

| 2-4 | De noodzaak tot interdisciplinair begrijpen

## Gids voor een interdisciplinaire aanpak van re-integratie

Lydia Charlier, Erwin Audenaerde en Monique Ballering-Van der Laan – mr. L.E.M. Charlier MfN® is mediator in letselschade- en arbeidsconflicten en lid van de Raad van Advies van dit blad; E. Audenaerde SRA® LRGD® is gecertificeerd registerarbeidsdeskundige en gerechtelijk deskundige; M. Ballering-Van der Laan Rccm® is geregistreerd casemanager.

Slachtoffers van letselschade staan vaak voor een langere periode van arbeidsongeschiktheid en herstel. Op termijn ontstaan benutbare arbeidsmogelijkheden, maar hoe zijn de re-integratiekansen optimaal te benutten? Het arbeidsrecht en het sociaal zekerheidsrecht stellen hun eigen eisen, en als een derde aansprakelijk is, speelt ook het aansprakelijkheidsrecht en de (verzekeraar van de) aansprakelijke persoon een belangrijke rol. Samenwerking in deze 'driehoek' ligt voor de hand, maar die wordt in de praktijk nauwelijks gezocht. Daardoor worden re-integratiekansen te weinig benut, met grote (financiële) consequenties voor alle betrokkenen, waarvan een groot deel zou kunnen worden vermeden.

Omdat professionals in de letselschade op de hoogte moeten zijn van de rollen en verplichtingen van alle betrokkenen, terwijl zij in de samenloop van arbeidsrecht, sociaal zekerheidsrecht en aansprakelijkheidsrecht gemakkelijk de weg kwijt kunnen raken, schreven Lydia Charlier, Erwin Audenaerde en Monique Ballering-Van der Laan deze praktische gids voor aansprakelijkheid & arbeidsrecht & sociaal zekerheidsrecht & re-integratie.

### Drie delen

In langlopende zaken ontstaan meestal problemen met de vaststelling van de aansprakelijkheid, de complexiteit van de causaliteit en de omvang van de schade. In deze gids concentreren de auteurs zich op het laatste onderwerp, waarbinnen de post verlies aan verdienvermogen vaak de grootste schadepost is, en daarmee de grootste hobbel voor de schaderegeling. Samenwerking bij de re-integratie kan deze schadepost voor alle partijen verminderen, en daarmee het schaderegelingsproces bekorten en vergemakkelijken.

In drie delen worden achtereenvolgens de belangen, verplichtingen en verantwoordelijkheden geschetst van de 1. verzekeraar, benadeelde en werkgever, 2. geregistreerde casemanager, en 3. de arbeidsdeskundige. In een gezamenlijk slotdeel formuleren de drie auteurs de conclusies en doen ze aanbevelingen voor een stappenplan.

### Enkele cijfers

Negen van de tien letselschade-zaken worden binnen twee jaar afgewikkeld,<sup>1</sup> maar recent neemt het aantal complexe, langlopende letselschaden toe: in 2017 ruwweg 6.500 zaken,<sup>2</sup> in 2018 zo'n 7.100.<sup>3</sup> Daarenboven blijkt vroegtijdige en adequate interventie bij de re-integratie te leiden tot een gemiddelde loonwaardestijging van ruim 30 %.<sup>4</sup>

1 Zie <https://bit.ly/37x45FB>.

2 L.E.M. Charlier, 'Mediation in letselschade blijft ten onrechte achter', *Letsel&Schade* 2018-3.

3 Richard Weurding, directeur Verbond van Verzekeraars, tijdens letselschadesymposium, Erasmus School of Law, december 2019.

4 Zie Impact Centre Erasmus University Rotterdam: *Preventieve en vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen. Onderzoek naar de mogelijkheden en effecten*, 2020. Dossierstudie laat zien dat eerdere inzet van het arbeidsdeskundig onderzoek kan leiden tot een gemiddelde stijging van 31,7 % in loonwaarde; Hulleman en Brinkman, *Tijdstip uitvoering Arbeidsdeskundige onderzoek in relatie tot daling van het Arbeidsongeschiktheidspercentage*, 2016; zie <https://bit.ly/3sbjSS8>).



## | 2 | De rollen van verzekeraar, benadeelde en werkgever

Lydia Charlier

Wie een ander als gevolg van zijn onrechtmatig handelen schade toebrengt is voor de schade die de ander dient te vergoeden aansprakelijk. Uit art. 6:162 BW vloeit daarmee het uitgangspunt voort dat de aansprakelijke de benadeelde zoveel mogelijk moet brengen in de situatie als ware het voorval niet gebeurd.<sup>5</sup> De gelaedeerde heeft recht op volledige schadevergoeding door de aansprakelijke partij.<sup>6</sup> De schade wordt begroot door de financiële situatie voor het ongeval te vergelijken met die van na het ongeval, rekening houdend met aanspraak op uitkeringen en met de schadebeperkingsplicht van de benadeelde art. 6:101 BW.<sup>7</sup>

Vooraf zij nog opgemerkt dat het niet alleen gaat om financiële of juridische belangen van de werknemer en de andere partijen. Dat juist het immateriële belang voor de werknemer groot is, wordt door professionals vaak over het hoofd gezien.

Werk is van doorslaggevend belang voor de mentale en fysieke gezondheid, weet ook hoogleraar Lex Burdorf.<sup>8</sup> De invloed van werk op de mentale en fysieke gezondheid is enorm. Werk geeft zin en structuur en draagt aantoonbaar bij aan de gezondheid en het geluk van mensen. Mensen die na uitval wegens ziekte binnen twee jaar weer aan het werk gaan, laten een spectaculaire verbetering van de algehele gezondheid zien.<sup>9</sup> Dat is ook van belang voor slachtoffers van een ongeval.

### 1. Verzekeraar: voorzien in behoefte

Zodra zich bij de werknemer enig herstel voordoet zijn de werknemer, zijn werkgever en – van meet af aan ook de aansprakelijke partij – aan zet om de re-integratie in passende arbeid gestalte te geven. Deze aansprakelijke

partij zal over het algemeen worden vertegenwoordigd door diens verzekeraar, en wordt daarom hier ook aangeduid met ‘verzekeraar’.

De verzekeraar moet voorzien in de behoefte van de gekwetste, dus ook in diens re-integratiebehoefte. Hier geldt: wie aan een ander door onrechtmatig handelen schade toebrengt, is in de eerste plaats zelf aan zet om de daardoor ontstane schade te vergoeden.<sup>10</sup> Dat een ander (ook) verplichtingen heeft om de schade te beperken, doet daaraan niet af. Ook na het einde van het dienstverband heeft de verzekeraar evident een rol bij het welslagen van de re-integratie.<sup>11</sup>

#### 1.1 Belang en bewijspositie

Lukt de re-integratie niet of onvoldoende, dan zorgt de schadepost ‘verlies aan verdienvermogen’<sup>12</sup> vaak voor omvangrijke discussies. Ieder der partijen ontwikkelt een eigen visie op de toekomst met en zonder ongeval, waarbij zij ieder menen dat hun visie geldt als de meest redelijke benadering.<sup>13</sup> Die visies zijn niet zelden elkaars spiegelbeeld.<sup>14</sup> Partijen verliezen elkaar uit het oog naarmate de verhoudingen op dit punt verharderen. Het gevolg is een langdurige en kostbare discussie, zowel buiten als in rechte.

Een optimale re-integratie is in het belang van de verzekeraar. Zij beperkt de inkomensval van het slachtoffer en de schade, en voorkomt onnodige verharding en hoge kosten.

De gepleegde inspanning tot re-integratie beïnvloedt tevens de bewijspositie van de verzekeraar. Verweert deze zich achteraf door te stellen dat een benadeelde zich onvoldoende heeft ingespannen voor re-integratie, dan zal hij<sup>15</sup> allereerst moeten uitleggen wat zijn eigen bijdrage

5 HR 5 december 2008, NJ 2009/387, m.nt. J.B.M. Vranken (Rijnstate/Reuvers) en recenter: HR 26 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2797 (De Jonge/Scheper Ziekenhuis).

6 Vgl. A.R. Bloembergen, *Schadevergoeding bij onrechtmatige daad* (diss. Utrecht), Deventer: Kluwer 1965, p. 117.

7 HR 15 mei 1998, NJ 1998, 624 (Vehof-Vasters/ Helvetia).

8 Hij is hoogleraar determinanten van volksgezondheid, met als onderzoekerterrein onder meer arbeid en gezondheid, verbonden aan het Erasmus Medisch Centrum Rotterdam

9 L. Burdorf, ‘Artsen en beleidsmakers moeten weten: arbeid is het beste medicijn’, Overheid van nu, zie: <https://bit.ly/3beYmqa>.

10 HR 5 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3532, NJ 2016/159, m.nt. S.D. Lindenbergh.

11 ECLI:NL:HR:2010:BM0895: de Hoge Raad oordeelde dat de benadeelde ook na ontslag enige tijd moest worden gegund om te re-integreren; en ECLI:NL:PHR:2010:BM0895 randnummer 4.6.4: AG Spier was in de kwestie bedoeld in de vorige noot van mening dat de verzekeraar hem daarbij de helpende hand moest bieden.

