



Nederlandse Vereniging  
van Arbeidsdeskundigen

*Arbeidsdeskundigen zijn specialisten in mens, werk en inkomen. Zij zorgen voor een onafhankelijke, professionele, weging van belasting en belastbaarheid. Arbeidsdeskundigen sturen vooral op wat mensen nog wel kunnen en wat arbeidsmogelijkheden zijn.*

*De NVvA vertegenwoordigt 3.000 arbeidsdeskundigen. Kennis en kunde zijn gezekerd in certificering en registratie. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum doet onderzoek naar de effectiviteit van preventie, participatie, belastbaarheid voor, door en met arbeidsdeskundigen.*

## NVvA visie op maatregelen loondoorbetaling bij ziekte

### Aanleiding

Minister Koolmees van SZW noemt in zijn brief aan de Tweede Kamer van 20 december 2018 een aantal maatregelen die de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever makkelijker, duidelijker en goedkoper maken. Het pakket aan maatregelen moet tevens leiden tot het aannemen van meer vast personeel.

De NVvA heeft op 4 januari 2019 per brief gereageerd aan de Minister en pleit voor betere samenwerking tussen de professionals in de keten en onderschrijft de ontwikkeling van een gezamenlijke visie op de ketendienstverlening, het toewerken naar gezamenlijke doelen, duidelijkheid over rollen, taken en verantwoordelijkheden vanuit verschillende disciplines en stimulerende context.

De NVvA heeft werkgroepen geformeerd om de maatregel vanuit het arbeidsdeskundig perspectief uit te werken:

- MKB ontzorgverzekering
- Leidend advies bedrijfsarts bij RIV toetsing
- Experimenten tweede spoor

De resultaten zijn vastgelegd in de bijlagen van deze paper. Hieronder volgen de grote lijnen.

### Onze ambitie: Iedereen doet mee

“Iedereen doet mee” is onze ambitie. Wij zien hoe belangrijk het is dat mensen participeren in de maatschappij. Passend werk is een medicijn voor iedereen die om welke reden dan ook arbeidsongeschikt is en (even) niet meer kan werken.

Werkgevers en werkenden zijn gebaat bij het voorkomen en (snel) herstellen van de disbalans belasting en belastbaarheid bij ziekte, ongeval of gebrek. De mens kant speelt daarbij een rol: wat is de belastbaarheid voor deze persoon nu en in de toekomst. Maar ook de werkkant is belangrijk: wat is passend werk gegeven de belastbaarheid en de belasting die werk met zich meebrengt, zeker in een situatie van arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Een optimaal opbouwen en afstemmen van de perfecte match tussen mens en werk in het proces van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) is cruciaal in het voorkomen van een claim op de WIA. De kwaliteit van de dienstverlening van de samenwerkende professionals in de keten om dat te bereiken is voor werkgever en werkende een belangrijke voorwaarde. Voorkomen is beter dan genezen. En als er dan toch een beroep op de WIA wordt gedaan na twee jaren is belangrijk dat (a) het proces daarvoor goed gedaan is in termen van re-integratie inspanningen en resultaten en (b) dat er voor werkgever en werknemer duidelijkheid, transparantie en rechtvaardigheid is in bij de toetsing van het re-integratieverslag.

### Re-integratie inspanning in eerste twee ziektejaren

UWV beoordeelt conform de Wet Verbetering Poortwachter na twee jaar de re-integratieactiviteiten van werkgever en werknemer. Indien er geen bevredigend resultaat is behaald en de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn, kan UWV de loondoorbetalingsverplichting. Werkgevers ervaren onzekerheid bij deze toets. Door de nieuwe maatregelen beoogt de Minister dat er meer gemak, duidelijkheid en kostenreductie voor werkgevers komt. Dat kan het geval zijn. Maar of de re-integratie inspanningen van de werkgever en werknemer daarmee daadwerkelijk gaan verbeteren is voor ons een vraag.

De voorstellen veranderen niet veel aan de huidige praktijk in de eerste twee ziektejaren terwijl daar nog veel winst te boeken is voor werkgever en werknemer. Bij langer durend verzuim tijdens de eerste twee ziektejaren is van cruciaal belang of er telkens zicht is of een werknemer:

- eigen werk geheel of gedeeltelijk kan hervatten, op welke termijn en met welke inspanning en begeleiding

- eigen werk met bepaalde aanpassingen geheel of gedeeltelijk kan hervatten, op welke termijn en met welke inspanning en begeleiding
- ander werk bij de eigen werkgever geheel of gedeeltelijk kan doen, op welke termijn en met welke inspanning en begeleiding
- ander werk bij de werkgever met aanpassingen kan doen, op welke termijn en met welke inspanning en begeleiding
- ander werk bij andere werkgevers geheel of gedeeltelijk kan doen, op welke termijn en met welke aanpassingen, inspanning en begeleiding
- en dit alles leidt tot passend werk voor de werknemer.

Het verzuim kan dalen en er kunnen betere en meer re-integratie inspanningen en resultaten geboekt worden. Daarvoor is nodig dat werkgever en werknemer bovenstaande gedurende de gehele periode van re-integratie telkens afwegen en tot gezamenlijke besluiten en acties komen en deze besluiten en acties ook samen evalueren en bijstellen. Zodra er stagnatie optreedt is een andere actie nodig.

Werkgever en werknemer zijn in dit PDCA proces (idealiter in te richten met een plan-do-check-act cyclus) van re-integratie gebaat bij een professioneel advies van de arbeidsdeskundige in samenspraak met de bedrijfsarts. Het advies van de arbeidsdeskundige spitst zich toe op weging van belasting en belastbaarheid, vertaald naar concrete arbeidsmogelijkheden in termen van concrete functies, mate van functie uitoefening en termijnen van groei naar zo volledig mogelijke functie uitoefening en passend werk. Het voordeel van dit proces is dat werkgever en werknemer een vollediger beeld krijgen in concrete mogelijkheden en zelf daarna kunnen kiezen wat ze gaan doen. Bovendien is zo veel meer inzichtelijk welke re-integratie inspanningen zijn gedaan, op welk moment en met welke overwegingen zodat bij de WIA de toets bij UWV ook beter uit te voeren is. En nog beter: de toets van UWV zou eigenlijk niet nodig moeten zijn. Dat betekent namelijk dat de werknemer weer passend werk doet.

