



Re-integratie is niet vrijblijvend

Krijgt de werkgever de loonsanctie die hij verdient?

Bij de WIA-aanvraag dient het re-integratieverslag (RIV) aangeleverd te worden. Het UWV toetst 'in redelijkheid' of werkgever en werknemer voldoende re-integratie-inspanningen hebben geleverd. Zo niet, dan volgt er een sanctie voor werkgever of werknemer. Een loonsanctie voor de werkgever betekent snel €25.000,- extra kosten! Regievoering op de re-integratieprocessen levert elke organisatie dus veel geld op.

Uit cijfers van Oval en het UWV blijkt dat sinds 2012 ongeveer 18% van de re-integratieverslagen leiden tot een loonsanctie. Het UWV stelt dat loonsancties geen doel maar een middel zijn. Naar eigen zeggen zouden ze eigenlijk wel 20% tot 25% moeten sanctioneren; ze zijn dus nog soepel! Werkgevers kunnen nog veel winst behalen met het voorkomen van een loonsanctie. Dat begint met inzicht in hoe het UWV de re-integratie-inspanningen beoordeelt. Welke stappen kent de zogenaamde RIV-toets?

Stap 1.

Is het re-integratieverslag compleet?

Bij binnenkomst van het RIV wordt beoordeeld of het dossier compleet is conform de 'Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar'. Ontbreken er stukken, dan moeten deze alsnog binnen een week aangeleverd worden. De werkgever die te laat reageert heeft de loonsanctie al te pakken.

Stap 2.

Beeld- en oordeelsvorming door verzekeringssarts

Is het verslag compleet, dan beoordeelt de verzekeringssarts het sociaal-medisch handelen

van de bedrijfsarts. Is de bedrijfsarts gericht geweest op re-integratie van de werknemer in loonvormende arbeid? Daarbij hoort ook het stimuleren van behandeling en andere activiteiten gericht op een optimaal herstel en het bevorderen van de arbeidsmogelijkheden van de werknemer. Kan de verzekeringssarts zich geen goed beeld vormen, dan verzoekt hij of zij de bedrijfsarts om meer informatie te verstrekken. Doet de bedrijfsarts dit niet, dan is dit reden tot een loonsanctie voor de werkgever.

Is de verzekeringssarts het niet eens met het oordeel van de bedrijfsarts, bijvoorbeeld omdat er sprake is van een re-integratie blokkerend advies, dan roept hij de werknemer op en vormt zijn eigen oordeel. Dit is het geval bij o.a. GBM (Geen Benutbare Mogelijkheden), marginale mogelijkheden, een urenbeperking arbeidstherapie etc.

Is de verzekeringssarts het wel eens met de bedrijfsarts, dan gaat vervolgens de arbeidsdeskundige verder met de RIV-toets (tenzij er sprake is van GBM, dan zal direct de WIA-beoordeling plaatsvinden).

Tip voor werkgever:

Vraag al tijdens de poortwachterperiode bij een GBM, marginale mogelijkheden of een urenbeperking een tweede bedrijfsarts om een second opinion of vraag een deskundigenoordeel bij het UWV aan met de vraag: doe ik als werkgever voldoende aan re-integratie?

Stap 3.

Inhoudelijke toets door de arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige beoordeelt bij de RIV-toets drie vragen:

1. Is er sprake van een bevredigend resultaat?
2. Zo nee, heeft de werkgever desondanks voldoende re-integratie-inspanningen verricht?
3. Zo nee, heeft de werkgever hiervoor een deugdelijke grond?

Een bevredigend resultaat

Een bevredigend resultaat is bereikt als sprake is van:

1. een structurele werkhervatting bij de eigen of een andere werkgever in passend werk dat min of meer aansluit bij de functionele mogelijkheden. Pas wanneer dit niet haalbaar blijkt, is een bevredigend resultaat ook bereikt als:
2. de werknemer heeft hervat in structurele passende werkzaamheden die minder goed aansluiten bij de functionele mogelijkheden, maar die wel een totale loonwaarde per betalingsperiode van 65% of meer van het oorspronkelijke loon opleveren.

In deze definitie zit een volgorde die aangehouden moet worden. Er is dus niet automatisch sprake van een bevredigend resultaat als de werknemer tegen 65% loonwaarde heeft hervat.

Voor een bevredigend resultaat toetst de arbeidsdeskundige drie voorwaarden:

1. Is de werkhervatting structureel?
2. Gaat het om passend werk?
3. Sluit het werk (min of meer) aan bij de functionele mogelijkheden?

Bij een niet-bevredigend resultaat, kijkt de arbeidsdeskundige naar de inspanningen die zijn verricht. Daarbij toetst hij of de re-integratie langs de volgende lijn tot stand gekomen is:

1. Is het eigen werk, eventueel door het treffen van voorzieningen geschikt (te maken)?
2. Is er ander passend werk (te maken) binnen het bedrijf?
3. Is spoor 2 (tijdig) ingezet?

Tekortkomingen top 5 loonsancties!

- Spoor 2 te laat of niet adequaat (25%)
- Passief beleid, afwachtend, traag, gemiste kansen (25%)
- Hervatting sluit niet aan bij mogelijkheden (15%)
- Onterechte GBM of ander re-integratie blokkerend advies door arts (10%)
- Verkeerd zoeken in spoor 1 (10%)

bron: loonsanctiecommissie (LLC) van het UWV

Wat is redelijk?