12 Deze post ziet niet alleen op verlies van inkomsten, maar ook bijvoorbeeld op verlies van pensioen en andere emolumenten.

13 Zie ook A.J. Akkermans, ‘De “omkeringsregel” bij het bewijs van causaal verband’, oratie, Den Haag 2002, p. 120v.; hij leidt hieruit meer in het algemeen een bewijsvermoeden af.

14 Vgl. T. Hartlief, ‘Prognoses in het personenschaderecht’, AV&S 2005 nr. 27, p. 160.

15 Waar ‘hij’ wordt gebruikt wordt in dit artikel tevens ‘zij’ bedoeld.



aan dat re-integratietraject is geweest.<sup>16</sup> Blijft die uitleg uit dan kan de rechter daaraan gevolgen verbinden.

## 1.2 Passende arbeid in het aansprakelijkheidsrecht

In het aansprakelijkheidsrecht is het begrip *zo veel mogelijk* passende arbeid leidend voor de re-integratie als de eigen, bedongen arbeid niet meer tot de mogelijkheden behoort. Dit begrip moet worden onderscheiden van ‘passende arbeid’ in het arbeidsrecht, waar het minder ver strekt. De verzekeraar moet immers het slachtoffer zo veel mogelijk brengen in de situatie als ware het ongeval niet gebeurd. In het arbeidsrecht daarentegen verbleekt het begrip ‘passende arbeid’ naarmate de tijd vordert. In het aansprakelijkheidsrecht kan de werknemer blijvend verlangen dat hij wordt teruggeplaatst in volledig passend (te maken) werk: hij heeft het recht om zoveel als redelijkerwijs mogelijk is vast te houden aan de situatie als ware het ongeval niet gebeurd, zolang de arbeidsongeschiktheid duurt.

Daarom is de verzekeraar vanaf het begin belangrijk voor het faciliteren van samenwerking bij het vinden van zo veel mogelijk passende functies en taken. In samenspraak met de werkgever kan een plan worden gemaakt voor de investeringen van de verzekeraar in adequate (aanvullende) re-integratie interventies, in aanvulling op hetgeen waarin de werkgever of zijn verzuimverzekeraar moet voorzien.

## 2. Benadeelde: schadebeperkingsplicht<sup>17</sup>

Een slachtoffer van een ongeval waarvoor een ander aansprakelijk is kan volledige vergoeding van zijn schade verlangen. De benadeelde moet wel alles wat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, doen om te herstellen.<sup>18</sup> Hij is verplicht om mee te werken aan zijn re-integratie. Dat betekent dat van hem een actieve opstelling wordt verwacht: waar mogelijk moet hij zelf met voorstellen komen voor re-integratie. Van hem mag verder worden verwacht dat hij een redelijk aanbod aanvaardt.

De benadeelde heeft een zekere vrijheid om zijn leven op een bepaalde manier in te richten,<sup>19</sup> maar deze vrijheid wordt begrensd door de schadebeperkingsplicht ex art. 6:101 BW. Hij is binnen redelijke grenzen gehouden tot het nemen van maatregelen ter voorkoming of beperking van de schade.<sup>20</sup> Wanneer hij deze plicht verzaakt, resulteert dat in een vermindering van zijn recht op schadevergoeding. Feitelijk is de schadebeperkingsplicht een variant op de eigen schuld. Van de benadeelde mag worden gevergd dat hij zich inspant om vervangende inkomsten te verwerven en/of zijn schade te beperken.<sup>21</sup> Hij moet zijn persoonlijke voorkeuren na het ongeval ook in zekere mate aanpassen.<sup>22</sup>

---

***In samenspraak met de werkgever kan een plan worden gemaakt voor de investeringen van de verzekeraar in interventies in de re-integratie, in aanvulling op hetgeen waarin de werkgever of zijn verzuimverzekeraar moet voorzien.***

---

Van een benadeelde kan echter niet meer dan het redelijke worden gevergd.<sup>23</sup> Daarbij zijn de concrete omstandigheden van het geval, op het tijdstip waarop de maatregel genomen moest worden, steeds in belangrijke mate bepalend.<sup>24</sup> Een aantal gezichtspunten is bij de beoordeling daarvan van belang.<sup>25</sup> Een daarvan is terughoudendheid van de aansprakelijke persoon: de keuzevrijheid van het slachtoffer brengt met zich dat hij in redelijkheid zijn leven naar eigen inzicht en wens moet kunnen inrichten.<sup>26</sup> Reden voor terughoudendheid is dat het nu juist de aansprakelijke persoon is die de benadeelde in deze situatie heeft gebracht.

Doet de verzekeraar een beroep op schending van de schadebeperkingsplicht dan rust op hem het bewijs daarvan. Hij zal concreet moeten stellen en zo nodig bewijzen dat de benadeelde niet heeft voldaan aan hetgeen re-

16 Vgl. ten aanzien van de schadebeperkingsplicht van de aansprakelijke in relatie tot die van de benadeelde ook: R.J.B. Boonekamp, *Groene serie Schadevergoeding*, art. 101 BW aant. 5.5

17 Voor een uitgebreide bespreking zie onder meer ECLI:NL:PHR:2018:402.

18 Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter.

19 Zie bijvoorbeeld T. Hartlief, ‘Keuzevrijheid in het personenschaderecht’, *NJB* 2004, p. 1832v.

20 A.L.M. Keirse, ‘Schadebeperkingsplicht, over eigen schuld aan de omvang van de schade’ (serie *Recht & Praktijk*, deel 127), Deventer Kluwer 2003.

21 ECLI:NL:PHR:2017:552.

22 ECLI:NL:RBALK:2011:BP9365.

23 HR 5 oktober 1979, *NJ* 1980, 43 (Tauber/Verhey).

24 Asser/Sieburgh 6-II 2017/126; Boonekamp, *GS Schadevergoeding*, at. 6:101, aant. 5.5.1; A.L.M. Keirse, *Schadebeperkingsplicht*, diss. 2003, p. 126 en A.L.M. Keirse, *Schadebeperkingsplicht, Wie verwacht wat van wie?*, 2010, p. 24.

25 Vgl. M. Opdam, *Juridische spagaat bij letselschade*, 2014, par. 4.3.1.2, p. 116v.

26 HR 14 december 2007, vgl. ook ECLI:NL:HR:2007:BB8658 (81 Ro.) en ECLI:NL:PHR:2007:BB8658 randnummer 2.9.2; Zie ook Keirse 2009, p. 10



delijkerwijs van hem mocht worden verlangd.<sup>27</sup> Voor het aannemen van een schending van de schadebeperkingsplicht is een dubbel causaal verband vereist: er moet zowel causaal verband bestaan tussen omstandigheden aan de zijde van de dader en de omvang van de schade, als tussen de omstandigheden aan de zijde van de benadeelde en de omvang van de schade. Art. 6:98 BW dient als leidraad bij beantwoording van de vraag of de schade in een concreet geval mede het gevolg is van het achterwege laten van schadebeperkende maatregelen.<sup>28</sup>

### 3. Werkgever: hervatting van arbeid

De re-integratieverplichtingen van de werkgever zijn uitgebreid en complex. Het niet voldoen aan die verplichtingen kan voor hem leiden tot serieuze – financiële en andere – gevolgen, die hij graag zal willen voorkomen. Van belang voor de aard en omvang van zijn re-integratieverplichtingen zijn onder meer art. 7:658a BW, de memorie van Toelichting WWZ, de Ontslagregeling, de Toelichting op de Ontslagregeling 2019, de procesgang 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar (ook wel: de Wet Verbetering Poortwachter), de werkwijzer en beleidsregels Poortwachter, de AKC Leidraad passende arbeid Spoor 1 en Spoor 2, en de re-integratie jurisprudentie. Zij vinden hierna bespreking.

Op grond van art. 7:658a BW moet re-integratie in de eerste plaats gericht zijn op hervatting van de bedongen arbeid, al dan niet met aanpassingen.<sup>29</sup> Lukt dat niet dan is het arbeidsrechtelijke begrip ‘passende arbeid’ leidend. De werkgever moet de inschakeling van de zieke werknemer in aangepaste of passende arbeid bevorderen, primair in het eigen bedrijf (1<sup>e</sup> spoor) en pas als deze daar niet te vinden is: bij een andere werkgever (2<sup>e</sup> spoor).

#### 3.1 Passende arbeid in het arbeidsrecht: botsende systemen

Art. 7:658a lid 4 BW definieert het arbeidsrechtelijke begrip ‘passende arbeid’: ‘alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamenlijk, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd’. Deze definitie is verder uitgewerkt in de Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter.

De functie moet aansluiten bij de opleiding, ervaring, arbeidscapaciteiten en medische mogelijkheden van de werknemer.<sup>30</sup> De uitzonderingredenen ‘van lichamenlijk, geestelijke of sociale aard’ worden niet snel aangenomen. Op termijn verschiet het begrip passende arbeid in het arbeidsrecht van kleur. Hoe langer de arbeidsongeschiktheid duurt, hoe meer arbeid passend is. Naarmate de tijd verstrijkt zullen elementen uit het begrip passende arbeid verbleken. Waar een werknemer kort na het intreden van de arbeidsongeschiktheid nog van de werkgever mag verlangen dat hij re-integreert in een functie op een gelijkwaardig niveau als de verlaten functie, moet hij bijvoorbeeld na twee jaar instemmen met werk op een beduidend lager niveau.