De arbeidsdeskundige kan in samenwerking met de werkgever, werknemer en bedrijfsarts bovenstaande vragen ondersteunen en ze helpen beantwoorden in een veel vroeger stadium dan nu gebeurt. De huidige praktijk is de arbeidsdeskundige meestal pas in te zetten voor een arbeidsdeskundig onderzoek na één jaar verzuim met het oog op een mogelijk tweede spoor en ook als bewijs voor een later WIA traject. Als de arbeidsdeskundige eerder en frequenter wordt ingezet kunnen de kosten voor die arbeidsdeskundige inzet in totaliteit lager zijn dan een zwaar arbeidsdeskundig onderzoek na één jaar, de adviezen meer op maatwerk en het proces gericht waarin de werkgever en werknemer zitten.

### **RIV toetsing**

Een beschreven knelpunt is dat het voor werkgevers niet altijd voldoende inzichtelijk is hoe en waarom UWV een beslissing neemt over het wel of niet opleggen van een loonsanctie (RIV-toets). Dit knelpunt is van groot belang. Wanneer immers onduidelijk is hoe een beslissing (en loonsanctie) tot stand is gekomen, zal dit leiden tot ontevredenheid en weerstand over de RIV-beoordeling bij werkgevers. Het arbeidskundig oordeel is altijd al een belangrijke schakel in het proces rondom de RIV-toets en de rol van de UWV-arbeidsdeskundige wordt met dit wetsvoorstel nog belangrijker.

Een te verwachten effect, door de voorgestelde maatregel dat het oordeel van de bedrijfsarts leidend is bij de RIV-toets, is een toenemende druk op het oordeel van de UWV-arbeidsdeskundige in het kader van rechtmatigheid, rechtvaardigheid en redelijkheid. Dit vraagt om een goede investering in de professionaliteit en samenwerking van de arbeidsdeskundigen zowel in het publieke als het private domein en artsen (bedrijfsartsen en verzekeringsartsen).

## **BIJLAGE (1) Maatregel: MKB verzuim-ontzorg-verzekering**

### **Inleiding**

De meeste kleine werkgevers hebben zich verzekerd tegen de financiële risico's van de loondoorbetalingsverplichting. De Minister heeft samen met werkgeversorganisaties en het Verbond van Verzekeraars afspraken gemaakt en vastgesteld in een kaderconvenant over een verzekeringsaanbod dat ontzorgt: een MKB verzuim-ontzorg-verzekering. Intentie van een MKB verzuim-ontzorg-verzekering is, naast de dekking van het financiële risico, het helpen van de kleine werkgever bij de verplichtingen en taken rond de loondoorbetaling bij ziekte, inclusief een transparant, goed en betaalbaar dienstverleningspakket voor die twee jaar en zodoende de werkgever helpen met het beperken van (langdurig) verzuim van zijn werknemers.

### **Modaliteiten MKB verzuim-ontzorg-verzekering**

De verzekering is 'Poortwachterproof', waardoor een eventuele loonsanctie (bij het opvolgen van de adviezen van de verzekeraar) niet voor rekening van de werkgever komt. Door de ondersteuning van professionals binnen een dergelijke verzekering wordt de werkgever bij begeleiding van de langdurig zieke werknemer ontzorgd en worden de totale kosten van het pakket van loondoorbetaling, dienstverlening en interventies duidelijker. Individuele werkgevers kunnen zo makkelijker de keuze maken om zich te verzekeren, al dan niet via een MKB verzuim-ontzorg-verzekering (of andere verzuimverzekering).

### **Werkgevers ontzorgen bij verzuim**

MKB werkgevers hebben de behoefte meer ontzorgd te worden bij vooral de begeleiding van langdurig zieke werknemers. Om hieraan te voldoen hebben werkgeversorganisaties en het Verbond van Verzekeraars uitgangspunten ontwikkeld voor een 'MKB-verzuim-ontzorgverzekering'.

Werkgevers die deze verzekering afsluiten worden door de verzekeraar maximaal ontzorgd in hun re-integratieverplichtingen. Wel blijven zij formeel verantwoordelijk in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. De dienstverlening maakt onderdeel uit van de verzekering en leidt dus niet tot extra kosten voor de werkgever. Verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening moet werkgevers meer duidelijkheid bieden en moet helpen langdurig verzuim te beperken.

### **Unieke deskundigheid: arbeidsdeskundigheid**

Arbeidsdeskundige expertise moet naar overtuiging van de NVvA bijdragen aan het zoveel mogelijk voorkomen van verzuim en bij uitval, aan een spoedige, bestendige re-integratie. Zonder overigens de werkgever te ontslaan van zijn primaire verantwoordelijkheid. De NVvA kiest ervoor om de inzet van de arbeidsdeskundige 'licht' te houden om extra bureaucratie en kosten te voorkomen. De inzet moet heel precies zijn, alleen op die momenten dat de arbeidsdeskundige optimale toegevoegde waarde levert.

De arbeidsdeskundige is specialist in mens, werk en inkomen, weegt belasting en belastbaarheid en geeft advies over passend werk. De arbeidsdeskundige ondersteunt bij het voorkomen en herstellen van arbeidsongeschiktheid en kijkt actief naar mogelijkheden van mens in werk. De arbeidsdeskundige is een onafhankelijke adviseur, beoordelaar en coach. Arbeidsdeskundigen werken bij UWV, werkgevers, arbodiensten, re-integratiebedrijven, gemeenten, letselschadebureaus en verzuimverzekeraars of als zelfstandig gevestigde.

