast, bijvoorbeeld geen contact kunnen leggen met de werknemer, afspraken niet kunnen maken of controleren of geen informatie hebben over functionele mogelijkheden.

8.1.2 Re-integratietrajecten

Ga creatief om met re-integratietrajecten. Denk aan e-coaching via bijvoorbeeld [Skype](#).

Soms zijn er arbodiensten/arbeidsdeskundigen met specifieke expertise over bijvoorbeeld zeevarenden of bepaalde groepen arbeidsmigranten. Maak hier gebruik van. Maak gebruik van tolken of de [tolktelefoon \(TVcN\)](#).

Onderzoek het taalniveau en indien wenselijk, biedt een taal cursus aan en controleer of klant actief de taal leert. Er zijn bijvoorbeeld in Polen mogelijkheden om klassikaal Nederlandse les te volgen. De Nederlandse overheid maakt voor inburgering gebruik van het boek [“Zelf starten met Nederlands” van uitgeverij Boom](#) (deze uitgeverij kan wereldwijd taal cursussen verzenden). Ook korte vaardigheidstrainingen (heftruck, reachtruck) in het land waar de werknemer woont, kunnen de kansen op werk vergroten zowel bij de eigen werkgever als eventueel in het tweede spoor.

⁷² Voor de medische en administratieve controle gelden andere regels. Zie: Toelichting Toepassingsverordening artikel 27 en artikel 87 Tv 987/2009.

8.1.3 Tweede spoor re-integratie

Bij het zoeken van ander werk bij een andere werkgever (tweede spoor) kan de re-integratie zich richten op werk in Nederland, maar ook in het waar de werknemer woont. Geeft werknemer aan dat hij niet meer in Nederland wil hervatten? Bespreek dan de mogelijkheden: is er werk in zijn woonland?⁷³ Hoe gaat werknemer dit aanpakken? Zijn er uitzendbureaus, et cetera. Leg afspraken vast en controleer de afspraken. Ook hier blijft de kortste weg naar werk van belang.

8.2 WSW

Ook werknemers met een arbeidsovereenkomst in het kader van de WSW bij een SW-organisatie of Begeleid Werken-dienstverband WSW bij een reguliere werkgever, hebben verplichtingen in het geval van verzuim. Dit zijn dezelfde verplichtingen als die van een reguliere werknemer.

Zowel bij de SW-organisatie als bij de reguliere werkgever moet dan bij uitval worden onderzocht hoe de huidige beperkingen/mogelijkheden zich verhouden tot eerdere beperkingen waarmee de WSW-indicatie is verstrekt. U kunt de betrokken partijen er eventueel op attenderen dat er ook sprake kan zijn van het herleven van oude WAO- of WIA-rechten.

Voor de werknemer die werkzaam is bij een SW-organisatie, geldt in de praktijk een inspanningsverplichting binnen de eigen SW-organisatie in de volle breedte. Dus alle mogelijkheden moeten bij alle divisies worden onderzocht. Spoor 2 is in de meeste gevallen niet aan de orde, omdat de voorzieningen en aanpassingen die verricht moeten worden, verstrekkend zijn en doorgaans niet bij een reguliere werkgever kunnen worden gerealiseerd. Dit is vaak al niet mogelijk op basis van de Indicatie WSW.

Voor werknemers met een Begeleid Werken dienstverband WSW bij een reguliere werkgever geldt dat werkgever en werknemer moeten voldoen aan de verplichtingen in het kader van de Wet verbetering Poortwachter, die gelden voor spoor 1 en spoor 2. Hierbij moeten zij rekening houden met de WSW-indicatie en de beperkingen die zijn ontstaan uit ziekte.

⁷³ Informatie over werken in het buitenland: [Het Europees Portaal voor arbeidsmobiliteit](#) & [Werk.nl – werk zoeken en werken in het buitenland](#).

9. Bijlage 1: Toolkit opvragen informatie werknemer

Algemene gegevens

Naam	
Adres	
Postcode en woonplaats	
Telefoonnummer	
E-mailadres	
Functie	
In dienst per	
Aantal uur per week	
Contract + bruto maandsalaris	
Eerste ziekte dag	

Opleiding en scholing

(Vul hier de opleidingen in die u gevolgd heeft)

Jaar	Naam opleiding	Behaald resultaat/niveau

Stage-/werkervaring

(Vul hier de werkgevers in die u voor uw huidige werkgever gehad heeft)

Periode:	Functie:	Werkgever:

Eigen werk/re-integratie

Kunt u beschrijven wat de drie belangrijkste taken in uw werk zijn? En hierbij aangeven welk deel van de werktijd u daar actief mee bent?

Taken	% werktijd actief met deze taak
1.	
2.	
3.	

