

Procesbeschrijving

2013

Re-integratieproces WGA-gerechtigden



VERBOND VAN VERZEKERAARS

***NVVA**

Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

OVAL 

ORGANISATIE VOOR VITALITEIT, ACTIVERING EN LOOPBAAN

Inhoud

Voorwoord	3
1 Wettelijk kader en actoren re-integratieproces	4
1.1 Preventie door werkgevers en re-integratie door werknemers en werkgevers	4
1.2 De eerste twee ziektejaren (wachttijd voor de WIA-uitkering)	4
1.3 Aanvraag, beoordeling en herbeoordeling WIA-uitkering	5
1.4 UWV	6
1.5 Eigenrisicodragen WGA	6
1.6 Flexwerkers en minder dan 35% arbeidsongeschikten	6
2 Het WGA-re-integratieproces: een stappenplan	8
2.1 Het stappenplan	9
3 Informatieverstrekking	12
3.1 Privacy	12
3.2 Vertrouwelijke informatie	12
3.3 Medische informatie	12
Bijlage: Toelichting op het stappenplan voor het WGA-re-integratieproces	14
Begrippenlijst	18

Voorwoord

Als een werknemer na langdurige uitval door ziekte zijn oude loon niet meer kan verdienen, kan hij aanspraak maken op een uitkering op grond van de Werkhervattingsregeling voor Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Door re-integratieactiviteiten te ondernemen, kunnen werknemers met een WGA-uitkering na verloop van tijd vaak weer (meer) werken. Bijvoorbeeld door het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt, het verbeteren van de gezondheid of het aanpassen van werk of werkplek. Mensen die werk verrichten dat bij hun mogelijkheden en motivatie past, blijven in de regel duurzaam inzetbaar. Dat is goed voor de werknemer zelf en voor de maatschappij als geheel. Zeker gezien de economische crisis en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waarin we streven naar flexibilisering en een hogere productiviteit. Bovendien krijgen we in de nabije toekomst met een krappe arbeidsmarkt te maken. Ook daarom is het van belang om iedereen gezond en duurzaam aan het werk te houden.

Het Verbond van Verzekeraars, de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen en de Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan, willen werkgevers, werknemers en de partijen die hen ondersteunen helpen om de re-integratie tijdens een WGA-uitkering zo goed mogelijk te organiseren. Zij hebben daarom op basis van hun ervaringen deze handreiking opgesteld. Het doel van deze handreiking is om in concrete stappen richting te geven aan het re-integratieproces van de WGA-gerechtigde en hiermee te komen tot optimale en duurzame arbeidsparticipatie van deze doelgroep. De handreiking licht ook het wettelijke kader toe en laat zien dat het WGA-re-integratieproces niet op zichzelf staat, maar in de eerste twee jaar van de periode van loondoorbetaling al is ingezet door de zieke werknemer, zijn werkgever, de casemanager en anderen.

De handreiking is een dynamisch document dat op basis van ervaringen en ontwikkelingen kan worden aangepast. Mogelijk ontwikkelt zich hieruit een algemeen geaccepteerd kader of een aanpak die onderdeel is van de collectieve afspraken tussen de sociale partners.

Wij zijn ervan overtuigd dat wij met deze handreiking werkgevers, werknemers en dienstverleners een handig hulpmiddel bieden voor een optimale inzet op werkherhvatting.

Richard Weurding, Algemeen directeur Verbond van Verzekeraars (VvV)
Monique Klompé, Voorzitter Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA)
Kick van der Pol, Voorzitter Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan (OVAL)

1 Wettelijk kader en actoren re-integratieproces

Werkgevers en werknemers zijn primair verantwoordelijk voor het beperken van ziekteverzuim in de eerste twee ziektejaren en eventuele arbeidsongeschiktheid in de periode daarna. De wet vraagt van werkgevers preventie-inspanningen en van zowel werkgevers als werknemers inzet op re-integratie. Dit wordt in dit hoofdstuk eerst toegelicht.

Vervolgens wordt ingegaan op het re-integratieproces in de eerste twee ziektejaren. De re-integratie van WGA-gerechtigden is immers al ingezet voordat de WGA-uitkering aanvangt. De verantwoordelijkheid van werkgevers en hun (ex-)werknemers met een WGA-uitkering om zich actief in te zetten voor een spoedige en duurzame terugkeer naar de arbeidsmarkt, ligt in het verlengde van hun verantwoordelijkheid hiervoor in de eerste 104 weken (de periode van loondoorbetaling bij ziekte en de WIA-wachttijd).

Daarna wordt via een stappenplan een toelichting gegeven op de rollen en verantwoordelijkheden van de werkgever wanneer deze publiek verzekerd is en UWV de re-integratie van WGA-gerechtigden organiseert of wanneer de werkgever het risico voor de arbeidsongeschiktheid van (ex-)werknemers zelf draagt (WGA-eigenrisicodragers).

Ook wordt ingegaan op de implicaties van de wet Ziektewet BeZaVa (Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters) en de verantwoordelijkheden die de sociale partners hebben genomen voor de re-integratie van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

1.1 Preventie door werkgevers en re-integratie door werknemers en werkgevers

Werkgevers zijn op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht tot (algemeen gebruikelijke) inspanningen om een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren¹. Ook wordt op grond van het Burgerlijk Wetboek van de werkgever verwacht dat hij zich als een goed werkgever gedraagt bij de inrichting van het bedrijf, het productieproces en de te gebruiken hulpmiddelen.²

Deze preventieverplichtingen worden aangevuld met de verantwoordelijkheid die werkgevers en werknemers hebben gekregen voor de re-integratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid op grond van de Wet verbetering poortwachter (Wvp), de Wet verlenging loondoorbetalingverplichting bij ziekte 2003 en de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA).

Daarnaast heeft de wetgever instrumenten ingericht die werkgevers stimuleren om zieke en gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst te houden of in dienst te nemen. Het gaat hier om de zogeheten no-riskpolis en de mobiliteitsbonus voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte, maar ook subsidiëring voor het aanpassen van de werkplek, extra begeleiding (jobcoach) en proefplaatsing met behoud van uitkering.