Als het gaat om voorkomen van verzuim en re-integratie na uitval heeft de arbeidsdeskundige een dynamisch rol: hij wordt ingezet als de verhouding tussen belasting en belastbaarheid significant wijzigt. Dat wil zeggen dat een arbeidsdeskundige kijkt naar de belasting-belastbaarheid na een (her)advies van een bedrijfsarts, en dus niet alleen standaard bij de eerstejaarsevaluatie.

Een arbeidsdeskundige is met zijn visie en aanpak gericht op passend werk en kijkt daarbij niet alleen naar belemmerende factoren, maar ook naar de mens in de hele context van het functioneren. Daarbij komen veranderingen in de functie, de werkomstandigheden of de thuissituatie (scheiding, schulden etc.) ook aan de orde.

### **Voordelen van vroegtijdige inzet**

De voordelen van vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundige expertise zijn:

1. Er is snel zicht op bevorderende factoren in passend werk en beperkende factoren buiten het werk in bijvoorbeeld de thuissituatie, schulden, echtscheiding, etc., met als doel deze beperkingen weg te nemen zodat ze de re-integratie niet meer belemmeren
2. Voorkomen wordt dat de werkgever of werknemer te lang vasthoudt aan de gekozen route waardoor bepaalde kansen gemist worden
3. Het plan van aanpak en andere documenten worden geschreven in de taal van werkgever, werknemer én arbeidsdeskundigen. Dat is belangrijk voor het geval het ondanks alle inspanningen toch niet lukt de werknemer aan het werk te helpen. Uiteindelijk is het dan een arbeidsdeskundige van UWV die beoordeelt of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen.

Voordeel van inzet van de arbeidsdeskundige voor specifiek de verzuimverzekeraar:

1. Onafhankelijke kijk naar bedrijf, werknemer, betrokken professionals en het voorkomen van tunnelvisie: klopt het allemaal met elkaar? Hebben we alles gedaan wat we moesten doen?
2. Dankzij extra ogen wordt sneller duidelijk wanneer verzekeraar de werkgever moet aansporen zich meer in te spannen voor re-integratie
3. Verzuim kan gevolg zijn van verandering van de belasting van de functie in de loop der jaren (meer eisen sociale vaardigheden, IT, taalvaardigheid, etc.). Dat vraagt om andere interventies dan re-integratie
4. Efficiënte inzet van middelen en interventies, met als doel de instroom in de WIA te verkleinen

### **Adviseren over interventies**

Het is belangrijk de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige maximaal te benutten. Daarom moet hij of zij – in samenspraak met de probleemanalyse van de bedrijfsarts - de casemanager kunnen adviseren welke interventies bijdragen aan de verbetering van de inzetbaarheid van de werknemer in zijn specifieke werksituatie.

### **Arbeidsdeskundige expertise in de eerste twee verzuimjaren**

Vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundige expertise maakt het mogelijk beter in te spelen op de mogelijkheden van re-integratie eerste spoor: waar liggen de mogelijkheden in de eigen werkomgeving? Zo wordt voorkomen dat er te snel wordt ingezet op re-integratie tweede spoor, of juist andersom: dat men te lang vasthoudt aan terugkeer naar de eigen werkgever.

Arbeidsdeskundige procesmatige inzet is in ieder geval belangrijk rond 8-12<sup>e</sup> week, 40-50<sup>e</sup> week en 86<sup>e</sup> week. Die fases werken wij hieronder uit. Alleen is maatwerk op een individueel traject van doorslaggevend belang. Daarom is een arbeidsdeskundig advies in onze optiek altijd noodzakelijk als er stagnatie optreedt in het re-integratieproces. Bij langer durend verzuim tijdens de eerste twee ziektejaren is van cruciaal belang of er telkens zicht is of een werknemer (zoals hierboven al eerder gesteld) en zijn dus meerdere momenten dan degenen die hieronder zijn aangegeven van belang. Arbeidsdeskundige inzet gedurende de gehele periode van 104 weken is in onze optiek dus van belang, met de hier expliciet vermelde perioden, die extra aandacht verdienen.

### **8<sup>ste</sup>-12<sup>e</sup> week: uitwerking plan van aanpak – de verzuimbegeleidingsfase**

De bedrijfsarts heeft zijn probleemanalyse gemaakt en werkgever en werknemer moeten om tafel om te zien wat de beste weg naar re-integratie is: terug naar de eigen functie (al dan niet aangepast), een andere functie binnen het bedrijf of werk bij een ander bedrijf. Dit moet resulteren in een Plan van Aanpak. In deze fase kan de arbeidsdeskundige een belangrijke bijdrage leveren.

Arbeidsdeskundige expertise bij:

- Bepaling belasting van het eigen werk
- Benoemen re-integratie mogelijkheden binnen de eigen of andere functies
- Functie-inventarisatie organisatie en functie-analyse
- Benoemen alternatieven bij eigen werkgever of andere werkgever
- Onderzoeken van in- en externe factoren (ICF model) die van invloed zijn

- Gericht re-integratieadvies
- Benoemen perspectief
- Bepalen 'doorpak moment'
- Duurzaamheid van werkhervatting
- Passend maken van werk

#### *Inzet op terugkeer naar de eigen functie*

Het kan zijn dat terugkeer naar de eigen functie de meest voor de hand liggende route is, eventueel met aanpassingen. De arbeidsdeskundige kan dan aangeven welke aanpassingen nodig zijn om het evenwicht belasting-belastbaarheid te herstellen. Misschien zijn er in principe geen aanpassingen nodig, maar kan de arbeidsdeskundige wel advies geven voor het voorkomen van een nieuwe verstoring belasting-belastbaarheid. Ook kan de arbeidsdeskundige adviseren over een tijdspad. Dit voorkomt dat partijen te lang blijven richten op de eigen functie.

Is terugkeer in het eigen werk het doel, dan kan de arbeidsdeskundige aan de hand van de Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) of Inzetbaarheidsprofiel een beoordeling maken van de mogelijkheden. Bijvoorbeeld door het analyseren van de functietaken, het onderscheiden welke eventuele deeltaken binnen de belastbaarheid valt of door (tijdelijke) aanpassing van de werkomgeving. Belangrijk is wel deze acties goed af te stemmen op de eventuele medische behandeling.