Het begrip passende arbeid is niet eenduidig, het kan in het arbeidsrecht aanmerkelijk verschillen van hetzelfde begrip in het aansprakelijkheidsrecht. Daardoor kunnen er botsingen ontstaan die voor het re-integratieproces belangrijke gevolgen kunnen hebben – maar die kunnen worden voorkomen. Partijen doen er goed aan zich van de verschillen bewust te zijn en hun samenwerking te richten op het complementair maken van de re-integratie-inspanningen.

#### 3.2 Omvang verplichtingen

De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig om de zieke werknemer in staat te stellen de (eigen of andere passende) arbeid te verrichten. De werkgever moet van meet af aan actief onderzoeken of herplaatsing van de werknemer in aangepaste of passende arbeid mogelijk is.<sup>31</sup> Alles wat binnen het redelijk bereik van de werkgever ligt, mag worden gevegd. Hij mag niet zonder meer uitgaan van de bestaande functies en werkverdeling. Van de werkgever wordt gevegd dat hij waar mogelijk de functies, de arbeidsverdeling of zijn bestaande organisatie aanpast, en bestaande functies herverkavelt.<sup>32</sup> Herschikking van taken (ook wel ‘job carving’ – met deeltaken van bestaande functies een nieuwe functie te creëren die geschikt is voor iemand die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is) kan alleen dan worden nagelaten als daarmee in redelijkheid geen werk is te creëren.<sup>33</sup>

27 A.L.M. Keirse en R.H.C. Jongeneel, *Eigen schuld en medeaansprakelijkheid*, 2013/63 en Boonekamp en Valk, *Stelplecht en bewijslast*, commentaar op art. 6:101 BW, onder verwijzing naar de conclusie van A-G Huydecoper (onder 15) voor HR 26 april 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD9139, NJ 2002/325 (Paragh /Stichting Volkswoningen) en de conclusie van A-G Spier (onder 4.4.1) voor HR 26 september 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF9414, NJ 2004/460 m.nt. Vranken (Regiopolitie Gelderland-Zuid/Hovax B.V.).

28 A.L.M. Keirse, *Schadebeperkingsplicht*, diss. 2003, p. 90-91.

29 Vgl.: Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, *Stcr.* 2002, 236, zoals sindsdien gewijzigd. Zie ook bijvoorbeeld: Ktr. Harderwijk 22 december 2004, *RAR* 2005, 33 en Ktr. Harderwijk 22 december 2005, *Prg.* 2005, 57.

30 Art. 7:658a lid 3 BW.

31 Par. 2.3.1 Toelichting Ontslagregeling: Onderzoek herplaatsingsmogelijkheden

32 HR 18 januari 2013, *JAR* 2013/54. vgl. bijvoorbeeld ook Rb Overijssel ECLI:NL:RBOVE:2020:3768 r.o. 4.6.

33 ECLI:NL:CRVB:2018:1135.



Bij zijn onderzoek moet de werkgever ook bijzondere factoren afwegen.<sup>34</sup> De inspanning en de mate van regie van de werkgever zijn groter naarmate:<sup>35</sup>

- het aantal werknemers dat dezelfde functie uitvoert groter is;
- het dienstverband van de werknemer langer heeft geduurd;
- de reden van uitval gelegen is in het werk.<sup>36</sup>

Herplaatsing van een werknemer wordt onder meer gezien aan de hand van<sup>37</sup>

- vacatures die beschikbaar zijn of mogelijk binnen afzienbare termijn komen;
- arbeidsplaatsen die worden bezet door de zogenoemde plaatsmakers:<sup>38</sup>
  - een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die binnen de redelijke termijn<sup>39</sup> eindigt
  - uitzendkrachten of payrollmedewerkers
  - AOW'ers
  - werkenden anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst, onder wie zelfstandige externen.

---

**Partijen moeten zich bewust zijn van de verschillende betekenissen van 'passende arbeid' in het arbeidsrecht en het aansprakelijkheidsrecht, en hun samenwerking richten op het complementair maken van de re-integratie-inspanningen.**

---

Als de onderneming van de werkgever deel uitmaakt van een (internationale) groep, worden bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is mede arbeidsplaatsen bij andere tot deze groep behorende ondernemingen betrokken. Is er een herplaatsings-/herschikkingsmogelijkheid, dan zal de werkgever die functie/taken in beginsel moeten aanbieden. De werknemer moet passende arbeid accepteren. Dit heeft te gelden op zowel functieniveau als op taakniveau.

Van een werkgever mag onder omstandigheden ook worden verlangd dat hij een werknemer in het eigen bedrijf herplaatst voor een gering aantal uren of een beperkt ta-

kenpakket, ook als de werknemer zijn functionele mogelijkheden bij een ander bedrijf wellicht beter zou kunnen benutten. Hierbij is de inkomenszekerheid van de werknemer leidend. Indien de medewerker rekening houdend met beperkingen bij andere werkgever geen loonverlies heeft, dan prevaleert een functie bij een andere werkgever. De beleidsregels zien voorts ook op het financiële aspect van de re-integratie. Naarmate de herplaatsing van de werknemer minder financiële belasting voor de bedrijfsvoering vormt, mag deze dan ook eerder van de werkgever verlangd worden. De beleidsregels<sup>40</sup> wijzen tevens op de mogelijkheid tot subsidies als relevante factor.

Een werkgever die stelt dat een functie niet passend gemaakt kan worden door bijvoorbeeld het aanbieden van omscholing, aanpassing van de uren of het arbeidspatroon dan wel herschikking van taken/herplaatsing, zal die stelling bij betwisting moeten bewijzen.<sup>41</sup> De werkgever moet zo concreet mogelijk toelichten waarom herschikking/herplaatsing van de werknemer niet mogelijk is, of in de gegeven omstandigheden in redelijkheid niet van hem gevergd kan worden.

De werkgever doet er goed aan zich te realiseren dat hij, ook als het tot een ontslaanvraag komt, uit hoofde van art. 7:669 lid 1 BW moet toelichten waarom het niet mogelijk is – of niet in de rede ligt – om de werknemer binnen de redelijke termijn te herplaatsen op een passende functie binnen de onderneming of groep of taken te herschikken.<sup>42</sup> Als de werkgever in dit kader heeft vertrouwd op – onjuiste – adviezen van derden, exonereert dat hem niet.<sup>43</sup>

### 3.3 Initiatief van werknemer

De werknemer moet een beroep doen op passende arbeid als deze zich voordoet. Op grond van de Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter<sup>44</sup> moet de werkgever in beginsel daarop ingaan, mede afhankelijk van de inhoud van het aanbod, de aard van de arbeid en de organisatie van het bedrijf. Als de werkgever op dat aanbod niet wil ingaan moet hij aantonen dat aanbieding van de betreffende functie of taak redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

34 ECLI:NL:RBMNE:2014:3655.

35 Vgl. ook Arbeids Deskundig Kenniscentrum (AKC), *Leidraad passende arbeid 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> spoor*, onder 5.3; op basis waarvan de arbeidsdeskundige oordeelt. De leidraad is tot stand gekomen met medewerking van onder meer het UWV.

36 Zie ECLI:NL:GHLEE:2011:BT8477 en ECLI:NL:RBLIM:2016:9997.

37 Zie art. 9 Ontslagregeling 2019 en de toelichting daarop

38 Art. 9 Ontslagregeling, eerste lid, onderdeel b.

39 Bedoeld in artikel 10 Ontslagregeling: een termijn van 26 weken.

40 Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter

41 Hoge Raad 30 mei 2009, JAR 2008/167

42 Uit: de Toelichting op de Ontslagregeling rond herplaatsing, zie ook: ECLI:NL:RBGEL:2021:59.

43 ECLI:NL:GHLEE:2011:BT8477 r.o. 10.5.

44 Deels overgenomen in de Werkwijzer Poortwachter UWV.



Een werknemer die – geheel of gedeeltelijk – niet meewerkt aan zijn re-integratie kan door de werkgever volledig worden gekort op zijn salaris.<sup>45</sup>

### 3.4 Rechter eist maatwerk

Van belang voor de verplichtingen van de werkgever is de ‘re-integratie-jurisprudentie’ van de Hoge Raad.<sup>46</sup> Deze jurisprudentie geldt niet alleen tijdens de verplichte loondoorbetalingsperiode, maar – zolang de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd – óók in de periode daarna.<sup>47</sup> Daaruit volgt dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die zich bereid verklaart de bedongen arbeid te verrichten voor het gedeelte waartoe hij in staat is, daartoe in beginsel door de werkgever moet worden toegelaten. Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemer die aanbiedt om een deel van de tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, ook wanneer de werkgever hiervoor de nodige organisatorische maatregelen moet treffen.<sup>48</sup>

De werkgever moet ingaan op een aanbod van een blijvend arbeidsongeschikte werknemer om andere passende arbeid te verrichten. Of dit van de werkgever kan worden gevergd, hangt af van de omstandigheden van het geval, waaronder de inhoud van het aanbod van de werknemer, de aard van de arbeid en de organisatie van het bedrijf.<sup>49</sup> De werknemer zal de inhoud van die passende arbeid dan wel ‘voor zover doenlijk’ moeten specificeren. De werkgever kan zich er – gemotiveerd – op beroepen dat in redelijkheid van hem niet kan worden gevergd dat hij van het aanbod van de werknemer gebruikmaakt.<sup>50</sup> In dat verband heeft de Hoge Raad in 2019 geoordeeld dat het bij het herplaatsingsvereiste niet gaat om een resultaatverplichting van de werkgever. Daarmee wordt de werkgever een zekere beoordelingsruimte gelaten.<sup>51</sup> Er kunnen omstandigheden zijn op grond waarvan het niet in de rede ligt dat de werkgever de herplaatsingsmogelijkheid benut.

De werkgever moet bij de uitvoering van zijn inspanningsverplichting maatwerk leveren: een op de persoon van de desbetreffende werknemer afgestemde benadering. Daarvoor moet de werkgever in directe communicatie met de werknemer onder meer de individuele ambities en mogelijkheden, inclusief aanvullende scholingsmogelijkheden, van de werknemer in kaart brengen.<sup>52</sup> Een werkgever mag voor beschikbare werkzaamheden pas extern werven als geen intern geschikte kandidaten zijn aan te wijzen.<sup>53</sup>

Van belang in het kader van de herplaatsings-/herschikkingsplicht zijn de beschikkingen van Hof Leeuwarden<sup>54</sup> en Hof Den Bosch.<sup>55</sup> Hof Leeuwarden oordeelde dat in een geval waarin de klachten arbeidsgerelateerd waren,<sup>56</sup> op de werkgever een extra zware verplichting rust. Dat klemt te meer als het gaat om een oudere werknemer, wiens toekomstkansen op de arbeidsmarkt gering zijn: het kwam de werkgever op een forse vergoeding te staan. In een situatie waarin de werkgever helemaal niets aan herplaatsing had gedaan, oordeelde Hof Den Bosch tot betaling van een forse billijke vergoeding.<sup>57</sup>

De werkgever mag evenmin te snel grijpen naar het middel van re-integratie 2<sup>e</sup> spoor. Het alleenstaand aanbieden van een re-integratie 2<sup>e</sup> spoor, dan wel outplacement, in combinatie met een beëindiging van het dienstverband, voldoet naar het oordeel van het Hof Leeuwarden niet.<sup>58</sup>

### 3.5 Gevolgen gebrekkige re-integratie voor werkgever

#### Loonsanctie

Het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen in de eerste 104 weken van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid kan leiden tot een situatie waarin het UWV de werkgever een loonsanctie van maximaal een jaar loondoorbetaling oplegt.<sup>59</sup> Het UWV kan een administratieve<sup>60</sup> of een inhoudelijke<sup>61</sup> loonsanctie opleggen. *Inhoudelijke* schen-

45 Zie bijvoorbeeld: ECLI:NL:GHDHA:2017:3074; ECLI:NL:RBNNE:2014:653; ECLI:NL:HR:2014:1341; ECLI:NL:RBROT:2014:3914; ECLI:NL:GHAMS:2014:2323; ECLI:NL:GHAMS:2009:BJ4324; ECLI:NL:RBHAA:2007:BA4865; ECLI:NL:GHSHE:2017:3752; ECLI:NL:HR:2004:AO4595; ECLI:NL:RBNNE:2018:869.

46 Zie voor deze term en uitvoerig over de re-integratiejurisprudentie: A.R. Houweling (red.) e.a. *Arbeidsrechtelijke themata II*, 2018, p. 487-495

47 Zie o.a. A.R. Houweling, t.a.p., p. 487-489.

48 HR 8 november 1985, NJ 1986/309 m.nt. P.A. Stein (Van Haaren/Cehave), r.o. 3.2. Zie ook HR 13 december 1991, NJ 1992/441 (Goldsteen/Roeland), r.o. 3.3.

49 HR 3 februari 1978, NJ 1978/248 m.nt. P.A. Stein (Roovers/De Toekomst)

50 HR 8 november 1985, NJ 1986/309 m.nt. P.A. Stein (Van Haaren/Cehave), r.o. 3.3.

51 HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64 (Shell)

52 De zg. Engie-uitspraak, verwerkt in de Uitvoeringsregels: ECLI:NL:RBNNE:2016:5233, vgl. o.m. r.o. 5.7 – 5.12

53 ECLI:NL:HR:2018:1212.

54 Hof Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2011:BT8477 .

55 Hof Den Bosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:4627 .

56 Hof Leeuwarden, ECLI:NL:GHLEE:2011:BT8477, r.o. 10.2.

57 Hof Den Bosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:4627

58 ECLI:NL:GHLEE:2011:BT8477, r.o. 10.3.

59 In beginsel 70 % van het laatste loon, tenzij anders afgesproken, of toepasselijkheid van een andere regeling zoals een CAO.

60 Een administratieve boete kan worden opgelegd als het re-integratiedossier niet op orde is .

61 Na inhoudelijke toetsing van de re-integratie-inspanningen.



ding van de re-integratieverplichting maakt de werkgever onder omstandigheden schadeplichtig.<sup>62</sup> Indien het niet nakomen van de re-integratieverplichting de werknemer te verwijten valt dan moet de werkgever op basis van artikel 7:629 lid 3 en 6 BW het loon van de werknemer respectievelijk stopzetten of opschorten, op straffe van een mogelijke loonsanctie op te leggen aan de werkgever.

### **Billijke vergoeding**

De werkgever loopt bij gebrekkige re-integratie het risico dat hij ingeval van beëindiging van het dienstverband niet alleen een transitievergoeding (waarvoor hij sinds 1 april 2020 een compensatieverzoek aan het UWV kan doen),<sup>63</sup> maar ook een aanzienlijke billijke vergoeding moet betalen. De Memorie van Toelichting bij de WWZ zegt – voor zover hier relevant – over de relevante factoren voor de beoordeling van de ernstige verwijtbaarheid en een billijke vergoeding:<sup>64</sup>

- als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd;
- (...)
- de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden'

De enkele omstandigheid dat het UWV een loonsanctie heeft opgelegd is evenwel onvoldoende om voorshands ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever aan te nemen.<sup>65</sup> Doorslaggevend voor de beoordeling is of er een deugdelijke grond bestaat voor de gebrekkige re-integratie. Vergelijk onder meer Hof Arnhem-Leeuwarden,<sup>66</sup> Kantonrechter Zwolle,<sup>67</sup> Rechtbank Limburg,<sup>68</sup> waarin zich voor de werkgever 'verzachtende omstandigheden' voordeden. Ook Hof Amsterdam oordeelde recentelijk op

grond van de feiten en omstandigheden dat geen billijke vergoeding hoefde te worden betaald.<sup>69</sup>

---

***Een ontbindingsverzoek wordt bij uitblijven van mediation steeds vaker afgewezen, of toegewezen onder toekenning van een billijke vergoeding.***

---

De Kantonrechter Utrecht kende echter die vergoeding bij gebrekkige re-integratie wel toe,<sup>70</sup> evenals Hof Leeuwarden<sup>71</sup> en Hof Den Bosch.<sup>72</sup> Onder meer het onderdeel 'gebrekkige herplaatsingsactiviteit' kan de werkgever lelijk opbreken. Deze consequenties kunnen vermeden worden door een deugdelijke re-integratie-inspanning.

### **3.6 Mediation bij stokkende re-integratie**

Steeds vaker wordt mediation gebruikt voor interventie in arbeidssituaties. Stokt de re-integratie, dan worden zowel de werkgever als de werknemer potentieel geconfronteerd met grote financiële consequenties. Mediation is dan al snel aangewezen.

Komt het tot een einde van het dienstverband dan laat de jurisprudentie zien dat kantonrechters grote waarde hechten aan mediation op de daartoe aangewezen momenten in het voortraject. De casemanager en/of de bedrijfsarts zijn de eersten die zien of de re-integratie stroef verloopt, en mediation aangewezen is. Daarvoor zijn – ten minste – zes momenten in het proces leidend, waarop partijen zich kunnen beraden.<sup>73</sup>

Een ontbindingsverzoek wordt bij uitblijven van mediation steeds vaker afgewezen,<sup>74</sup> of toegewezen onder toekenning van een billijke vergoeding.<sup>75</sup>

Belangrijk is dat de verzekeraar in gevallen waarin de re-integratie in het geding is bij de mediation betrokken wordt, zodat in tripartite samenspraak een optimale re-

62 ECLI:NL:RBAMS:2020:777.

63 <https://bit.ly/2ZFlveU>.

64 Kamerstukken II 2013/2014, 33 818, nr. 3, MvT pagina 34, zie ook Kamerstukken I 2013/2014, 33818, C, p.112.

65 ECLI:NL:PHR:2019:772 en ECLI:NL:HR:2019:1720.

66 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 15 oktober 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:9536, *AR-Updates* 2018-1227.

67 Rb. Overijssel, locatie Zwolle, 25 september 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:3620, *AR-Updates* 2018-1115. Vergelijk ook Rb. Noord-Holland, locatie Haarlem, 21 juli 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6262, *AR-Updates* 2017-1204.

68 Rb. Limburg 24 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3827.

69 ECLI:NL:GHAMS:2019:4508.

70 Rb. Midden-Nederland, locatie Utrecht, 14 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:481, *AR* 2018-0247, r.o. 4.15

71 ECLI:NL:2011:GHLEE:BT8477, conclusie A-G: ECLI:NL:PHR:2013:BY2586, bekrachtiging in cassatie ECLI:NL:HR:2013:BY2586.

72 ECLI:NL:GHSHE:2019:4627.

73 Deze momenten zijn eerder beschreven onder andere in *Letsel&Schade* 2020 nr. 3: L.E.M. Charlier, 'Mediation kan bij vroegtijdige interventie re-integratie bevorderen en schade beperken', p. 32v.. Zie ook L.E.M. Charlier 'Het recht op mediation in letselschadezaken uit de kast. Een pleidooi voor alternatieve oplossingen', *Tijdschrift voor Conflictantering* 2020 nr. 2 p. 28 e.v.

74 ECLI:NL:RBMNE:2020:4745; ECLI:NL:RBNHO:2020:8985; ECLI:NL:RBROT:2020:8278; ECLI:NL:RBMNE:2020:4734.

75 Zie bijvoorbeeld: ECLI:NL:RBROT:2020:9827; ECLI:NL:RBDHA:2020:10136; ECLI:NL:RBNHO:2020:5161; ECLI:NL:RBNHO:2020:5339; ECLI:NL:RBNHO:2020:5339.



integratie-inspanning tot stand komt. Hij kan bij stroef verlopende re-integratie ook zelf mediation initiëren. De verzekeraar heeft immers een belangrijke rol, en een groot belang bij een optimale re-integratie.

In dit verband zijn tevens van belang de maatregelen die De Letselschade Raad<sup>76</sup> heeft aangekondigd naar aanleiding van het recente rapport Langlopende Letselschaden.<sup>77</sup> Het eerder en vaker inzetten van mediation maakt daarvan onderdeel uit. Het inzetten van mediation, ook in de vroege fase van re-integratie, zal voor alle partijen vruchten afwerpen.

Het inzetten van (interdisciplinaire) mediation in letselschadezaken is aan opwaardering toe. Ook in de jurisprudentie zou meer aandacht moeten komen voor letselschade mediation. Tot nu toe ontbreken objectieve criteria voor situaties waarin mediation in letselschadezaken mogelijk zou zijn. Voor het ontwikkelen van deze criteria kan worden aangehaakt bij het arbeidsrecht.<sup>78</sup> Een actieve houding van het Verbond van Verzekeraars en de rechterlijke macht op dit punt kan die ontwikkeling bevorderen.

#### 4. Conclusie

Het belang van de werknemer bij een optimale re-integratie is groot, in termen van gezondheid, werkgeluk en financiën. Dat geldt ook voor het (financiële) belang van de werkgever bij naleving van de re-integratieverplichtingen. Niet-naleving kan voor beiden grote financiële consequenties hebben, die in de vroege fase van de re-integratie kunnen worden voorkomen.

Ook de verzekeraar heeft er een groot belang bij dat de re-integratie optimaal verloopt.<sup>79</sup> Gebrekkige re-integratie betekent immers een hogere schadelast. Een nauw contact en samenwerking tussen de betrokkenen in 'de driehoek' blijft in de praktijk veelal uit, maar kan voor alle betrokkenen veel voordeel opleveren. Uit een eerste onderzoek blijkt dat voordeel zeer substantieel: het kan leiden tot een gemiddelde stijging van 31,7 % in loonwaarde.<sup>80</sup>

Mediation wordt in het arbeidsrecht vaak al door de bedrijfsarts geadviseerd. Tripartite mediation is bij het stoken van de re-integratie een van de aangewezen middelen om het re-integratieproces weer vlot te trekken en onnodige schade te voorkomen. Inzicht in de aard van de belangen brengt transparantie in de onderhandelingspositie van partijen. Dat maakt een constructief gesprek over de gewenste re-integratie-inspanningen mogelijk.

76 Zie <https://bit.ly/3aJfa8C>.

77 Zie <https://bit.ly/2ZBKxv9>.

78 Zie: ECLI:NL:RBZLY:2012:BV6626 ro. 2.6

79 De aansprakelijkheidsverzekeraar, de verzuimverzekeraar, WIA-verzekeraar of AOV-verzekeraar.

80 Naar de omvang van dat voordeel wordt door het Erasmus Impact Centre in opdracht van AKC vervolgonderzoek gedaan; zie ook: *Preventieve en vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen. Onderzoek naar de mogelijkheden en effecten*, 2020.





## | 3 | De rol van geregistreerde casemanager bij vroege re-integratie

Monique Ballering-Van der Laan

De casemanager is geen onbekende op het ziekteverzuim- en re-integratietoneel. Hij heeft als onafhankelijk procesbegeleider vanaf de eerste ziekmelding een centrale positie in het reguliere ziekteverzuimproces om de kansen op werk te optimaliseren. Hij houdt de voortgang van de re-integratie in de gaten en controleert of de werkgever en de werknemer de gemaakte afspraken nakomen. Hij dient daarbij rekening te houden met de belangen van alle betrokkenen, waarbij het wettelijk kader als uitgangspunt dient.

De complexe problematiek vergt specifieke expertise. Een geregistreerde casemanager is daarom met permanente educatie opgeleid in de actuele wet- en regelgeving en is ingeschreven bij de Registerberoepsvereniging Nederlandse Vereniging voor Case- en caremanagers<sup>81</sup> of bij het Register Specialistisch Casemanagement.<sup>82</sup>

Het re-integratie proces kent vele partijen (werknemer, werkgever, verzekeraars, UWV, arbeidsdeskundigen, artsen, bedrijfsartsen, behandelaren, leidinggevenden) en veel wet- en regelgeving. Is er een aansprakelijke derde, dan neemt het aantal partijen en de complexiteit nog verder toe. Al die partijen hebben echter één gemeenschappelijk doel: inkomensval en de schade(last) beperken door re-integratiekansen te optimaliseren. Dat doel kan alleen bereikt worden door samenwerking tussen alle partijen, en door de arbeidsrechtelijke, sociaalverzekeringsrechtelijke en aansprakelijkheidscontext samen te brengen. Een casemanager is als geen ander in staat dit proces in goede banen te leiden, te signaleren en alle betrokkenen te informeren en adviseren.

Grote werkgevers hebben vaak een of meer casemanagers in dienst. Voor kleinere werkgevers is de casemanager beschikbaar via casemanagement bureaus, de arbodienstverlener of de verzuimverzekeraar. Verzuimverzekeringen, verzuim ontzorgverzekeringen en WIA-verzekeringen maken al langer gebruik van de geregistreerde casemanager. Hij kan ook een grote rol spelen in de samenwerking tussen werkgever, werknemer en de WA-verzekeraar.

### 1. Praktische invulling re-integratieproces

Op basis van artikel 7:629 BW heeft een werkgever de plicht om gedurende 104 weken (twee jaren) het loon aan een zieke werknemer door te betalen, (uitsluitend) als deze om objectief *medische* reden niet in staat is zijn bedongen arbeid uit te voeren. De bedrijfsarts is degene die bepaalt of de betrokkene door medische redenen niet in staat is zijn bedongen arbeid te verrichten.<sup>83</sup> Bij verschil van inzicht kan deze vraag worden voorgelegd aan een andere bedrijfsarts voor een second opinion, of aan het UWV in de vorm van een deskundigenoordeel.<sup>84</sup>

De casemanager begeleidt het proces vanaf de ziekmelding. Hij informeert bij de bedrijfsarts of er sprake is van ziekte op toetsbare medische gronden, om de beperkingen van de werknemer inzichtelijk te maken en aan te geven op welke wijze belastbaarheid verbeterd kan worden. Hij onderhoudt contact met de ziekteverzuim- en of WIA-verzekeraar van de werkgever. Hij signaleert stagnerende factoren die de re-integratie belemmeren, en adviseert indien aangewezen tijdig tot mediation.

Samenwerking met de WA-verzekeraar in een vroeg stadium zal tot optimalisering van de re-integratie-inspanningen leiden. In de praktijk laat de werknemer zich echter in letselschadegevallen adviseren door een letselschadeadvocaat/belangenbehartiger. De aansprakelijke derde laat zich adviseren door zijn verzekeraar, en de werkgever laat zich adviseren door de (interne) casemanager, de arbodienst en zijn eigen verzekeraar. Hoewel alle partijen hetzelfde doel hebben, ontbreekt veelal de samenwerking tussen deze partijen. Dat kan een negatieve invloed hebben op het realiseren van het gemeenschappelijke doel: terugkeer in het arbeidsproces door de werknemer.

### 2. Consequenties ziekwetuitkering – vangnetregeling

Bepaalde doelgroepen komen in aanmerking voor een Ziekwetuitkering in plaats van loondoorbetaling bij

81 Zie [www.nvvc.nl](http://www.nvvc.nl).

82 Zie [www.register-rsc.nl](http://www.register-rsc.nl).

83 Art. 14 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet.

84 Zowel werkgever als werknemer kunnen op dit punt om een deskundigenoordeel verzoeken; vgl. ook ECLI:NL:GHSHE:2020:3538, art. 7:629 lid 3 sub c B.W., art. 7:658a lid 4 B.W., art. 14 lid 1 aanhef en sub b Arbeidsomstandighedenwet.



ziekte. Het gaat om een afgebakende groep.<sup>85</sup> De Ziektewetuitkering van een zieke werknemer kan aan diens laatste werkgever worden toegerekend of aan het UWV. Dat geldt ook voor een eventuele WGA-uitkering die volgt op de Ziektewetuitkering.

De Ziektewetuitkering wordt (afhankelijk van de grootte van de organisatie) door middel van de gedifferentieerde premie werkhervattingskas aan de voormalige werkgever doorbelast of bij eigen risicodragerschap via verzekeraar aan de voormalige werkgever. De voormalig werkgevers zijn zich over het algemeen niet bewust van de soms forse financiële consequenties. Evenmin zijn zij zich bewust van de mogelijkheden om deze schade te beperken, bijvoorbeeld door de ex-werknemer weer in dienst te nemen, dan wel actief te re-integreren naar passend werk elders.

---

***De werknemer laat zich adviseren door een letselschadeadvocaat, de aansprakelijke door zijn verzekeraar en de werkgever door de (interne) casemanager, de arbodienst en de eigen verzekeraar – het gebrek aan samenwerking tussen hen belemmert terugkeer in het arbeidsproces.***

---

### 3. Regeling procesgang 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar

Werkgever en werknemer zijn de eerste twee jaar samen verantwoordelijk voor het re-integratieproces. De rechten en plichten van de werkgever en van de zieke werknemer liggen vast in de regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar. De Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter geven inzicht in de manier waarop het UWV de inspanningen van werknemer en werkgever na twee jaar beoordeelt. De werkgever is verantwoordelijk voor de ziekteverzuimbegeleiding en de re-integratie van de zieke werknemer, de werknemer moet er alles aan doen om re-integratie mogelijk te maken.

De processtappen, die werkgever en werknemer moeten doorlopen gedurende de 104 weken zijn opgenomen in het stappenplan bij ziekte. De casemanager bewaakt namens de werkgever het zetten van die stappen. Als er sprake is van een aansprakelijke derde, zal de casemanager in een vroeg stadium informatie van de bedrijfsarts inwinnen in verband met de mogelijkheden van regres door de werkgever.

Iedere stap in het proces wordt vastgelegd in ondergenoemde documenten. Deze documenten tezamen vormen het re-integratieverslag (ook wel RIV genoemd). Op basis van het re-integratie verslag zal het UWV na de WIA-aanvraag de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer toetsen. Het UWV toetst<sup>86</sup> of de werkgever in redelijkheid tot zijn re-integratie-inspanningen is gekomen.<sup>87</sup>

### 4. Langdurig verzuim?

Indien al eerder langdurig verzuim verwacht wordt, zal de casemanager eerder dan na een jaar een arbeidsdeskundig advies vragen. Op basis van de door de bedrijfsarts geduide beperkingen kan de arbeidsdeskundige namelijk bepalen of terugkeer in bedongen arbeid – eventueel met aanpassingen – mogelijk is. Is dat niet mogelijk, dan zal de arbeidsdeskundige aangeven tot welk werk bij de eigen werkgever (1<sup>e</sup> spoor) de werknemer nog wel in staat is. Is ook dit niet mogelijk, dan zal de arbeidsdeskundige adviseren om re-integratie bij een andere werkgever (2<sup>e</sup> spoor) te onderzoeken. Door dat al eerder in het proces te onderzoeken worden de re-integratiekansen van de werknemer vergroot. Daarnaast behoudt de werknemer zolang het dienstverband voortduurt het recht op terugkeer in passende arbeid bij de eigen werkgever. Dit geldt dus ook na 104 weken.

Werkgever en werknemer dienen zich in te spannen om re-integratie in *passende arbeid* te bevorderen. Als de werknemer, zonder dat hij daarvoor deugdelijke gronden heeft, niet aan zijn re-integratie inspanningsverplichting voldoet, dan moet de werkgever hem sanctioneren.<sup>88</sup> Verzuimt de werkgever dat, dan kan het UWV hem daarvoor na 104 weken een loonsanctie opleggen.

Zoals besproken in deel I van dit gezamenlijke artikel verbleekt de inhoud van het begrip passende arbeid in het arbeidsrecht na verloop van tijd. Hoe langer de arbeidsongeschiktheid duurt, hoe meer arbeid passend is. Passende arbeid kan nieuw bedongen arbeid worden. Van doorslaggevend belang is in dat kader of de werkgever deze passende arbeid structureel kan aanbieden.

### 5. Arbeidstherapie, loonwaarde en 1 %-regel

Zodra een werknemer arbeidsmogelijkheden heeft zal de werkgever de werknemer eerst arbeid bieden op arbeidstherapeutische basis. Arbeidstherapie is een middel om re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers

85 Zie <https://bit.ly/2NPBp3q>.

86 Artikel 65 WIA.

87 Werkwijzer poortwachter, mei 2020.

88 Art. 7:629 lid 3 en lid 6.



Stappenplan bij ziekte	
Wanneer?	Wat moet er gebeuren?
<b>Dag 1</b>	Ziekmelding. Ziek betekent niet altijd ongeschikt om te werken – werkgever en werknemer gaan vanaf de eerste ziektedag op zoek naar mogelijkheden om werkzaamheden (eventueel in aangepaste vorm, in minder uren of andere werkzaamheden) uit te voeren.
<b>Week 6</b>	De werkgever legt uiterlijk in week 6 een re-integratie dossier aan, met daarin alle genomen stappen in het re-integratieproces vastgelegd. Uiterlijk 6 weken na de eerste ziektedag stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op: wat kan de werknemer nog wel en wat niet.
<b>Week 8</b>	Uiterlijk 8 weken na de eerste ziektedag stellen werkgever en werknemer samen een plan van aanpak op: wat gaan zij doen om zo snel mogelijk weer aan het (eigen) werk te kunnen.
<b>Week 8 – week 104</b>	In de probleemanalyse geeft de bedrijfsarts een prognose op volledig/duurzaam herstel in bedongen arbeid. Op basis hiervan stellen werkgever en werknemer iedere 6 weken het plan van aanpak (schriftelijk) bij. Periodiek, indien de re-integratie stagneert, bij wijzigingen in de medische situatie of conform wettelijke richtlijnen, geeft de bedrijfsarts een advies op basis waarvan werkgever en werknemer afspraken kunnen maken voor volledig herstel in bedongen arbeid. Uiterlijk de eerste werkdag na de 42 <sup>e</sup> ziekteperiode doet werkgever bij het UWV aangifte van langdurige ziekte. Door deze aangifte wordt het proces leidend tot de WIA aanvraag in werking gesteld. Doet werkgever dit niet tijdig, dan wordt een boete opgelegd.
<b>Uiterlijk week 52</b>	Eerstejaarsevaluatie. Als een werknemer bijna 1 jaar (52 weken) ziek is, vullen werkgever en werknemer samen de eerstejaarsevaluatie in. Hierin staat hoe de re-integratie tot nu toe is verlopen en welke stappen er in het 2 <sup>e</sup> ziektejaar noodzakelijk zijn. De bedrijfsarts brengt uiterlijk na 52 weken de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer in kaart en stelt een Inzetbaarheidsprofiel (Izp) of Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) op. Op basis hiervan onderzoekt de arbeidsdeskundige of werknemer, rekening houdend met de beperkingen, duurzaam en structureel werkzaamheden uit kan voeren bij de eigen werkgever. Als dat niet mogelijk is, dan adviseert de arbeidsdeskundige om mogelijkheden bij andere werkgever te onderzoeken. Valt niet te verwachten dat de werknemer binnen 3 maanden na het verstrijken van één jaar in staat is werk bij eigen werkgever te hervatten (1 <sup>e</sup> spoor), dan moet op basis van artikel 7:658a BW tijdig de re-integratie bij een andere werkgever (2 <sup>e</sup> spoor) worden onderzocht.
<b>Week 88</b>	Als de werknemer ongeveer anderhalf jaar (88 weken) ziek is, stuurt het UWV een brief over het aanvragen van een WIA-uitkering. Hierin staat ook de datum tot wanneer de werknemer de uitkering uiterlijk kan aanvragen.
<b>Week 91</b>	Eindevaluatie. Indien de werknemer 91 weken na 1 <sup>e</sup> ziektedag nog niet in staat is volledig zijn eigen werk uit te voeren, dan vraagt de werknemer een WIA-uitkering aan, daarbij ondersteund door de werkgever. Uiterlijk 2 weken voordat de aanvraag verstuurd wordt, vullen werknemer en werkgever samen de Eindevaluatie van het Plan van aanpak in. In dit document wordt de stand van zaken van de re-integratie opgenomen.
<b>Week 93</b>	Uiterste datum aanvraag WIA-uitkering, het volledige re-integratieverslag (waaronder probleemanalyse, bijstelling probleemanalyse, plan van aanpak, bijstelling plan van aanpak et cetera) wordt met de aanvraag meegestuurd.

te bevorderen. Dat is iets anders dan werkhervatting en moet alleen worden ingezet als onduidelijk is wat een zieke werknemer qua werk aan kan. In zo'n geval kan de bedrijfsarts het instrument inzetten gedurende een korte periode. De bedrijfsarts zal goed moeten onderbouwen waarom sprake is van arbeidstherapie in plaats van (een lagere) loonwaarde. Ook het verlengen van de periode van arbeidstherapie moet goed onderbouwd worden.