1.2 De eerste twee ziektejaren (wachttijd voor de WIA-uitkering)

De werkgever, werknemer en hun dienstverleners³ moeten in deze periode re-integratiestappen ondernemen.⁴ Zo moet uiterlijk na zes weken een probleemanalyse worden gedaan en na acht weken een plan van aanpak worden opgesteld. Daarnaast kunnen werkgever en werknemer een interne (of externe) Casemanager benoemen, die namens de werkgever het proces bewaakt. Na 52 weken wordt een eerstejaarsevaluatie uitgevoerd. Ook moeten de consequenties van langdurig ziekteverzuim en

¹ Zoals het gebruik van de NVvA Werkscan (www.uwwerkscan.nl)

² Burgerlijk Wetboek, boek 7, titel 10 arbeidsovereenkomst, m.n. art. 611, 658 en 658a.

³ Bijvoorbeeld private dienstverleners als arbeidsdeskundigen, casemanagers, bedrijfsartsen, arbodiensten, scholings- en re-integratiebedrijven.

⁴ Het bijhouden van wat wanneer gebeurd is en welke stappen zijn gezet, kan zieke en arbeidsongeschikte werknemers helpen met hun re-integratie. Een voorbeeld van een dergelijk logboek is *Wie schrijft die blijft* voor leden van de FNV ([link?](#)).

mogelijke arbeidsongeschiktheid worden benoemd, en in het bijzonder de mogelijkheden voor re-integratie.

Als een werknemer niet meer in de eigen functie kan functioneren, moet onderzocht worden of de werknemer in een andere functie wel kan functioneren. Als blijkt dat dit niet mogelijk is dan moet er begeleiding naar een functie bij een andere werkgever komen. Als ook dit niet mogelijk is dient begeleiding naar werk bij een andere werkgever gestart te worden. Dit kan ook in de vorm van een proefplaatsing. Als deze activiteiten niet (voldoende) of te laat gebeuren loopt de werkgever het risico dat UWV hem een verlengde loondoorbetaling oplegt van maximaal 52 weken.

Als al snel blijkt dat de werknemer (ook in de toekomst) niet kan werken, dan heeft de werknemer de mogelijkheid om na 13 weken direct een IVA-uitkering met verkorte wachttijd aan te vragen. Van belang is dat werknemers hier voldoende mee bekend zijn. Werkgevers, dienstverleners en UWV kunnen werknemers hierop wijzen.

Een belangrijk moment in de eerste twee ziektejaren is de 42^e ziekte week. De werkgever moet de werknemer dan ziek melden bij UWV. Dit moet vaak ook gebeuren bij de verzekeraar die de werkgever bij het eigenrisico dragen van de WGA ondersteunt. In de praktijk blijkt dat werkgevers deze ziekmeldingen vaak niet tijdig aan de verzekeraar doorgeven. Deze weet daardoor niet op tijd dat het re-integratieproces van de zieke werknemer moet worden voortgezet of aangepast, omdat de werknemer op korte termijn mogelijk een WGA-uitkering zal ontvangen. Verzekeraars willen hierover met werkgevers afspraken maken en onderzoeken of de 42^e weekziekmelding direct aan verzekeraars kan worden doorgeven.

1.3 Aanvraag, beoordeling en herbeoordeling WIA-uitkering

Aan het einde van de eerste twee ziektejaren (uiterlijk in de 86^e ziekte week) vindt de WIA-aanvraag plaats. De werknemer krijgt dan een brief van UWV met het verzoek een aanvraag voor een WIA-uitkering te doen in uiterlijk de 91^e ziekte week. De werknemer moet het complete re-integratieverslag bij de aanvraag voegen., met daarbij medische informatie van de bedrijfsarts, een actueel oordeel, een actueel belastbaarheidprofiel⁵, het plan van aanpak (van de eerste twee ziektejaren) plus de latere bijstellingen ervan en de gedane evaluaties (inclusief de eerstejaarsevaluatie). De werknemer mag verwachten dat hij bij het aanvragen en beoordelen van de WIA-uitkering door UWV zo volledig mogelijk wordt geïnformeerd over zijn rechten en plichten met betrekking tot de WIA-beoordeling. UWV stuurt de beschikking of een werknemer wel of niet een uitkering krijgt, en hoe hoog deze is, binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag toe. De werkgever ontvangt een kopie van de beslissing. Als de werkgever zich als eigenrisicodragers privaats heeft verzekerd, moet hij deze beschikking ook doorsturen naar zijn verzekeraar.

Met het oog op het weer (meer) aan de slag krijgen van WGA-gerechtigden en daarmee het beperken van de uitkeringslasten, is het van belang dat herbeoordelingen regelmatig plaats (kunnen) vinden. De Wet WIA kent geen systeem van periodieke herbeoordelingen van de WGA-uitkeringen. UWV moet bij iedere claimbeoordeling bezien wanneer de volgende claimbeoordeling (de zogeheten professionele herbeoordeling) plaatsvindt. Alternatief is een administratief heronderzoek om te monitoren of de WGA-gerechtigde later alsnog in aanmerking komt voor een herbeoordeling. De herbeoordeling gebeurt wanneer de verzekeringsarts of arbeidsdeskundige dit aangeeft. Ook de werkgever of de WGA-gerechtigde kan hierom vragen. UWV en de verzekeraars hebben middels een convenant procesafspraken gemaakt over het herbeoordelen van WGA-gerechtigden door UWV op verzoek van de verzekeraars⁶. De verzekeraar kan een herbeoordeling aanvragen als hij daarbij motiveert dat de restverdiencapaciteit van de WGA-gerechtigde zodanig is toegenomen of afgenomen, dat dit leidt tot verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid en/of motiveert dat de beperkingen een duurzaam karakter hebben gekregen.

⁵ Voor het weergeven van de beperkingen en de belastbaarheid van de zieke werknemer kan bijvoorbeeld een zogenaamde functionele mogelijkhedenlijst worden gebruikt.