#### *Terugkeer naar eigen functie niet reëel*

Als in een vroeg stadium al duidelijk is dat terugkeer naar de eigen de eigen functie niet reëel is, heeft dat twee grote voordelen. In de eerste plaats wordt voorkomen dat er nog maanden wordt gewerkt aan een traject met weinig kans van slagen. In de tweede plaats is de band met werk na drie maanden hechter dan na één jaar: de werknemer staat waarschijnlijk veel opener voor andere mogelijkheden om deel uit te blijven maken van het arbeidsproces, bij de eigen werkgever in een andere functie of bij een andere werkgever. De arbeidsdeskundige kan ook helpen bij het in kaart brengen van verschillende denkbare matches werknemer-functie.

#### **40-50<sup>ste</sup> week: risico-inschatting instroom WGA – de re-integratiefase**

Een tweede moment van de arbeidsdeskundige procesmatige inzet is tussen de 40<sup>e</sup> en 50<sup>e</sup> week, een moment dat aansluit bij de huidige gebruikelijke arbeidsdeskundige beoordeling 1<sup>e</sup>-jaarevaluatie. Verschil in het nieuwe model is wel dat er ook een inschatting wordt gemaakt van het risico op instroom WGA (dit om werknemers in een vroeg stadium inzicht te geven in de mogelijke toekomstige scenario's).

In deze fase stelt de arbeidsdeskundige de eventuele inkomensconsequentie vast aan de hand van de arbeidsongeschiktheidsklasse die wordt verwacht. Daarnaast is het belangrijk dat ook in de situatie waarbij terugkeer naar de eigen werkgever niet mogelijk is en een 2e spoor wordt gestart, de arbeidsdeskundige de werkgever en werknemer uitlegt hoe de werknemer het beste kan worden begeleid naar een passende functie.

#### **Als de belasting of belastbaarheid verandert**

Gedurende de hele verzuimperiode geldt dat het aanbeveling verdient de arbeidsdeskundige weer te vragen naar inzichten op het moment dat de belastbaarheid van de werknemer verandert.

#### **86<sup>e</sup> week: Overdracht naar UWV**

Is re-integratie bij de eigen of andere werkgever na twee jaar onverhoopt niet gelukt, dan wordt door de werknemer WIA aangevraagd bij UWV. Arbeidsdeskundigen van UWV beoordelen dan of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om de betreffende werknemer weer aan het werk te helpen. In de regel is dit rond 86<sup>e</sup> week.

Gelet op het feit dat de arbeidsdeskundige van UWV verantwoordelijk is voor de RIV-toets, is het wenselijk dat de betrokken primaire arbeidsdeskundige professioneel overleg heeft met zijn collega-



Nederlandse Vereniging  
van Arbeidsdeskundigen

arbeidsdeskundige van UWV. Dit naar analogie van het overleg tussen de bedrijfsarts en de verzekeringsarts van UWV. En met inachtneming van de Privacy wetgeving.

### **Maatschappelijke opbrengsten**

Vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige, advies over inzet van interventies, standaard advies bij veranderingen in de verhouding belasting-belastbaarheid en overleg met de arbeidsdeskundige van UWV na twee jaar verzuim helpt meer mensen in het arbeidsproces te houden. De voordelen voor de werkgever en werknemer zijn evident. Aannemelijk is dat minder uitval ook zorgt voor afname van de maatschappelijke kosten. Specifiek voor verzekeraars leidt minder uitval tot schadelastbeperking hetgeen hen in staat stelt de MKB-verzuim-ontzorgverzekering tegen een aantrekkelijke premie aan te bieden.

### **Samenvatting**

Voor MKB werkgevers komt er een ontzorgverzekering in kader van Wet Verbetering Poortwachter. Deze verzekering gaat werkgevers helpen bij het terugdringen van verzuim. Naast de inschakeling van een bedrijfsarts en een casemanager acht de NVVA de vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigheid van groot belang voor het welslagen van deze verzekering en het voorkomen en tegengaan van (langdurig) verzuim.



## **BIJLAGE (2) Maatregel: Advies van de bedrijfsarts leidend bij RIV-toets**

### **Inleiding**

UWV beoordeelt conform de Wet Verbetering Poortwachter na twee jaar de re-integratieactiviteiten van werkgever en werknemer. Indien er geen bevredigend resultaat is behaald en de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn, kan UWV de loondoorbetalingsverplichting verlengen. Dit wordt de loonsanctie genoemd. Werkgevers ervaren onzekerheid bij deze RIV-toets. Dit komt onder andere doordat de verzekeringsarts van UWV een eigen medisch oordeel kan vormen dat kan afwijken van het medisch advies van de bedrijfsarts.

Om werkgevers en werknemers meer in staat te stellen regie te voeren op de re-integratie en daarbij te kunnen vertrouwen op het medisch advies over de belastbaarheid van de bedrijfsarts wil de minister ervoor zorgen dat het medisch advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer bij de RIV-toets niet herroepen kan worden door UWV. Per 1 januari 2021 zal de verzekeringsarts van UWV niet langer het medisch advies van de bedrijfsarts beoordelen bij de RIV-toets. Vanaf 2021 zal de RIV-toets volledig uitgevoerd worden door arbeidsdeskundigen van UWV.

Het effect van deze maatregel wordt gemonitord en zal uiterlijk vier jaar na inwerktreden worden geëvalueerd.

### **Rol van de arbeidsdeskundige**

Een arbeidsdeskundige heeft nu zowel een rol in het private domein (van de eerste twee ziektejaren) als het publieke domein (na twee ziektejaren, WIA). In de maatregelen is alleen sprake van een andere basis voor de werkzaamheden voor de arbeidsdeskundige in het publieke domein. Om de resultaten in het private domein te verbeteren en ervoor te zorgen dat mensen eerder, beter en sneller weer aan het werk zijn besteden wij hieronder ook aandacht aan de inschakeling van de arbeidsdeskundige in het private domein.

### **Duidelijkheid en zekerheid**

Aan de hand van de belastbaarheid zoals door de bedrijfsarts vastgesteld kan de arbeidsdeskundige adviseren over de kortste weg naar werk: eigen werk of ander werk, bij de eigen of een andere werkgever. Daarmee krijgen werkgever en werknemer duidelijkheid over en zekerheid ten aanzien van het te doorlopen traject. In vele gevallen wordt zo voorkomen dat het verzuim langer dan twee jaren gaat duren en een WIA aanvraag noodzakelijk is. En als de WIA aanvraag er wel komt is vanuit medisch en arbeidsdeskundig perspectief een goed traject doorlopen.

### **Intensiveren samenwerking bedrijfsarts en arbeidsdeskundige: tandem**

Een leidend medisch advies over de belastbaarheid van de werknemer is niet voldoende om de werkgever en werknemer te adviseren hoe een bevredigend re-integratieresultaat wordt behaald en of de juiste re-integratie-inspanningen worden uitgevoerd. De arbeidsdeskundige die in de eerste twee ziekte jaren wordt ingeschakeld, vertaalt het advies over de belastbaarheid van de werknemer naar passende mogelijkheden in werk. Uitgaande van het medisch advies van de bedrijfsarts zal de arbeidsdeskundige werkgever en werknemer adviseren over de meest kansrijke inrichting van het re-integratietraject. Beide professionals hebben een prominente rol in deze dienstverlening in de eerste twee ziektejaren en zullen nauw moeten samenwerken. Wij zien dit in de vorm van een tandem, hetgeen betekent dat de bedrijfsarts een advies geeft, naar aanleiding waarvan de arbeidsdeskundige met de bedrijfsarts overlegt en afstemt wat dat advies voor de betreffende werknemer concreet betekent voor het verrichten van werk.

### **Dezelfde taal**

Om de belastbaarheid van werknemer te beoordelen en te beschrijven kan de bedrijfsarts kiezen tussen verschillende instrumenten zoals de functionele mogelijkhedenlijst (FML), het inzetbaarheidsprofiel (IZP), arbeidsbeperkingenlijst of anders. Alle met vergelijkbare rubrieken en beoordelingspunten, maar verschillende definities en interpretatiekaders. Om ervoor te zorgen dat de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige in private en publieke domein elkaar verstaan is het noodzakelijk om de belastbaarheid van werknemer op een voor alle betrokken functionarissen uniforme wijze te beschrijven.

Met het oog op het wegnemen van belemmeringen, soms ook niet medisch of werk gerelateerd, is het deskundig advies van de arbeidsdeskundige van belang. De arbeidsdeskundige kan de situatie inschatten en oordelen wat nodig is. De arbeidsdeskundige kan met behulp van het ICF-schema de situatie in kaart brengen, denk hierbij aan de factoren die op het verzuim van invloed kunnen zijn zoals de omstandigheden in het werk, privé-situaties als echtscheiding, financiële problemen, mantelzorg of situaties op het werk als conflict met leidinggevende, pesten door collega's, lange reistijd, werkstress/druk, disfunctioneren. Tevens zal een arbeidsdeskundige een overzicht verstrekken van alle aanwezige functiemogelijkheden bij de werkgever en de passendheid van deze functies. Dit is van belang om te komen tot een goede WIA aanvraag en toetsing.

### **Vroegtijdige inzet in eerste twee verzuimjaren**

Vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige, advies over inzet van interventies, standaard advies bij veranderingen in de verhouding belasting-belastbaarheid en overleg met de arbeidsdeskundige van UWV na twee jaar verzuim helpt meer mensen in het arbeidsproces te houden. Het is belangrijk de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige maximaal te benutten in de eerste twee ziektejaren. Daarover zijn hierboven al voorstellen gedaan bij MKB ontzorgverzekering, die hier evengoed gelden.

### **RIV-toetsing**

Is re-integratie bij de eigen of andere werkgever na twee jaar onverhoopt niet gelukt, dan wordt voor de werknemer WIA aangevraagd bij UWV. Arbeidsdeskundigen van UWV toetsen de re-integratie inspanningen (re-integratie verslag: dat moet dus duidelijk zijn) van de werkgever volgens een toetsingskader Poortwachter. De arbeidsdeskundige toetst of werkgever zich voldoende heeft ingespannen om de betreffende werknemer weer aan het werk te helpen. In de regel is dit rond 86e week. Een goed onderbouwd re-integratieverslag, waarin de volgorde van re-integratie inspanningen van beide partijen goed is opgenomen, zal de arbeidsdeskundige van UWV gebruiken als input voor de RIV beoordeling. De arbeidsdeskundige binnen UWV kan zo nodig overleg hebben met arbeidsdeskundige die door de werkgever en werknemer is ingeschakeld als er onduidelijkheden zijn op re-integratiegebied. Deze informatie voorziening is niet alleen van belang voor de RIV-toets in kader van claim beoordeling, maar ook relevant voor vervolg als UWV diensten verleent in kader van re-integratie. Goede, heldere, transparante, arbeidsdeskundige rapportages richting werkende, werkgever en andere professionals zijn zowel in het private als in het publieke domein belangrijk.

De RIV-toets is van invloed op zowel de werkgever (al dan niet sanctie/ontslag) als de werkende (al dan niet ontslagbescherming en verdere re-integratieverplichtingen van de werkgever).

### **Verschil in visie**

De arbeidsdeskundige van UWV komt als het huidige voorstel wordt ingevoerd in een ongemakkelijke spagaat terecht zodra de werkgever het advies van de bedrijfsarts opvolgt, de arbeidsdeskundige van UWV de RIV toets als voldoende accepteert omdat de werkgever dat advies uitvoert, terwijl een paar weken later de verzekeringsarts van UWV de belastbaarheid op geheel andere wijze vaststelt, waardoor er wellicht geen loonschade resulteert. Vanuit de klant/werknemer bezien is dat ondoorzichtig en onacceptabel en voor de arbeidsdeskundige bij UWV niet of nauwelijks uitlegbaar.