Bent u van mening dat u uw eigen werk nog kan uitvoeren?

Welke handelingen/taken of onderdelen van het werk u niet meer kan doen?

--

Zo niet, denkt u dat uw eigen werk aangepast kan worden zodat u dit wel kunt doen?

Zo niet, voor welk ander werk denkt u dan wel geschikt te zijn? Waar denkt u dan aan? Zowel bij uw eigen werkgever als bij een andere werkgever.

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst. We zullen vertrouwelijk omgaan met de informatie u ons heeft gegeven en gebruiken deze uitsluitend voor het arbeidsdeskundig onderzoek.

U kunt deze vragenlijst retour mailen naar:

10. Bijlage 2: Toolkit voorbeeldvragen werknemer

Vragenlijst aan werknemer over re-integratie in eigen en ander werk bij de eigen werkgever

- Bent u van mening dat u uw eigen werk kunt doen?
- Zo ja, wat is de reden dat u nog niet (volledig) uw eigen werk doet?
- Wat heeft u nodig om uw eigen werk weer (volledig) te kunnen doen?
- Zo nee, welke onderdelen in uw werk kunt u niet meer doen, wat is te belastend volgens u?
- Welke mogelijkheden zijn er volgens u om het eigen werk zo aan te passen dat u uw werk weer kunt doen?
- Wat is volgens u belemmerend om weer terug te kunnen keren naar uw eigen werk?
- Van welke taken in uw functie krijgt/kreeg u de meeste energie? Wat vond u het leukst om te doen?
- Hoe is de relatie met uw collega's, leidinggevende, organisatie en in hoeverre dragen zij bij of belemmeren zij de terugkeer naar uw werk?
- Zijn er volgens u functies binnen het bedrijf die u zou kunnen doen? Zo ja, welke?
- Zijn er volgens u taken/werkzaamheden binnen één of meer functies die u zou kunnen doen? Zo ja, welke?
- Wat is volgens u de reden dat dit werk niet aan u is aangeboden?
- Is er iets dat veranderd kan worden, zodat u alsnog dit werk of deze taken zou kunnen doen?
- Heeft u van uw werkgever nog iets nodig (te denken valt aan opleiding, begeleiding) om dit werk te kunnen doen?
- Wat doet u zelf en wat kunt nog doen om uw mogelijkheden binnen het bedrijf te kunnen vergroten?

11. Bijlage 3: Toolkit opvragen informatie werkgever

Onlangs hebben wij een afspraak met u gemaakt voor de uitvoering van een arbeidsdeskundig onderzoek voor een van uw medewerkers. Als voorbereiding op dit onderzoek vragen wij u onderstaande vragenlijst in te vullen en retour te sturen (liefst digitaal).

Algemene gegevens

Bedrijfsnaam	
Contactpersoon	
Functie contactpersoon	
Adres	
Postcode en woonplaats	
Telefoonnummer	
E-mailadres	

Het bedrijf/de instelling

Wat is de aard van uw bedrijf/instelling?

--

Personeel

Aantal werknemers per functiegroep (dezelfde functiegroep werknemer en één functiegroep lager)
Opleidingseis per functie
Vacatures (heden en prognose)

Functie

Kunt u de functie/hoofdtaken van uw werknemer in grote lijnen beschrijven?

--

Hebben er aanpassingen plaatsgevonden in de taken, die verband houden met de ziekte van werknemer?

--

Arbeidspatroon werknemer	
Parttime percentage	
Wisselende diensten	
Perioden van de dag	
Dagen van de week	
Aantal uren per dag	
Is er sprake van atv? Hoeveel uur is dit op jaarbasis?	
Is er een cao van toepassing? Zo ja, welke?	

Visie re-integratie

Bent u van mening dat uw werknemer zijn eigen werk nog kan uitvoeren?

--

Zo niet, denkt u dat het eigen werk aangepast kan worden zodat hij dit wel kan doen?

--

Zo niet, voor welk ander werk denkt u dat uw werknemer wel geschikt zou kunnen zijn? Waar denkt u dan aan? Zowel in uw eigen bedrijf als bij een andere werkgever.

Aanvullende documenten

Wij vragen u de volgende documenten met deze vragenlijst mee te zenden:

- De belastbaarheid die de bedrijfsarts heeft opgesteld (FML/IZP o.i.d.);
- Spreekuurverslagen bedrijfsarts;
- Functieomschrijving van de functie waarvoor de werknemer is uitgevallen;
- Organogram;
- Probleemanalyse;
- Plan van aanpak.

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst. We gaan vertrouwelijk om met de informatie die u ons heeft gegeven en gebruiken deze uitsluitend voor het arbeidsdeskundig onderzoek.

U kunt deze vragenlijst retour mailen naar: