

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



1.2.1. Taken en plichten werknemer

Bij re-integratie draait het in de eerste plaats om de werknemer. Hij is verplicht om aan zijn re-integratie mee te werken, bijv. door tijdelijk ander werk binnen uw bedrijf te accepteren of door een cursus te volgen. Re-integratie is een zaak tussen u en de werknemer. Als de re-integratie vastloopt en de arbodienst of re-integratiebedrijf kan u niet verder helpen, dan kunt u een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen. Ook de werknemer kan bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen, maar hij heeft in de eerste plaats de mogelijkheid om een second opinion bij uw arbodienst aan te vragen als hij het niet eens is met het oordeel van de arboarts/bedrijfsarts.

1.2.2. Taken en plichten werkgever

Als de werknemer kan werken (ook al gaat het om ander werk dan zijn eigen functie), dan moet u er alles aan doen om ervoor te zorgen dat hij weer aan het werk gaat. Dat betekent de eerste 52 weken binnen uw bedrijf zoeken (spoor 1) en daarna daarbuiten (spoor 2). Houd voor ogen dat na twee jaar het UWV de WIA-aanvraag van de werknemer beoordeelt. Dan gaat het erom dat u kunt aantonen dat u er alles aan heeft gedaan om uw werknemer weer aan het werk te krijgen. Ook al is dit misschien niet gelukt. Daarom is het belangrijk dat het re-integratieverslag compleet is en inhoudelijk volledig.

Re-integratie binnen het bedrijf (spoor 1)

Op de eerste plaats probeert u altijd de werknemer in zijn eigen werk te laten terugkeren. Dit doet u samen met de bedrijfsarts of arbodienst. Als het eigen werk niet meer gaat, kijkt u naar de mogelijkheden voor ander werk binnen uw bedrijf. U biedt uw werknemer de mogelijkheid zijn eigen werk (gedeeltelijk) te hervatten. Daarnaast kijkt u of er mogelijkheden zijn om taken te verlichten en werk over te dragen aan collega's. Op deze manier probeert u uw werknemer zo veel mogelijk weer in zijn eigen (aangepaste) functie te laten terugkeren. U kunt bijv. dienstroosters aanpassen of taken opnieuw verdelen, tenzij dit de organisatie binnen uw bedrijf te ernstig verstoort. Ook kunt u de werkplek aanpassen of voorzieningen treffen, zoals een aangepast toilet, een traplift of een aangepaste werkplek. Al deze activiteiten zien op het verrichten van werkzaamheden binnen uw bedrijf en vallen daarmee onder spoor 1.

Wanneer het niet duidelijk is wat uw werknemer nog kan, dan kan de bedrijfsarts arbeidstherapie adviseren. Uw werknemer gaat dan tijdelijk volledig of gedeeltelijk aan het werk. Dit kan voor maximaal zes weken. In deze oefenperiode bekijkt de bedrijfsarts welke arbeidsmogelijkheden uw werknemer heeft om te werken. Arbeidstherapie is geen werkhervatting en heeft geen loonwaarde. De werknemer blijft dan ook volledig ziek.

- Welk werk kunt u aanbieden? Het werk moet zo veel mogelijk aansluiten bij het eerdere werk van uw werknemer. Bied scholing aan als dat nodig is of wissel taken met een andere werknemer.
- Het werk voor hetzelfde aantal uren als de oude functie.
- Het werk voor langere tijd.

Als de werknemer niet (meer) zijn eigen functie kan uitoefenen, verwacht het UWV van u dat u op zoek gaat naar een andere functie binnen uw bedrijf.

- Onderzoek alle mogelijkheden, ook als u te maken heeft met inkrimping van de organisatie. De werknemer alleen informeren over vacatures of het laten meedraaien in sollicitatieprocedures, is niet voldoende. Het is niet noodzakelijk dat u andere werknemers ontslaat.
- Ga in op voorstellen van de werknemer, ook al zijn hier aanpassingen voor nodig. U kunt deze voorstellen alleen afwijzen als u hier zwaarwegende redenen voor heeft.
- Re-integratie buiten het bedrijf (spoor 2).