Er is een aantal opties om hier aan tegemoet te komen: Het invoeren van een verplicht deskundigenoordeel bij 6 of 12 maanden. Het op incidentele basis toekennen van een verzekeringsarts consult optie door de UWV arbeidsdeskundige bij zeer gereede twijfel aan de door de bedrijfsarts vastgestelde belastbaarheid. Of bezien in hoeverre de zeer positieve ervaringen van de werkgeversteams alsnog benut kunnen worden ten behoeve van werkgever en werknemer.

### **Samenvatting**

De NVvA pleit ervoor bij medisch advies ten aanzien van de RIV toetsing door de bedrijfsarts de arbeidsdeskundige in de eerste twee ziektejaren eerder in te zetten. Wij achten dat van groot belang voor het voorkomen en tegengaan van (langdurig) verzuim. En als het wel tot een WIA aanvraag komt kan de arbeidsdeskundige in het private domein zorgen voor een juiste beoordeling zodat alleen bij onduidelijkheden de arbeidsdeskundige van UWV daar nog vragen over te stellen heeft.



## **BIJLAGE (3) Experimenten tweede spoor**

### **Inleiding**

In overleg met werkgevers, werknemers en andere relevante stakeholders en binnen het huidige stelsel van twee jaar loondoorbetalingsverplichting en de ontslagbescherming, kunnen experimenten starten die als doel hebben inzichtelijk te maken wat wel en wat niet werkt in de verplichting tot tweede spoor re-integratie, te denken valt bijvoorbeeld aan het eerder inzetten van de no-risk-polis. Indien blijkt dat een experiment leidt tot doelmatige uitkomsten dan kan dit leiden tot structurele wijzigingen in wet- en/of regelgeving.

### **Om grip op het tweede spoor te krijgen moet er eerst grip op het eerste spoor zijn**

Om grip te krijgen op het tweede spoor zal eerst grip op het eerste spoor nodig zijn. Om de werkmogelijkheden van de zieke werknemer goed te beoordelen en te voorkomen dat werknemer zijn eigen werk onnodig verliest moet worden voorkomen dat er tijdens de eerste twee jaar ziekte kansen in zowel het eerste als tweede spoor worden gemist. Wanneer duidelijk is wat er in het eerste spoor mogelijk is, of juist niet, en vooral waardoor, zal de arbeidsongeschikte werknemer een betere koers op ander passend werk kunnen zetten. De hieronder genoemde voorstellen zijn ons inziens nodig om grip op het eerste en tweede spoor te krijgen.

### **Tandem bedrijfsarts en arbeidsdeskundig**

Allereerst zijn wij arbeidsdeskundigen van mening dat de deskundige inschatting van de bedrijfsarts alleen niet voldoende is om in te schatten of de zieke werknemer terug kan keren bij de eigen werkgever (eerste spoor) en/of per wanneer werkgever en werknemer zich moeten richten op re-integratie bij een andere werkgever (tweede spoor). Deze inschatting vraagt twee disciplines namelijk het beoordelen van de belastbaarheid van de zieke werknemer door de bedrijfsarts en de beoordeling van de belasting die het werk met zich meebrengt door de arbeidsdeskundige. In een situatie van arbeidsongeschiktheid en re-integratie is een medisch advies een goede basis voor de arbeidsdeskundige om aan te geven wat passend werk is gegeven de belastbaarheid van werknemer en belasting die het werk met zich meebrengt.

De arbeidsdeskundige vertaalt het advies over de belastbaarheid van de werknemer naar passende mogelijkheden in werk en uitgaande van het medisch advies van de bedrijfsarts zal de arbeidsdeskundige werkgever en werknemer adviseren over de meest kansrijke inrichting van het re-integratietraject. Beide professionals hebben een prominente rol in deze dienstverlening en zullen nauw moeten samenwerken in de vorm van een tandem. Wat betekent dat de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige met elkaar overleggen en afstemmen wat het advies voor de betreffende werknemer concreet betekent voor het verrichten van werk en de re-integratie.

### **Kritisch naar elkaar**

Wanneer het medisch advies over de belastbaarheid van werknemer door de bedrijfsarts leidend is, en er dus geen controle/bijsturing kan plaatsvinden door de verzekeringsarts van UWV, is het meer dan ooit van belang dat het advies van de bedrijfsarts berust op een door hem vastgestelde belastbaarheid die strookt met de belastbaarheid die de verzekeringsarts in het kader van de claimbeoordeling bepaalt. Werknemer loopt anders het risico verrast te worden met een voor hem onverklaarbare uitkomst van de WIA-beoordeling. Er is de afgelopen twee jaar mogelijk gekoerst op een re-integratiedoel waarmee de resterende functionele mogelijkheden van werknemer onvoldoende worden benut met risico's van dien, zoals werkverlies. Als voorbeeld:

*Het is denkbaar dat de re-integratie-inspanningen op grond van het advies van de bedrijfsarts werden gericht op een doel waarmee de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer onvoldoende werden benut. Omdat werkgever het advies van de bedrijfsarts volgde werd de werkgever geen loonsanctie opgelegd. De werkgever kan nu (na twee jaar van arbeidsongeschiktheid) een ontslagprocedure starten terwijl de beoordeling van de WIA-aanvraag niet hoeft te leiden tot toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, omdat de werknemer in gangbare arbeid nog tenminste 65% van zijn oude loon zou kunnen verdienen.*

Van professionals mag worden verwacht dat zij kritisch blijven op elkaars werk. De arbeidsdeskundige moet kritisch zijn op de weergave van de belastbaarheid van werknemer door de bedrijfsarts te bevragen als de omschreven belastbaarheid niet duidelijk is of niet overeenkomt met de eigen beeldvorming van de door de werknemer gepresenteerde functionele mogelijkheden. Maar ook of de werknemer het eens is met de beschrijving van zijn belastbaarheid. De bedrijfsarts moet helder beargumenteren waarom bepaalde belastbaarheidsaspecten aan de orde zijn en waarom in die mate. Een helder en concreet rapport geeft inzicht in het oordeel en leidt tot minder ruis tussen de verzekeringsarts-bedrijfsarts-arbeidsdeskundige.