⁶ Verwijzing naar convenant herbeoordelingen

1.4 UWV

Voor werkgevers die publiek verzekerd zijn, is UWV wettelijk verplicht om de re-integratie van WGA-gerechtigden vorm te geven. UWV moet in samenspraak met de WGA-gerechtigde een re-integratievisie opstellen, met daarin de rechten en plichten van de WGA-gerechtigde. De re-integratievisie dient periodiek te worden geëvalueerd en zo nodig te worden bijgesteld. Indien nodig laat UWV, door een arbodienst en/of re-integratiebedrijf in overleg met de WGA-gerechtigde, deze visie uitwerken in een re-integratieplan. Binnen dit wettelijk kader is geen rol weggelegd voor de werkgever, tenzij de WGA-gerechtigde nog een dienstverband heeft. De werkgever is wel belanghebbende omdat de resultaten van de re-integratie-inspanningen van invloed zijn op de (hoogte van de) publieke (gedifferentieerde) WGA-premie. Als er verzekeringen zijn afgesloten die aanvulling geven op de wettelijke WIA-uitkeringen, is ook de verzekeraar belanghebbende.

1.5 Eigenrisicodragen WGA

Een werkgever kan er voor kiezen om zelf het risico voor arbeidsongeschiktheid van (ex-)werknemers te dragen⁷. De betaling van de WGA-uitkering en de kosten van de re-integratie komen voor zijn rekening. De eigenrisicodragers is wettelijk verplicht de re-integratie vorm te geven en de wetgever stelt vergelijkbare voorwaarden aan het re-integratiebeleid als bij UWV. Wel heeft de eigenrisicodragers meer vrijheid bij de invulling hiervan. Dit biedt de eigenrisicodragers de ruimte om samen met zijn dienstverleners maatwerk te verrichten.

De re-integratieverplichtingen voor de eigenrisicodragers zijn neergelegd in artikel 42 van de Wet WIA. De eigenrisicodragers dient de noodzakelijke maatregelen te nemen en te bevorderen dat de WGA-gerechtigde aan het werk komt en blijft in zijn eigen of in een ander bedrijf. Anders dan UWV –dat een eigen re-integratievisie moet opstellen– dient de eigenrisicodragers ook na de loondoorbetalingperiode het plan van aanpak periodiek te evalueren. In dit plan van aanpak zijn de afspraken van de eigenrisicodragers (en de eventuele verzekeraars en/of andere dienstverleners) met de WGA-gerechtigde schriftelijk vastgelegd. De eigenrisicodragers zal onder andere naar aanleiding van de claimbeoordeling van UWV moeten bepalen of het plan in de WGA-periode nog moet worden bijgesteld. De eigenrisicodragers heeft de mogelijkheid om de re-integratietaken zelf uit te voeren, dan wel deze uit te besteden aan dienstverleners.

Ook de WGA-gerechtigde zelf is verantwoordelijk voor zijn re-integratie. Als hij niet of onvoldoende deelneemt aan re-integratieactiviteiten, behoudt hij niet vanzelfsprekend zijn rechten. De eigenrisicodragers kan dan tijdelijk de uitkering geheel of gedeeltelijk stopzetten of korten en moet UWV hierover informeren. Wanneer de eigenrisicodragers de WGA-gerechtigde sancties oplegt op grond van de Wet WIA, op grond van artikel 25 lid 12 wet WIA, gebeurt dit binnen het kader van de Algemene wet bestuursrecht. Als de WGA-gerechtigde van mening is dat de eigenrisicodragers onvoldoende invulling geeft aan zijn re-integratieverplichtingen, kan hij bezwaar maken bij de eigenrisicodragers. Daarna heeft hij de mogelijkheid beroep in te stellen tegen het besluit van de eigenrisicodragers bij de bestuursrechter.

1.6 Flexwerkers en minder dan 35% arbeidsongeschikten

Werknemers met een tijdelijke dienstbetrekking (flexwerkers) die ziek of arbeidsongeschikt zijn, hebben na afloop van hun arbeidsovereenkomst gewoonlijk recht op een uitkering op grond van de Ziektewet (ZW). Na afloop van de WIA-wachttijd kunnen zij aanspraak maken op een WIA-uitkering. De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters, Bezava⁸ regelt onder meer dat per 1 januari 2016 het WGA-eigenrisicodragerschap ook van toepassing is op flexwerkers. Het gaat hier om flexwerkers die al (vanaf 1 januari 2012) een uitkering hebben. Voor werkgevers,

⁷ Diverse publicaties gaan in op wat eigenrisicodragers WGA inhoudt en welke overwegingen van belang zijn bij de beslissing om al dan niet eigenrisicodragers te worden. Voorbeelden hiervan zijn de *Werkwijzer Eigenrisicodragers WGA* van de organisatie STECR en *WGA Eigenrisicodragers "Het WGA risico 10 jaar verzekerd"* van F. Brinkmans.

⁸ Kamerstuknummer 33.241.

verzekeraars en andere dienstverleners is het dan ook van belang om goed in beeld te hebben welk tijdelijk personeel de betrokken werkgevers in dienst hebben (gehad). Dan kunnen de partijen deze mensen nu of in de nabije toekomst benaderen om hun re-integratieproces goed te organiseren. Zo kan worden voorkomen dat deze oud-medewerkers onnodig aanspraak (gaan) maken op een WGA-uitkering en dat de werkgever de lasten hiervan moet betalen via de premies van UWV of als eigenrisicodragers (zelfstandig of via een verzekeraar).

Werknemers die zijn beoordeeld als minder dan 35% arbeidsongeschikt (35-minners) hebben geen recht op een uitkering op grond van de Wet WIA, maar wel op een no-riskpolis op grond van artikel 29b ZW. Bij de invoering van de wet hebben de sociale partners aangegeven verantwoordelijk te zijn voor de re-integratie van deze groep. In dat kader hebben zij via de Stichting van de Arbeid de afgelopen jaren werkgevers aanbevolen om voor deze werknemers maatwerk te ontwikkelen. Het uitgangspunt is dat deze werknemers blijven werken, zoveel mogelijk bij de eigen werkgever (eerste spoor), en als dit niet mogelijk is, bij een andere werkgever (tweede spoor). Daarnaast heeft de Stichting van de Arbeid onderzoek laten verrichten naar de arbeidsmarktsituatie van 35-minners. Hoewel hieruit een positieve trend komt als het gaat om de arbeidsdeelname van 35-minners, blijven de sociale partners via de Stichting van de Arbeid zich inzetten op een verdere vergroting van (duurzame) arbeidsdeelname van deze doelgroep⁹.