Maandenlang werken op 'arbeidstherapeutische basis' is niet de bedoeling. Deze visie sluit aan bij de 'STECR werkwijzer arbeidstherapie'<sup>89</sup> en bij de huidige inzichten van het UWV.<sup>90</sup> Ook in de Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter<sup>91</sup> is beschreven dat het bij arbeids-

therapie moet gaan om een korte periode van maximaal 6 weken.

Arbeidstherapie is dus een 'oefenperiode' die voorafgaat aan het daadwerkelijk toekennen van loonwaarde. Loonwaarde moet worden bepaald door een arbeidsdeskundige, met als ondergrens het wettelijk minimumloon.

Zodra loonwaarde kan worden toegekend is de tweede vraag: kan de werkgever deze arbeid structureel bieden? Het antwoord op die vraag weegt het UWV mee bij het beoordelen van de re-integratieresultaat in de eerste twee jaar van ziekte. Voorbeeld: indien een werknemer voor meer dan 65 % wordt herplaatst in niet-structureel passend werk, zal het UWV de werkgever een loonsanctie

89 Zie <https://bit.ly/3uuuL3N>.

90 Deze visie wordt ook gehanteerd bij het toetsen van het re-integratieverslag.

91 Art. 8 Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter.



opleggen en daarmee de WIA-beoordeling uitstellen (omdat de arbeid niet structureel is).

Uitgangspunt bij ziekte is dat het in beginsel de werknemer is die bepaalt of hij al dan niet (meer) arbeidsongeschikt is.<sup>92</sup> Het is aan de werkgever om, na daartoe ingewonnen advies van een bedrijfsarts, te beoordelen of hij een ziek- of hersteld-melding al dan niet accepteert.<sup>93</sup> Een werknemer is pas hersteld voor bedongen arbeid als hij alle taken en uren kan uitvoeren die in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen. Indien een werknemer wel alle uren maakt, maar nog niet alle taken uit kan voeren, is er nog geen sprake van volledig herstel voor bedongen arbeid, en kan de werknemer niet volledig hersteld gemeld worden. In die situatie verricht de werknemer passende arbeid.

---

**Rechtbank Rotterdam bepaalde dat bedongen arbeid voortvloeide uit het feit dat de re-integratie volledig afgerond was en nieuwe arbeid structureel geboden kon worden; Hof Den Bosch stelde daarentegen dat enkel het tijdsverloop van 14 jaar in passende arbeid nog niet maakte dat die arbeid bedongen arbeid werd.**

---

Soms kiest een werkgever ervoor een werknemer in die situatie 1 % arbeidsongeschikt te houden, omdat de werknemer dan de wachttijd voor de WIA volmaakt. Daarmee wordt het risico van opnieuw een langdurige periode van loondoorbetaling aanmerkelijk beperkt. Als de werknemer passende arbeid verricht én na 104 weken opnieuw uitvalt, hoeft de werkgever geen loon meer door te betalen, tenzij de passende arbeid nieuw bedongen arbeid is geworden.<sup>94</sup>

Een werkgever moet goed kunnen onderbouwen dat de werknemer nog slechts 1 % arbeidsongeschikt is; in de praktijk is dat ondoenlijk. Werkgevers doen er beter aan een arbeidsdeskundige opdracht te geven een reële loonwaarde vaststellen.

Als de werknemer hersteld gemeld wordt en na 28 dagen weer ziek wordt, dan treedt een nieuwe loondoorbetalingsverplichtingsperiode in van 104 weken. Belangrijk is dat de werkgever dan mogelijk geen aanspraak meer kan doen gelden op het regresrecht dat verband houdt met de eerdere ziekmelding. De werkgever heeft daarmee een belang om de werknemer arbeidsongeschikt te houden. Het is voor alle betrokkenen van belang om deze

situatie goed in het oog te houden en tegenstrijdige prikkels te signaleren, om stagnatie van het re-integratieproces te voorkomen.

## 6. Gevolgen van passende arbeid – nieuw bedongen arbeid

Bedongen arbeid wordt in artikel 7:628 BW omschreven als de overeengekomen arbeid: taken en/of functie die in de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd. Soms zijn ze niet op papier overeengekomen maar mondeling of zelfs stilzwijgend ontstaan. De kern van de bedongen arbeid wordt gevormd door de inhoud van de taken en functie.

De laatste jaren is er veel geprocedeerd over de vraag wanneer passend arbeid stilzwijgend c.q. van rechtswege (dus zonder dat werkgever en werknemer daartoe afspraken hebben gemaakt) de bedongen arbeid is geworden. Het tijdsverloop waarin passende arbeid is uitgevoerd maakt passende arbeid niet automatisch bedongen arbeid. Rechtbank Rotterdam bepaalde dat bedongen arbeid voortvloeide uit het feit dat de re-integratie volledig afgerond was en nieuwe arbeid structureel geboden kon worden.<sup>95</sup> Hof Den Bosch stelde daarentegen dat enkel het tijdsverloop van 14 jaar in passende arbeid nog niet maakte dat die arbeid bedongen arbeid werd. De reden: er was in die situatie geen medische eindtoestand bereikt.<sup>96</sup>

In deze situatie is het van belang om op het punt van passende en bedongen arbeid deskundig advies te vragen aan een arbeidsdeskundige. Hij kan partijen op dit punt adviseren gedurende het re-integratie proces. Door bijvoorbeeld schriftelijk vast te leggen welke taken/uren in passende arbeid worden geboden, de loonwaarde van deze arbeid te bepalen en aan te geven waarom deze passende arbeid wordt geboden, of dat passende arbeid niet *structureel* aangeboden kan worden maar slechts geboden wordt in het kader van re-integratie. Het is te adviseren telkens een periode vast te leggen van maximaal 3 maanden. Als partijen hierover twisten, kunnen er in een mediation afspraken over worden gemaakt.

Zou passende arbeid nieuw bedongen arbeid worden, dan heeft dit financiële gevolgen voor werkgever en werknemer, maar ook voor de aansprakelijke derde. Zolang de werknemer werkt in passende arbeid, heeft hij bij uitval geen recht op een nieuwe periode van 104 weken loondoorbetaling ingeval van uitval door ziekte. Na de transitie van passende naar bedongen arbeid ontstaat een nieuw recht op 104 weken loondoorbetaling bij ziekte.

92 Rb Overijssel, 26 januari 2010, JIN 2010/115; ECLI:NL:RBGEL:2020:2992.

93 ECLI:NL:RBGEL:2020:2992.

94 ECLI:NL:HR:2011:BQ8134.

95 ECLI:NL:RBROT:2013:7287.

96 ECLI:NL:GHSHE:2017:223.



## 7. Sociale zekerheid: WIA-uitkering

Blijkt in week 93 dat de werknemer per einde wachttijd niet in staat zal zijn tenminste 65 % van zijn maatmanloon te verdienen, dan zal de casemanager de werknemer adviseren een WIA-aanvraag in te dienen om een inkomensval na 104 weken te beperken. Immers na 104 weken zal de werkgever de werknemer alleen nog het loon hoeven te betalen voor de werkzaamheden die de werknemer uitvoert.

Na ontvangst van de WIA-aanvraag en het re-integratie verslag zal het UWV bepalen of de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende zijn geweest. Is dat niet het geval, dan zal een loonsanctie van maximaal 1 jaar worden opgelegd. Worden de inspanningen voldoende geacht, dan wordt overgegaan tot de WIA-beoordeling.

Medio 2021 wordt het oordeel van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend bij de toets op de re-integratie-inspanningen (RIV-toets) door het UWV. Werknemers behouden het recht op de mogelijkheid van een second opinion door een andere bedrijfsarts of een deskundigenoordeel van het UWV. De arbeidsdeskundige van het UWV beoordeelt of de werkgever en de werknemer de re-integratie-inspanningen hebben gepleegd die passend zijn bij het advies van de bedrijfsarts. De verzekeringsarts van het UWV zal dit advies niet langer beoordelen.<sup>97</sup>

Het is belangrijk dat de bedrijfsarts de juiste begeleiding geeft om de WIA-instroom te voorkomen. Hierbij is een goede casemanager nodig die op de hoogte is van de laatste wet- en regelgeving omtrent verzuim. Alle betrokkenen bij verzuim en inzetbaarheid moeten als focus hebben om verzuim te voorkomen of te beperken. Het samenspel tussen leidinggevende/ casemanager, werknemer, HR en bedrijfsarts dient erop gericht te zijn om verzuim te voorkomen.