Re-integratie buiten het bedrijf (spoor 2)

Als het niet lukt om de zieke werknemer binnen uw eigen bedrijf te laten terugkeren, dan gaat u samen op zoek naar een andere werkgever. Het is belangrijk om op tijd met het tweede spoor te beginnen: uiterlijk na één jaar ziekte. Re-integratiebedrijven kunnen u hierbij helpen. De nieuwe werkgever kan een zusterorganisatie zijn of een bedrijf dat u kent via uw netwerk. Als het UWV bij de beoordeling van de WIA-aanvraag vaststelt dat u niet op tijd heeft gezocht naar mogelijkheden buiten uw bedrijf, dan loopt u een reële kans een loonsanctie opgelegd te krijgen. Dan moet u het loon van uw werknemer langer doorbetalen.

Re-integratie kan ook plaatsvinden door gebruik te maken van zogenaamde 'poortwachtercentra'. Deze centra zijn een initiatief van het bedrijfsleven, waarbij wordt samengewerkt om re-integratie zelf uit te voeren. Regionale poortwachtercentra kunnen door hun netwerk in het regionale bedrijfsleven bemiddelen bij het vinden van een nieuwe werkgever.

Als in het kader van het tweede spoor een nieuwe werkgever wordt gevonden, kan de werknemer voor of na het einde van de eerste twee jaar ziekte (104 weken) bij de nieuwe werkgever in dienst treden. De nieuwe werkgever betaalt dan ook het loon en (afhankelijk van de WIA-beslissing) vult het UWV dit eventueel aan met een WGA-uitkering. In de praktijk kan de werknemer vaak terugvallen op de no-riskpolis, wat gunstig is voor de nieuwe werkgever. Mocht zich de situatie voordoen dat de werknemer ziek uitvalt, kan hij de Ziektewet-uitkering verrekenen met het loon. Het UWV betaalt namelijk bij ziekte van de werknemer de Ziektewet-uitkering. Dit geldt voor de eerste vijf jaar dat de werknemer bij de nieuwe werkgever in dienst is.

Een optie om het werken bij een nieuwe werkgever makkelijker te maken voor de werknemer is detachering. Bij detachering blijft hij bij u in dienst, maar re-integreert voor een bepaalde periode bij een andere, nieuwe werkgever. Na afloop van de detacheringsperiode kan hij eventueel bij de andere werkgever in dienst treden. U kunt beide het initiatief nemen voor detachering.

Detachering

Detachering heeft ook voor u als werkgever (financieel) voordeel. U maakt met de andere werkgever afspraken over de vergoeding van loonkosten en/of opleidingskosten. Deze afspraken legt u vast in een detacheringsovereenkomst. U krijgt een vergoeding van de andere werkgever waar de werknemer gaat re-integreren. Met deze vergoeding worden uw loonkosten verminderd. Uw werknemer is verplicht om aan de detachering mee te werken.

Detachering heeft voor hem meerdere voordelen:

- hij blijft aan het werk en komt niet (lang) buiten het arbeidsproces te staan;
- hij blijft bij u in dienst;
- zijn arbeidsvoorwaarden blijven hetzelfde;

- hij kan snel aan het werk bij een ander als u geen passend werk voor hem heeft binnen de eigen organisatie;
- hij doet ervaring op bij een andere werkgever.

De andere werkgever kan twijfelen om een zieke werknemer meteen aan te nemen. Detacheren kan deze twijfel wegnemen, want hij loopt geen financieel risico. Uw werknemer blijft namelijk bij u in dienst. Indien de werknemer na afloop van twee jaar ziekte formeel bij hem in dienst treedt, dan kan de werknemer na de WIA-beoordeling naar alle waarschijnlijkheid een no-riskpolis krijgen..