⁹ Zie hiervoor de Praktische conclusies en aanbevelingen 35-min, evenals de Aanvullende conclusies, aanbevelingen en adviezen 35-min van de Stichting van de Arbeid

2 Het WGA-re-integratieproces: een stappenplan

Het WGA-re-integratieproces behoort soepel en naadloos aan te sluiten op het re-integratieproces dat in de eerste twee ziektejaren is ingezet. Werkgevers, werknemers en hun dienstverleners hebben in die periode al actief en gedegen aan werkhervatting gewerkt, maar dit heeft (nog) niet tot volledige werkhervatting geleid. Daarom moeten de werkgever (ongeacht of ze publiek verzekerd zijn of eigenrisicodragers zijn) en de WGA-gerechtigde bij aanvang van de WGA naar de reeds verrichte re-integratieactiviteiten kijken en naar de mogelijkheden die er nog zijn met betrekking tot de specifieke situatie en problematiek van de WGA-gerechtigde.

Als de werkgever van de WGA-gerechtigde werknemer publiek verzekerd is, hebben de werkgever en werknemer te maken met een knip in de financiering en de re-integratieaanpak. De werkgever draagt dan zijn private verantwoordelijkheid voor de re-integratieaanpak en betaling ervan, over aan UWV. Voor de WGA-gerechtigde begint het WGA-werkhervattingsproces dan met het opstellen van een (nieuwe) re-integratievisie, zo nodig gevolgd door een, door UWV ingeschakeld re-integratiebedrijf, op te stellen re-integratieplan.

Voor de WGA-gerechtigde van wie de werkgever eigenrisicodragers is, vormen de reeds ondernomen stappen die in de eerste twee ziektejaren zijn gezet (zoals de probleemanalyse, het plan van aanpak, het benoemen van een casemanager en het bijhouden en evalueren van de re-integratieactiviteiten) de basis voor het WGA-werkhervattingsproces. De bewezen effectieve aanpak in de eerste twee ziektejaren biedt aanknopingspunten voor eventueel gewenste aanvullende tijdscontingenten stappen in het WGA-re-integratieproces. Het is de uitdrukkelijke bedoeling dat de stappen die tijdens de WIA-wachttijd al adequaat zijn ingevuld (bijvoorbeeld de probleemanalyse), niet opnieuw worden gedaan.

Kort gesteld worden zes stappen onderscheiden in het WGA-re-integratieproces:

	Beschrijving
Stap 1	Verschilt voor publiek verzekerden en eigenrisicodragers. Deze stap bestaat uit twee onderdelen: in het eerste onderdeel beantwoorden de werkgever en de WGA-gerechtigde een aantal vragen naar aanleiding van de WIA-beschikking (bijvoorbeeld of men met de beschikking akkoord is). Dit eerste onderdeel is zowel voor de eigenrisicodragers als publiek verzekerde werkgevers van toepassing. In het tweede onderdeel (her)benoemen (in het geval van eigenrisicodragerschap) de eigenrisicodragers, de WGA-gerechtigde en eventuele verzekeraar een WGA-casemanager die het re-integratieproces bewaakt. Het tweede onderdeel is – net als de verdere stappen in het re-integratieproces – primair voor eigenrisicodragers van toepassing, omdat bij publiek verzekerde werkgevers vanaf dat moment UWV de re-integratie van de WGA-gerechtigde onder zijn hoede neemt.
Stap 2	De WGA-casemanager geeft opdracht voor een WGA-analyse plus advies, in afstemming met de eigenrisicodragers en WGA-gerechtigde.
Stap 3	De WGA-gerechtigde en WGA-casemanager stellen een Werkhervattingsplan op en voeren het uit.
Stap 4	De WGA-gerechtigde en WGA-casemanager leggen de voortgang van het Werkhervattingsplan vast en evalueren dit periodiek.
Stap 5	De WGA-gerechtigde en WGA-casemanager kijken naar de noodzaak en mogelijkheid tot herbeoordeling door UWV van de mate van arbeidsongeschiktheid van de WGA-gerechtigde.
Stap 6	De WGA-casemanager, eigenrisicodragers, WGA-gerechtigde of verzekeraar zorgt voor de overdracht van het re-integratiedossier aan UWV na afloop van de eigenrisicodragersperiode.

2.1 Het stappenplan¹⁰

1. Start WGA-re-integratieproces en benoeming WGA-casemanager

Tijdslijn: in de periode tot en met de 105^e week na de eerste ziekte dag.¹¹

- Op basis van de WIA-beschikking van UWV beantwoorden de WGA-gerechtigde en de werkgever (eventueel ondersteund door de arbodienst, verzekeraar of bedrijfsarts) een aantal vragen (bijvoorbeeld: is de beschikking op tijd, wat stelt deze, is men akkoord?).
- De WGA-gerechtigde, werkgever en eventuele dienstverleners benoemen gezamenlijk een WGA-casemanager. De WGA-casemanager heeft een belangrijke rol in het re-integratieproces van de WGA-gerechtigde, vergelijkbaar met de rol van de casemanager in de eerste twee ziektejaren. Naast het bewaken van het proces wordt een inhoudelijke beoordeling gemaakt van de te nemen stappen in het re-integratieproces.¹² Deze verschillende taken kunnen bij één persoon worden ondergebracht, mits aan de voorwaarde is voldaan dat de WGA-casemanager een onafhankelijke positie binnen het proces heeft (bijvoorbeeld niet rechtstreeks verbonden met de eigenrisicodrager) en geen inhoudelijk, uitvoerende bijdrage levert in het proces (zoals het uitvoeren van de WGA-analyse).