De vraag is wat redelijkerwijs van de werkgever verwacht mag worden. Het UWV verwacht meer indien de werkgever meer functies heeft en meer diversiteit in werkzaamheden heeft. Van grote bedrijven wordt dus meer verwacht dan van kleine bedrijven. Het UWV verwacht ook meer van de werkgever als de oorzaak mede in het werk gelegen is en wanneer de werknemer al een langdurig dienstverband bij de werkgever had of zijn kansen extern klein zijn.

Voor dienstverbanden met een zeer geringe uren-omvang geldt als richtlijn dat de kosten voor de werkgever niet meer mogen bedragen dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband. Bij tijdelijke dienstverbanden kan een werkgever bij het UWV een verzoek indienen om te participeren in de re-integratiekosten.

Eerste spoor goed onderzoeken!

Een werkgever kan niet zomaar stellen dat hij geen passend of passend te maken werk in zijn bedrijf heeft kunnen vinden. Hij moet aangeven welke functies op het niveau van de werknemer en één niveau lager beschikbaar waren. En waarom hij die toch niet kon aanbieden en waarom hij geen passende functies kon creëren door het treffen van organisatorische en/of technische aanpassingen. In het RIV moet dus een zorgvuldige onderbouwing te vinden zijn. Het UWV vraagt ook naar de visie van de werknemer. Een werkgever moet goede argumenten hebben indien de werknemer voor zichzelf wel reële mogelijkheden ziet.



Praktijkervaring

- Te afwachtende houding bij werkgever in het opvolgen van de gegeven adviezen of juist omgekeerd: het kritiekloos volgen van de arbodienst.
- Verschil in opvatting tussen verzekeringsarts en bedrijfsarts (m.n. bij GBM, urenbeperking en beperkingen in de rubriek persoonlijk – sociaal functioneren).
- Bedrijfsarts is te laat of te weinig ingezet.
- Wisseling van arbodienst/bedrijfsarts (continuïteit).

Start tijdig met tweede spoor

Zijn er in het eerste spoor geen structurele re-integratiemogelijkheden en komen die er ook niet binnen afzienbare tijd? Dan dient de werkgever binnen zes weken een tweedespoortraject op te starten, veelal via een re-integratiebedrijf. Is de werkhervatting in het eerste spoor onzeker, dan wordt er een zogenaamd duaal traject opgestart (eerste spoor wordt nog niet afgesloten). Getoetst wordt of werkgever en werknemer voldoende activiteiten hebben ondernomen. Zo niet, dan zal UWV een loonsanctie opleggen. De loonsanctieperiode kan bekort worden door alsnog spoor 2 op te starten en dan opnieuw de aanvraag voor de WIA-keuring uit te sturen.

Vaststellen deugdelijke grond

Bij onvoldoende re-integratie-inspanningen beoordeelt de UWV-arbeidsdeskundige of de werkgever hiervoor een 'deugdelijke grond' ofwel een goede reden heeft. Dit is niet snel het geval. Geen goede reden is bijvoorbeeld een inadequaat oordeel van bedrijfsarts, arbodienst, re-integratiebedrijf of andere dienstverlener. En ook niet inkrimping van het bedrijf, arbeidsconflict, onwil van de werknemer of het niet-verzekerd zijn voor re-integratiekosten.

Wat kan dan wel een 'deugdelijke grond' zijn? Dat is bijvoorbeeld als de werkgever een inadequaat deskundigenoordeel van het UWV zelf heeft gevolgd. Ook wordt niet van een werkgever verwacht dat hij voor de re-integratie van de zieke werknemer een andere werknemer ontslaat.

Stap 4.

Opleggen loonsanctie of door naar de WIA-keuring

Kan de werkgever geen deugdelijke reden aanvoeren voor de geconstateerde tekortkomingen, dan zal er een loonsanctie van maximaal 52 weken worden voorgesteld. De werkgever krijgt hiervan een schriftelijke motivering. Hierbij wordt vermeld wat de werkgever moet repareren en onder welke voorwaarde hij bekorting van de loonsanctieperiode kan aanvragen. De loonsanctie is een officiële beschikking van het UWV en daar is bezwaar op mogelijk. Ook een werknemer kan bezwaar maken. Gaat u in bezwaar, dan is ons advies om tegelijkertijd een bekorting van de periode aan te vragen. Is het bezwaar niet gegrond, dan kan de bekorting nog veel geld opleveren.

Als de geleverde inspanningen wel als voldoende worden beoordeeld, wordt dit expliciet in de WIA-beslissing vermeld. De werknemer kan dus pas na ontvangst van de WIA-beslissing bezwaar maken tegen de uitkomst van de RIV-toets.

Doelstelling: geen loonsancties

Loonsancties kosten de werkgever onnodig veel geld. De kritiek is dat het UWV al standaard denkt in loonsancties. Wij draaien het om en stellen dat de werkgever de loonsanctie krijgt die hij verdient (uitzonderingen nagelaten). Veel loonsancties zijn terecht en waren te voorkomen! De wettelijke kaders zijn helder. De praktijk is minder zwart-wit, dan gaat het om redelijkheid en billijkheid. Veel staat of valt met de onderbouwing. De professioneel opgeleide casemanager kan regie nemen en zorgen voor een goed en zorgvuldig onderbouwd dossier.

Meer informatie? Lees dan de beleidsregels beoordelingskader poortwachter en het UWV document 'de RIV-toets in de praktijk'. Ook kunt u via www.verefi.nl de praktische VeReFi whitepaper over de RIV-toets aanvragen.