### **Communicatie en bewustzijn**

Wij zien nog te vaak dat de focus van werknemers gericht is op de eerste twee jaar van het verzuim tot het moment van de WIA-beoordeling. Werknemers zijn zich zelden bewust van het feit dat ook na toekenning van een uitkering er bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid verder gezocht moet worden naar passend werk. Deze werknemers hebben dan de indruk dat ze 'nogmaals' op zoek moeten naar passend werk. Wij pleiten ervoor dat er meer aandacht komt om werknemer bewust te maken van het feit dat het re-integratietraject meer dan twee jaar kan duren. Pas wanneer duidelijk is dat de re-integratie niet stopt na de WIA-beoordeling kan het (tweede spoor) re-integratietraject beter worden afgestemd op de werkhervattingskansen van werknemer en worden kansen niet (meer) gemist.

### **Advies arbeidsdeskundige**

In het advies van de arbeidsdeskundige, wanneer duidelijk is dat er ook een tweede spoor re-integratietraject moet worden gestart, moet de arbeidsdeskundige al een voorzet nemen op de invulling van het tweede spoor re-integratietraject. Naast een goed persoonsprofiel zal de arbeidsdeskundige ook het zoekprofiel in zijn advies ten aanzien van de arbeidsmogelijkheden moeten beschrijven en benoemen welke stappen er nodig zijn om resultaat te bereiken en wat de aandachtspunten zijn. Indien mogelijk kan de arbeidsdeskundige concreet functies, richting en/of taken benoemen.

### **Tweede spoor re-integratie**

Wanneer er geen zicht (meer) is op een structurele werkhervatting binnen de eigen organisatie moet er ook gezocht worden naar werkhervattingskansen van de arbeidsongeschikte werknemer buiten de eigen organisatie om de werkhervattingskansen van de werknemer zo veel mogelijk te vergroten.

Wij noemen hieronder een aantal voorwaarden waar een tweede spoor re-integratietraject volgens ons aan moet voldoen.

Standaard moet de visie van werknemer worden opgenomen in het tweede spoor re-integratietraject. Niet alleen bij aanvang van het traject, maar ook tijdens. De stem van de werknemer mag/moet beter worden gehoord. Wellicht dat er een aandachtspuntenlijst ontwikkeld kan worden om de visie van werknemer te achterhalen.

Van belang is dat de werknemer bij een tweede spoor re-integratietraject blijft koersen op een realistisch, levensvatbaar plan. De werknemer loopt namelijk het risico zijn eigen werk te verliezen. Het traject moet zijn afgestemd op de bekwaamheden, krachten en affiniteit van de werknemer, waarbij ook de duurzaamheid van het werk wordt meegewogen.

De kortste route naar werk zou niet alleen het doel moeten zijn. Van belang is om eerst te onderzoeken waar structurele (duurzame) werkhervattingskansen voor de werknemer liggen en daaruit de kortste route te kiezen of misschien kiezen voor een langere route wanneer daarmee de kansen op een duurzame werkhervatting worden vergroot.

Indien partijen tweede spoor hebben ingezet en dit heeft nog niet geleid tot een duurzame herplaatsing, is het aan te bevelen dat UWV bij de WIA toets de ingezette re-integratie volgt en ondersteunt en niet bij toetsing terug wijst naar eerste spoor. Immers dit is onderzocht en beide partijen geven aan geen mogelijkheden te zien (soms ook op basis van bekwaamheden en ervaring vanuit verleden).

### **Warme overdracht en contact**

De arbeidsongeschikte werknemer zou geen last moeten hebben van overdrachtmomenten. Wij denken aan een warme overdracht naar bijvoorbeeld het tweede spoor re-integratietraject in overleg/afstemming met de casemanager, dat kan telefonisch of met een drie-gesprek of anders. Maar ook door in het re-integratieverslag een actueel oordeel opgesteld door de arbeidsdeskundige op te nemen ten behoeve van de WIA-aanvraag. Er moet contact mogelijk zijn tussen de arbeidsdeskundige van UWV en de private arbeidsdeskundige. Wij denken hierbij aan een mogelijkheid tot een 'tussentijds overleg' of 'professioneel overleg' met UWV.

### **Meerwaarde arbeidsdeskundige**

Om grip te krijgen op het eerste en tweede spoor zien wij de volgende meerwaarde van de arbeidsdeskundige:

- Is onafhankelijk in advies, kan verbinden en bemiddelen om resultaat te behalen
- Zorgt voor interactie tussen werkgever en werknemer
- Heeft eerder zicht op mogelijkheden in zowel spoor 1 als spoor 2
- Heeft oog voor taak- en werkverdeling
- Kan functies beschrijven op belasting en op taakniveau
- Geeft advies over passend werk voor deze persoon en hoe werk passend te maken (tandem met bedrijfsarts)
- Kan adviseren ten aanzien van werkplekaanpassingen, maakt werk passend
- Brengt kennis mee van voorzieningen, aanpassingen, wet- en regelgeving enz.
- Rapporten arbeidsdeskundige onderzoek zijn verifieerbaar, toetsbaar en transparant

### **Experiment**

Wij stellen voor na te denken:

- over eerdere inzet van de arbeidsdeskundige, wanneer en hoe
- over de invulling van een actueel oordeel opgesteld door de private arbeidsdeskundige
- op welke wijze de private arbeidsdeskundige kan overleggen met de arbeidsdeskundige van UWV (tussentijds of professioneel)

In de experimenten die SZW laat organiseren zien we graag dat er ten minste één experiment is dat met arbeidsdeskundige inzet wordt gedaan, waarbij die inzet wordt gefinancierd uit een deel publieke middelen (UWV, SZW) en een deel van de werkgever zelf. Het experiment kan bij meerdere soorten organisaties en in verschillende regio's plaatsvinden. Om succes te verzekeren is bij het experiment belangrijk dat de arbeidsdeskundige een breed scala aan instrumenten en voorzieningen kan inzetten. Instrumenten en voorzieningen die bewezen effectief zijn bij de toepassing van andere doelgroepen. Zoals bijvoorbeeld het inzetten van de no-risk polis, extra scholing, elementen van 45+ aanpak, werk/werkprocessen passend maken, jobcoach en/of technologische andere toepassingen in werk.