De werkgever kan ervoor kiezen om de taakgebieden van de WGA-casemanager bij verschillende personen te leggen. De rol en positie binnen het re-integratieproces bepalen welke taken van de WGA-casemanager bij de verschillende actoren worden belegd. Zo kan een medewerker van een verzekeringsmaatschappij de rol van procesbewaker vervullen en een extern deskundige (bijv. bedrijfsarts / arbeidsdeskundige) de inhoudelijke stappen in het re-integratieproces adviseren. Ook een medewerker van een externe, onafhankelijke organisatie kan zowel het proces bewaken als inhoudelijk de te nemen stappen formuleren. Deze laat zich hiertoe inhoudelijk adviseren door derden.

2. Opstellen WGA-analyse en advies

Tijdslijn: wenselijk in periode tot en met de zesde week na de start van het WGA-re-integratieproces.

- De werkgever, WGA-gerechtigde en WGA-casemanager spreken met elkaar af wie (of welke instantie) analyse en advies doet.
- De WGA-casemanager geeft de opdracht tot het opstellen van de WGA-analyse plus het advies.
- De WGA-analyse en het daarop gebaseerde advies worden zoveel mogelijk onafhankelijk en objectief opgesteld, zodat analyse en advies gericht zijn op optimale duurzame arbeidsparticipatie door de WGA-gerechtigde.
- In de WGA-analyse en het advies worden onder andere vragen beantwoord over de:
 - rechtspositie van de WGA-gerechtigde (we;/niet dienstverband met de werkgever en dergelijke);
 - visie van de feitelijke werkgever, eigenrisicodrager, WGA-gerechtigde en UWV (op de situatie);
 - beoordeling van de actuele situatie plus belastbaarheid in relatie tot werkhervatting en het opstellen van een prognose (re-integratieadvies).

¹⁰ In dit stappenplan wordt met medische en persoonlijke gegevens gewerkt. Dit geschiedt in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens.

¹¹ Het aantal weken kan verschuiven als er sprake is van een verplichte verlenging van de loondoorbetalingsverplichting (loonsanctie), dan wel een vrijwillige verlenging.

¹² De Leidraad Verzuim van de NVvA beschrijft verschillende rollen als beoordelaar, adviseur en coach/begeleider voor arbeidsdeskundigen, andere professionals, de cliënt en opdrachtgevers.

- De bijlage bij deze handreiking geeft een overzicht van de diverse vragen die in deze fase zouden moeten worden beantwoord.
- De WGA-analyse en het advies zijn gericht aan de WGA-casemanager.
- De WGA-gerechtigde, werkgever en eventuele verzekeraar ontvangen een afschrift van de WGA-analyse en het advies.

3. Opstellen Werkhervattingsplan

Wenselijk in de periode tot en met de vierde week na de WGA-analyse en het advies.

- Het Werkhervattingsplan wordt opgesteld door de WGA-casemanager en de WGA-gerechtigde.
- Het Werkhervattingsplan bevat de afspraken en benodigde stappen om tot een optimale benutting van de resterende verdien capaciteit (op basis van de WGA-analyse) te komen, of om deze te vergroten.
- De WGA-gerechtigde en werkgever geven akkoord op het Werkhervattingsplan.
- De WGA-casemanager doet samen met de WGA-gerechtigde de (verdere) regie van het re-integratietraject, de uitvoering van de tussenevaluaties en het signaleren van de mogelijkheden en/of noodzaak tot herbeoordeling.

4. Tussenevaluatie en bijhouden re-integratiedossier

Wenselijk in het eerste jaar na vaststelling van het Werkhervattingsplan (bijvoorbeeld bij een ongewijzigde situatie).

- Dit betreft het evalueren, eventueel bijstellen en in een re-integratiedossier administreren van de stappen van het re-integratietraject zoals afgesproken in het Werkhervattingsplan.
- Tussenevaluaties worden georganiseerd op verzoek van de WGA-casemanager, eigenrisicodragers, WGA-gerechtigde of eventuele verzekeraar. Ze vinden plaats bij gebeurtenissen die doorwerken op het Werkhervattingsplan en beoogde resultaat daarvan. Voorbeelden hiervan zijn de start van een nieuw type WGA-uitkering (zoals bij het einde van de loongerelateerde uitkering) en wijziging van de situatie van de WGA-gerechtigde (verandering van de belastbaarheid van de WGA-gerechtigde, beschikbare uren werk, gezondheid, inkomen, arbeidsovereenkomst) en bij gedeeltelijke afronding van het Werkhervattingsplan (bijvoorbeeld als een omscholingsactiviteit is afgerond).

5. Herbeoordeling

- De werkgever, WGA-gerechtigde en WGA-casemanager kunnen de mogelijkheden en noodzaak tot herbeoordeling door UWV signaleren. De WGA-casemanager kan, al dan niet op verzoek van de werkgever, WGA-gerechtigde en/of eventuele verzekeraar, ervoor kiezen een objectief en onafhankelijk deskundigenoordeel door een dienstverlener te laten opstellen over nut en noodzaak van herbeoordeling door UWV (het opnieuw vaststellen van het recht, de hoogte en de duur van de WIA-uitkering, toe- of afname van beperkingen/mogelijkheden).
- Middels een convenant hebben UWV en de verzekeraars afspraken gemaakt over de uitvoering van herbeoordelingen van WGA-gerechtigden voor de situaties dat een werkgever bij een verzekeraar een WGA-eigenrisicodragersverzekering en/of aanvullende WIA-verzekeringen heeft. Op basis van herbeoordelingen kunnen werkgevers, WGA-gerechtigden, verzekeraars en UWV nauwkeuriger bepalen wat de re-integratie-inzet moet zijn, wat het recht op (aanvullende) uitkering is en welke uitkeringslasten meewegen in de publieke of private premiestelling. Dit convenant laat de uitvoering van professionele herbeoordelingen door UWV onverlet.

6. Overdracht re-integratiedossier aan UWV bij eigenrisicodragen WGA

Na afloop van de eigenrisicodragerperiode (maximaal tien jaar).

- De WGA-casemanager wijst de WGA-gerechtigde en de eigenrisicodrager op het belang om het re-integratiedossier over te dragen aan UWV na afloop van de eigenrisicodragerperiode (van maximaal tien jaar) het re-integratiedossier aan UWV wordt overgedragen. Beoogd is een 'warme overdracht'.

De hierboven beschreven acties in het stappenplan zijn in de bijlage nader beschreven.

3 Informatieverstrekking

Informatieverstrekking is onderdeel van het WGA-re-integratieproces. De WGA-casemanager informeert bij het ondernemen van een actie de WGA-gerechtigde, werkgever en eventuele verzekeraar over hun rol in de actie, wat zij mogen verwachten en wat van hen mag worden gevraagd. Hierbij gaat de WGA-casemanager ook in op de termijn waarin de actie (bijvoorbeeld een arbeidsdeskundig onderzoek) naar verwachting zal plaatsvinden en wanneer een uitkomst mag worden verwacht. Als de termijn wordt overschreden, informeert hij de WGA-gerechtigde over de oorzaak van de overschrijding en geeft hij een nieuwe termijn waarbinnen resultaat mag worden verwacht. De WGA-gerechtigde, werkgever en hun dienstverleners hebben de mogelijkheid het resultaat van de ondernomen actie op te vragen.

3.1 Privacy

In het WGA-re-integratieproces verwerken verzekeraars persoonsgegevens voor het aangaan van de wettelijke verplichtingen en het (kunnen) uitvoeren van verzekeringsovereenkomsten. De persoonsgegevens worden verwerkt in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens en de Gedragscode verwerking persoonsgegevens financiële instellingen. In de Gedragscode zijn de regels van de Wet bescherming persoonsgegevens specifiek voor banken en verzekeraars uitgewerkt.

3.2 Vertrouwelijke informatie

Vertrouwelijke onderdelen van de re-integratievisie en WGA-analyse worden in een persoonlijke bijlage gericht aan de WGA-gerechtigde. De WGA-gerechtigde neemt deze bijlage persoonlijk mee en stelt deze in het kader van het Werkhervattingsplan aan de WGA-casemanager ter beschikking, voor zover dit noodzakelijk is voor de re-integratie.¹³ De opsteller van het rapport geeft aan dat er een dergelijke bijlage aanwezig is

3.3 Medische informatie¹⁴

Indien het (in het proces van begeleiden en re-integreren) noodzakelijk is om medische gegevens te verwerken, kan deze verwerking uitsluitend plaatsvinden door personen die direct betrokken zijn bij het doel waarvoor de gegevens zijn gevraagd c.q. verstrekt en die de gegevens voor de uitvoering van hun werkzaamheden nodig hebben. Op deze personen rust in een dergelijk geval dezelfde geheimhoudingsplicht die voor een medisch adviseur geldt. Deze gegevens kunnen uitsluitend na machtiging door de WGA-gerechtigde worden verwerkt. De medische stukken, zoals keuringsrapporten, worden bewaard in een medisch dossier. Dit medisch dossier wordt conform de daarvoor geldende regelgeving en Gedragscode beheerd door de medisch adviseur bij de verzekeraar. Ook de bedrijfsarts of verzekeringsarts kan het medisch dossier beheren volgens de daarvoor geldende wetgeving.

¹³ Vanzelfsprekend heeft de WGA-casemanager ook een geheimhoudingsplicht met betrekking tot vertrouwelijke informatie. Dergelijke informatie mag geregistreerd worden indien het noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken.

¹⁴ Boaborea en de NVAB hebben op 18 april 2011 de Leidraad Privacy bij omgaan met medische gegevens uitgebracht. De leidraad geeft aan hoe werkgever, werknemer en bedrijfsarts helder en duidelijk met elkaar kunnen communiceren bij de verzuimbegeleiding en het omgaan met medische gegevens.

Bij verschil van mening

De (ex-)werkgever en de WGA-gerechtigde hebben de mogelijkheid om de ondersteuning door dienstverleners te betwisten. Als de werkgever WGA-eigenrisicodrager is en een verzekeraar hem hierbij ondersteunt, heeft de werkgever de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de directie of het klachtenbureau van de verzekeraar. Als dat niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan hij de zaak voorleggen aan de rechter. Voor andere dienstverleners verwijzen wij naar hun eigen klachtenregelingen.

Als eigenrisicodrager en de WGA-gerechtigde van mening zijn dat de ander onvoldoende re-integratie-inspanningen levert, kunnen zij ervoor kiezen om de procedure van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) te volgen. De eigenrisicodrager kan besluiten de (ex-)werknemer door middel van een 'maatregel' het uitbetalen van het loon (deels) op te schorten (maximaal acht weken). Hij moet dit dan melden aan UWV. De WGA-gerechtigde kan bezwaar maken tegen de re-integratieaanpak door de eigenrisicodrager of tegen een opgelegde maatregel. Deze procedure moet voldoen aan de eisen die de Awb stelt en kan eindigen bij de bestuursrechter.

De bij dit protocol betrokken partijen beschouwen een juridische procedure als laatste middel. Voordat hiertoe wordt overgegaan, ligt het in de rede dat de werkgever en/of werknemer eerst aan UWV een oordeel vraagt over de vraag of voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen zijn verricht.

Bijlage: Toelichting op het stappenplan voor het WGA-re-integratieproces

Hieronder wordt per processtap toegelicht wat doel van de betreffende stap is en welke vragen moeten worden beantwoord om de betreffende de processtap (mits nodig) goed in te kunnen vullen.