### **Geen No-riskpolis bij werkhervatting elders binnen 11 weken voor einde wachttijd**

Over deze uitsluiting van de polis kunnen we niets anders voorstellen dan deze zo spoedig mogelijk af te schaffen. Dit werkt re-integratie belemmerend.

### **Samenvatting**

De NVVA pleit ervoor meer grip op het tweede spoor te krijgen door eerst grip op het eerste spoor. Wij achten het van groot belang de arbeidsdeskundige daarbij telkens op tijd in te zetten, zodat in beide sporen de juiste aanpak in brede context wordt ingezet.

## **BIJLAGE A (bij bijlage 1 ontzorgverzekering) - Arbeidsdeskundigen en casemanagers**

In een productconvenant hebben werkgeversorganisaties en verzuimverzekeraars de minimumeisen geformuleerd waaraan een verzuim-ontzorgverzekering moet voldoen. Verder werken het Verbond van Verzekeraars en OVAL aan een werkwijzer over de taken en verantwoordelijkheden van de casemanager. Hieronder is uiteengezet hoe de NVvA aankijkt tegen de relatie tussen arbeidsdeskundige en casemanager en welke uitgangspunten gehanteerd dienen te worden om te komen tot een effectief samenspel.

### **De casebegeleider van de verzuimverzekeraar**

Bij re-integratieprocessen waarbij een verzekeraar is betrokken, is er meestal sprake van twee soorten casemanagers. De casemanager of casebegeleider van de verzekeraar houdt in de gaten of het proces goed blijft lopen. Stelt de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige een bepaalde interventie voor, dan bekijkt de verzekeraars-casemanager of de inzet daarvan al dan niet effectief is. Als het gaat om een toekenning van een interventie of vragen over de verhouding belasting-belastbaarheid overlegt de casebegeleider met de interne arbeidsdeskundige van de verzekeraar.

De casebegeleider heeft verder periodiek overleg met de werkgever of de casemanager over de voortgang van de re-integratie. Hij of zij beoordeelt of de juiste stappen worden gezet en of de inspanningen effectief zijn. Verder controleert hij of zij of de acties in overeenstemming zijn met de wet- en regelgeving om een loonsanctie te voorkomen.

### **De uitvoerend casemanager**

Vanuit de arbodienst of de verzekeraar is er een daarnaast uitvoerend casemanager. Deze onderhoudt het contact met de werkgever en werknemer, de bedrijfsarts en eventuele andere professionals. Namens en in overleg met de werkgever houdt de casemanager de regie over het dossier en zorgt ervoor dat alle relevante stukken voor het re-integratiedossier op orde zijn (inclusief de administratieve borging richting de verzuimverzekeraar). De casemanager brengt de wensen van de werknemer ten aanzien van zijn re-integratie in bij het overleg met de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige.

### **Input arbeidsdeskundige**

De arbeidsdeskundige is een goede gesprekspartner van de casemanager. Hij of zij kan de casemanager – of casebegeleider – de handvatten geven om met werkgever en werknemer in gesprek te gaan. De arbeidsdeskundige helpt de zaak in beweging te krijgen ter ondersteuning van de casemanager om zo de inzetbaarheid te realiseren of te vergroten.

Desgewenst overlegt de interne arbeidsdeskundige van de verzekeraar met de primaire arbeidsdeskundige over bijvoorbeeld beoordeling terugkeer in eigen of ander werk, de cofinanciering van voorzieningen, aanpassingen van de werkplek, het doen van aanvullende onderzoek, opleidingen, etc.

## **BIJLAGE B (bij bijlage 1 ontzorgverzekering)- Inzet arbeidsdeskundige in de preventiefase**

Dit position paper richt zich op de inzet van arbeidsdeskundige expertise in de re-integratiefase, met het doel meer mensen in het arbeidsproces te houden en de schadelast voor werkgevers en verzekeraars te beperken. De arbeidsdeskundige kan echter ook bijdragen aan de preventie van verzuim.

Werkgevers zijn verplicht een Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) te laten maken. Deze richt zich op de arbeidsomstandigheden in de betreffende organisatie. Arbeidsdeskundigen zijn in staat een dynamische scan uit te voeren, die zich richt op de processen in een organisatie en de toekomstige eisen die aan de werknemers worden gesteld.

Een dergelijk arbeidsdeskundig rapport geeft een beeld van de functies in het bedrijf, de taken die erbij horen, de belasting van de functies en de mogelijkheid om taken af te splitsen. Ook een beknopte omschrijving van het bedrijf, een organigram en beschrijving van de huidige personeelsbezetting maakt onderdeel uit van het rapport.

Voor werkgevers en werknemers is de scan interessant, omdat een arbeidsdeskundige met een brede blik kijkt naar bijvoorbeeld verandering in de functie, werkzaamheden of arbeidsomstandigheden en de belastbaarheid van de medewerkers.

Voor verzekeraars is een dergelijke arbeidsdeskundige scan interessant, omdat deze hen in staat stelt een risicoprofiel te maken. Zij hoeven de premie dan niet meer te baseren op het historische verzuim, zoals dat nu het geval is. In een ontzorgverzekering past het niet werkgevers met weer extra verplichtingen op te zadelen. Verzekeraars kunnen er wel voor kiezen werkgevers die een arbeidsdeskundige scan laten uitvoeren, premiekorting te geven.