Tijdljn	Processtap	Doel
Wenselijk in de periode tot en met de 105 ^e week na de eerste ziektedag	Start WGA-re-integratieproces; benoeming WGA-casemanager	<p>Op basis van WIA-beschikking van UWV beantwoorden de WGA-gerechtigde en de werkgever (die kunnen worden ondersteund door de arbodienst, verzekeraar of bedrijfsarts) de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is de WIA-beschikking op tijd? • Wat stelt de WIA-beschikking met betrekking tot. het recht, de hoogte en de duur van de WIA-uitkering van de WGA-gerechtigde? • Zijn de WGA-gerechtigde, werkgever en eventuele verzekeraar akkoord met de WIA-beschikking (en de toerekening)? Zo nee, dan is er mogelijkheid tot bezwaar. • Hebben de WGA-gerechtigde, werkgever en eventuele verzekeraar gezamenlijk een WGA-casemanager benoemd?
Wenselijk in de periode tot en met zes weken na de start van de WGA-procesgang	WGA-analyse en advies	<p>De WGA-analyse en het daarop gebaseerde advies worden zoveel mogelijk onafhankelijk en objectief opgesteld, zodat analyse en advies gericht zijn op optimale, duurzame arbeidsparticipatie door de WGA-gerechtigde.</p> <p>De werkgever, WGA-gerechtigde en eventuele verzekeraar spreken met elkaar af wie of welke instantie analyse en advies doet.</p> <p>De WGA-casemanager geeft opdracht tot het opstellen van de WGA-analyse en het advies.</p> <p>De WGA-analyse en het advies zijn gericht aan de WGA-casemanager.</p> <p>De WGA-gerechtigde, werkgever en eventuele verzekeraar ontvangen een afschrift van de WGA-analyse en het advies.</p> <p>In de WGA-analyse en advies moeten de volgende vragen worden beantwoord:</p> <p>a) <u>Rechtspositie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is de rechtspositie van de WGA-gerechtigde? • Heeft hij een dienstverband met de werkgever? <ul style="list-style-type: none"> ○ Zo ja, verricht hij bedongen (loonvormende) arbeid? ○ Zo ja, verricht hij de oude bedongen arbeid of doet hij nieuw bedongen arbeid? ○ Zo nee, heeft hij een dienstverband bij een andere werkgever en verricht hij (loonvormende) arbeid? • Hoe kan de re-integratie zich richten op het tweede spoor? <p>b) <u>Visie werkgever, WGA-gerechtigde en UWV</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is de visie van de WGA-gerechtigde op zijn situatie? Dit

Tijdlijn	Processtap	Doel
		<p>betreft een rapport met een bijlage met de onderdelen die vertrouwelijke informatie bevatten. De bijlage wordt niet gerapporteerd aan de eigenrisicodragers, feitelijke werkgever en eventuele verzekeraar, tenzij de WGA-gerechtigde daarin toestemt. De WGA-gerechtigde kan ervoor kiezen de vertrouwelijke bijlage later alsnog in te brengen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is de visie van de eventuele eigenrisicodragers op de situatie van de WGA-gerechtigde? • Wat is de visie van de feitelijke werkgever op de situatie van de WGA-gerechtigde (ervan uitgaande dat de feitelijke werkgever niet de eigenrisicodragers is)? • Wat is de visie/rapportage van de arbeidsdeskundige en de verzekeringsarts van UWV (in te brengen door de WGA-gerechtigde)? <p>c) <u>Beoordeling actuele situatie en opstellen prognose</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Is de actuele situatie anders dan bij de WIA-beoordeling het geval was? • Moet een medische beoordeling plaatsvinden? • Is er een actueel belastbaarheidprofiel? • Wat zijn de actuele (duurzame) mogelijkheden van de betrokkene? • Zo ja werkzaam bij de werkgever of eventuele eigenrisicodragers, worden alle mogelijkheden nu duurzaam benut? • Zo nee, niet alles wordt benut, zijn er betere arbeidsparticipatie kansen, (duurzaam passend), elders? • Wat zijn de financiële consequenties voor de werkgever, eventuele eigenrisicodragers en de WGA-gerechtigde? • Wat is de visie van de WGA-gerechtigde op zijn toekomst? • Welke WGA-uitkeringsperiodes zijn te onderscheiden (loongerelateerde uitkering, loonaanvullingsuitkering, vervolguitkering)? • Wat zijn de competenties van de WGA-gerechtigde (zoals bepalen wat nodig is qua scholing, ontwikkeling, Ervaringscertificaat). • Wat is de actuele situatie en prognose voor het benutten of vergroten van de resterende verdien capaciteit (gaat de mate van arbeidsongeschiktheid nog wijzigen)? • Als de WGA-gerechtigde niet-duurzaam 80-100 procent arbeidsongeschikt is: Heeft de WGA-gerechtigde wel of niet re-integratiemogelijkheden? Zo nee, ligt een IVA-uitkering in de rede (op basis van een herbeoordeling door UWV)? • Advies 'van werk naar werk'. • Wanneer vindt de eerstvolgende tussenevaluatie plaats en met wie? In beginsel is dit uiterlijk na één jaar, tenzij hiervan gemotiveerd wordt afgeweken. • Welke zaken/acties voeren de werkgever en eventuele eigenrisicodragers zelf uit en welke zaken/acties hebben zij

Tijdslijn	Processtap	Doel
		<p>aan derden gemandateerd?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat zijn de mogelijkheden die uit het belastbaarheidprofiel naar voren komen (voor de korte en lange termijn)? • Wat is de optimale staat van duurzame participatie en daardoor de mate van benutting van de resterende verdien capaciteit (vanuit participatieperspectief). Wat is nodig om dat te bereiken? • Wat is de re-integratievisie? • Hoe luidt het re-integratieadvies? • Wat is het advies over het einddoel?
<p>Uiterlijk in de 4e week na de WGA-analyse en het advies (dus uiterlijk in de tiende week na de start van het WGA-re-integratieproces)</p>	<p>Werkhervattingsplan</p>	<p>Het Werkhervattingsplan wordt opgesteld door de WGA-casemanager, samen met de WGA-gerechtigde en werkgever. De WGA-gerechtigde en werkgever moeten akkoord geven op het Werkhervattingsplan.</p> <p>Op basis van het Werkhervattingsplan is de WGA-casemanager verantwoordelijk voor de regie van het re-integratietraject, de uitvoering van de tussenevaluaties en het signaleren van de mogelijkheden en/of noodzaak tot herbeoordeling.</p> <p>In het Werkhervattingsplan moeten de volgende vragen worden beantwoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat zijn de afspraken en benodigde stappen om te komen tot optimale benutting van de resterende verdien capaciteit (op basis van de WGA-analyse)? • Hoe ziet het Werkhervattingsplan eruit gezien de WGA-analyse en het advies op basis daarvan? Het moet in ieder geval informatie bevatten over: <ul style="list-style-type: none"> ○ Het tijdpad en de volgorde van de acties, inclusief evaluatiemomenten; ○ Het verwachte resultaat; ○ Wie verantwoordelijk is voor de uitvoering; ○ De verwachte kosten en financiering. • Wie zijn er bij de uitvoering betrokken? • Welke middelen zijn beschikbaar? • Wat is het einddoel? • Wat zijn de consequenties voor de WGA-gerechtigde als het Werkhervattingsplan niet wordt uitgevoerd?
<p>Uiterlijk één jaar na vaststelling van het Werkhervattingsplan (bijvoorbeeld bij een ongewijzigde situatie)</p>	<p>Tussenevaluatie en bijhouden re-integratiedossier</p>	<p>Dit betreft het evalueren en eventueel bijstellen en administreren van de in het Werkhervattingsplan afgesproken stappen in het re-integratietraject in een re-integratiedossier.</p> <p>De tussenevaluaties worden bij voorkeur in één document vastgelegd, liefst als onderdeel van het Werkhervattingsplan.</p> <p>De WGA-gerechtigde, werkgever, WGA-casemanager en eventuele verzekeraar kunnen altijd een extra tussenevaluatie aanvragen (dus ook in het eerste jaar na vaststelling van het Werkhervattingsplan)</p> <p>Tussenevaluaties moeten in ieder geval op de volgende</p>

Tijdlijn	Processtap	Doel
		<p>momenten plaatsvinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij een nieuw type WGA-uitkering, zoals bij het einde van de loongerelateerde uitkering (behalve als de uitkering zeer kort heeft plaatsgevonden); • Als de situatie van de WGA-gerechtigde zich wijzigt: <ul style="list-style-type: none"> ○ Bij meer of minder werken; ○ Bij verandering van inkomen of gezondheid; ○ Bij wijzigingen in de arbeidsovereenkomst, zoals verandering van het aantal uren of bij uit dienst gaan bij de werkgever; ○ Bij gedeeltelijke afronding van het Werkhervattingsplan, bijvoorbeeld als een omscholingsactiviteit is afgerond.
	Herbeoordeling	De WGA-casemanager kan met instemming van de werkgever, WGA-gerechtigde en eventuele verzekeraar een objectief en onafhankelijk deskundigenoordeel door een dienstverlener laten opstellen over nut en noodzaak van herbeoordeling door UWV (het opnieuw vaststellen van het recht, de hoogte en de duur van de WIA-uitkering).
Na afloop van de eigenrisicodragersperiode (maximaal tien jaar)	Overdracht re-integratiedossier aan UWV bij eigenrisicodragers WGA	De WGA-casemanager wijst de WGA-gerechtigde en de eigenrisicodragers op het belang om het re-integratiedossier over te dragen aan UWV na afloop van de eigenrisicodragersperiode (van maximaal tien jaar) het re-integratiedossier aan UWV wordt overgedragen. Beoogd is een 'warme overdracht'.

Begrippenlijst

Bedrijfsarts	Een in het BIG geregistreerde medicus, die na de opleiding tot basisarts is gespecialiseerd tot bedrijfsarts via een vierjarige opleiding. De titel 'bedrijfsarts' is een wettelijk beschermde titel. De NVAB is de beroepsvereniging van de bedrijfsarts, gedragscode en professioneel statuut treft u aan op NVAB-online
Verzekeringsarts	Een in het BIG geregistreerde medicus, die na de opleiding tot basisarts is gespecialiseerd in de verzekeringsgeneeskundige. De titel 'verzekeringsarts' is een wettelijk beschermde titel. De NVVG is de beroepsvereniging van de verzekeringsarts, gedragscode en professioneel statuut treft u aan op www.nvvg.nl
Arbeidsdeskundige	Arbeidsdeskundigen zijn specialisten in de relatie mens, werk en inkomen. Zij wegen belasting, belastbaarheid en beleving van mens en werk en zijn gehele context. Ook coachen zij op het behalen van reële doelen in werk en inkomen. De arbeidsdeskundige werkt in zijn onderzoek samen met een bedrijfsarts, verzekeringsarts of geneeskundig medisch adviseur (die de ziekte of het gebrek van de werkende vertaalt naar een belastbaarheidsprofiel). De NVvA is de beroepsvereniging van arbeidsdeskundigen. De Gedragscode wordt bewaakt door de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) (www.arbeidsdeskundigen.nl). Arbeidsdeskundigen werken zowel bij UWV, verzekeraars, zelfstandigen of Arbodienstverleners.
Casemanager	Een casemanager is een begeleider van een verzuimdossier. Sinds 2002 is het begrip casemanager opgenomen in de Wet Poortwachter en gehandhaafd in de Wet verbetering Poortwachter. De werkgever en werknemer benoemen een interne (of externe) persoon als casemanager.
Register case & Care manager	Een professional die een post HBO opleiding hebben gevolgd tot casemanagementopleiding (Post Bachelor niveau). Deze casemanagers zijn verenigd in de RNVC. RNVC staat voor Registerberoepsvereniging Nederlandse Vereniging voor Case- en Caremanagers. De vereniging beheert het beroepsregister en gedragscode en bewaakt of de leden voldoen aan de eisen die worden gesteld aan het gebruik van de titel Rccm (Register case- en caremanager). Voor meer informatie: www.rnvc.nl
Arbodienst	Een dienstverlener op het gebied van vitaliteit, activering en loopbaan, die specifiek is gecertificeerd volgens Stichting Beheer Certificatieregeling Arbodiensten. Een op deze lijst voorkomende dienstverlener, kan arbodienstverlening conform de vangnetregeling uitvoeren. Voor meer informatie: www.sbca.nl
Oval	OVAL is de brancheorganisatie van arbodiensten, interventiebedrijven, adviesbureaus op het terrein van outplacement en loopbaanbegeleiding en loopbaancoaching, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties. Voor meer informatie: www.oval.nl
VvV	Belangenorganisatie van verzekeraars in Nederland. Voor meer informatie: www.verzekeraars.nl