Is een werknemer na twee jaar loondoorbetaling niet in staat 65 % van het maatmanloon te verdienen, dan kan hij het UWV verzoeken om een WIA-beoordeling. De WIA-beoordeling kan drie uitkomsten hebben:

- De werknemer is in staat om tenminste 65 % van het maatmanloon te verdienen. Daarmee is er geen toegang tot de WIA. In deze situatie rest een werkloosheidsuitkering, mogelijk gecombineerd met inkomsten uit passende arbeid;
- De werknemer kan niet ten minste 65 % van het maatmanloon verdienen, maar er is verbetering van de belastbaarheid te verwachten. Die werknemer heeft recht op een WGA-uitkering van 70 % van het

verschil tussen het (gemaximeerde) dagloon en het verworven inkomen (fase 1, loongerelateerde periode) of de overblijvende verdien capaciteit (fase 2, na loongerelateerde periode). Deze uitkering is slechts voor een beperkte duur loongerelateerd. De duur daarvan is afhankelijk van de leeftijd en het arbeidsverleden. Na afloop van de loongerelateerde uitkering kan de werknemer óf in aanmerking komen voor een loonaanvullingsuitkering of vervolguutkering, afhankelijk van de mate waarin de resterende verdien capaciteit wordt benut. In het geval sprake is van een vervolguutkering is sprake van een forse inkomensval. De hoogte van de WIA wordt in dat geval gebaseerd op een percentage van het wettelijk minimumloon;

- De werknemer is *duurzaam* niet meer in staat tenminste 20 % van het maatmanloon te verdienen, dan heeft de werknemer recht op een IVA-uitkering (75 % van het dagloon).

---

***Gevangen in het net van de veelheid aan belangen wordt vaak de kern gemist: de enige echte sociale zekerheid is werk.***

---

Overig: de netto WGA-uitkering wordt met een gedifferentieerde premie gedurende 10 jaar doorbelast aan de werkgever. Soms is de werkgever daarvoor verzekerd. De IVA-uitkering wordt vanuit werkhervattingskas betaald en wordt niet rechtstreeks aan de werkgever doorbelast. Dit is de reden dat zich regelmatig de wat merkwaardige situatie voordoet dat een werkgever zich mengt in een WIA-beoordelingsprocedure (bijvoorbeeld door middel van een bezwaarschrift) om te bepleiten dat aan een werknemer een IVA-uitkering moet worden toegekend.

## 8. Regresrecht

Op basis van artikel 6:107a BW zal de casemanager in samenspraak met de verzekeraar namens de werkgever diens regresrecht uitoefenen. Wanneer een derde aansprakelijk is voor de gebeurtenis die tot ziekte van de werknemer heeft geleid, kan de werkgever de volgende posten verhalen:

- het nettoloon (over het basissalaris, het vakantiegeld en overige loonbestanddelen) dat hij tijdens de ziekteperiode van maximaal 104 weken moet doorbetalen, en
- alle re-integratie kosten (onder andere: begeleiding terugkeer, aanpassing werkplek, kosten bedrijfsarts).

---

<sup>97</sup> Het wetsvoorstel om de bedrijfsarts leidend te laten zijn, is inmiddels controversieel verklaard. De consequenties hiervan zijn dit moment nog onduidelijk. Zie <https://www.tweedekamer.nl>, p. 8, punt 7.



Van belang voor de werkgever: als op die grond een schadevergoeding van deze derde partij wordt verkregen, kan verzocht worden hiermee rekening te houden bij het vaststellen van de gedifferentieerde WGA-premie. Met de gedifferentieerde WGA-premie betaalt de werkgever feitelijk de netto uitkeringslast van de werknemer. Het premiepercentage kan hierdoor lager uitvallen. Bij het bepalen van het gedifferentieerde WGA-premiepercentage wordt dan de WGA-uitkering van deze werknemer volledig of deels buiten beschouwing gelaten.

Het verzoek tot verlaging van de WGA-premie moet worden ingediend bij het belastingkantoor, onder overlegging van bewijs waaruit blijkt hoeveel loon is doorbetaald tijdens de 104 weken wachttijd die voorafging aan de WGA-uitkering. Ook moet uit de bewijsstukken blijken welk bedrag is ontvangen van de aansprakelijke partij.

Het verhaalsrecht van artikel 6:107a BW is als gezegd beperkt tot het loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW: de loondoorbetaling gedurende een tijdvak van 104 weken. Of het derde (sanctie)jaar daaronder valt is nog onduidelijk.<sup>98</sup> In dit verband kan worden betoogd dat het UWV met een loonsanctie op grond van de Wet WIA<sup>99</sup> het loondoorbetalingstijdvak van 104 weken verlengt.<sup>100</sup> Evenzeer kan echter worden betoogd dat de loonsanctie een ander toetsingskader en grondslag betreft dan het toetsingskader voor het schadevergoedingsrecht, waarmee regres niet aan de orde is.<sup>101</sup>

Het is de taak van de geregistreerde casemanager om deze kennis aan te wenden om de (samenwerking in de) re-integratie vanaf het prille begin te bevorderen en ieders belangen daarin concreet en transparant te hebben en te houden, zodat partijen in de re-integratie goed gemotiveerde keuzes kunnen maken en ongewenste verrassingen aan het einde van de rit worden voorkomen.

## 9. Conclusie

Zodra een werknemer door medische oorzaak niet kan werken, zijn de (financiële) belangen voor alle partijen groot. Deze belangen zijn nog groter en complexer als de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt wordt door letsel waarvoor een ander aansprakelijk is. Naast de belangen van werkgever en werknemer spelen tevens de belangen van de verschillende (aansprakelijkheids- verzuim- of AOV-) verzekeraars een rol.

Gevangen in het net van de veelheid aan belangen wordt vaak de kern gemist: de enige echte sociale zekerheid is werk. Terugkeer van de werknemer in het arbeidsproces is in het belang van alle betrokken partijen. Een adequate aanpak van de re-integratie en een constructieve samenwerking tussen alle partijen zal het schaderegelingsproces bekorten en vergemakkelijken. Een dergelijke aanpak doet tevens recht aan de belangen van alle betrokkenen.

98 Ktr. Den Haag van 23 januari 2017, nr. 5116739 *RP VERZ* 16-50391.

99 Art. 25 lid 9 Wet WIA.

100 CRvB 2015:4248 r.o. 4.13 en 2015:4236.

101 Vgl. 2012:BW6836; RBROT:2013:BZ0819; RBAMS 2011:BQ9930.



## | 4 | De rol van arbeidsdeskundige bij vroege re-integratie

Erwin Audenaerde

Bij het tot stand komen van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), in de jaren zestig, werd niet alleen voorzien in een uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid maar ook in maatregelen tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsongeschiktheid. In dat kader werd bij de invoering van de WAO in 1967 het zogenaamde revalidatie-artikel uit de Ziektewet gewijzigd. Toenmalig minister Veldkamp betoogde toen al dat revalidatie, lees re-integratie, snel na aanvang van de Ziektewetperiode moest aanvangen, het liefst vanaf het moment dat de werknemer nog op de brancard lag. Destijds werd al voorzien dat niet vroeg genoeg kan worden gestart met re-integratie.<sup>102</sup>

### 1. Wanneer interveniëren?

Zoals in het vorige deel van dit gezamenlijke artikel duidelijk werd, is een werkgever verplicht om uiterlijk na één jaar voortdurende arbeidsongeschiktheid te onderzoeken of terugkeer in de eigen functie op termijn mogelijk is, dan wel of er ander passend werk bij de organisatie of bij een andere werkgever beschikbaar is. Het onderzoeken van de re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever moet al eerder plaatsvinden indien duidelijk is dat re-integratie bij de eigen werkgever niet mogelijk zal zijn. Het onderzoek wordt uitgevoerd door een arbodienst. Veelal wordt in die fase ook een arbeidsdeskundige ingeschakeld, maar deze heeft louter een beoordelende rol.

Re-integratie in de 1<sup>e</sup> twee jaar van ziekte wordt veelal vormgegeven door de Arbo-arts, dan wel door een extern re-integratiebedrijf voor het begeleiden naar werk bij een andere werkgever. Hierdoor blijven re-integratiemogelijkheden bij de eigen werkgever, hetzij in eigen hetzij in ander werk, onbenut. Hoe eerder geïntervenieerd wordt, hoe meer tijd er is, wat de kans van slagen van de re-integratie vergroot. Dat geldt voor zowel terugkeer in het eigen werk als voor re-integratie in ander werk.

Deze stelling is in de vorm van een pilot door het Impact Centre Erasmus in opdracht van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum onderzocht. Een van de conclusies uit het dossieronderzoek is dat eerdere inzet van arbeidsdeskundigen kan leiden tot een gemiddelde daling van 31,7 % in het arbeidsongeschiktheidspercentage.<sup>103</sup> De uitkomsten

leidden tot het initiatief van een vervolgonderzoek naar het effect van vroegtijdig inzetten van arbeidsdeskundigen. Dit onderzoek is in december 2020 van start gegaan.

In letselschadezaken is het van belang om direct na de melding een risico inschatting te maken op langdurig verzuim, én op de kans op het botsen van systemen. Het botsen van de systemen van het arbeidsrecht, sociaal zekerheidsrecht en aansprakelijkheidsrecht kan veroorzaakt worden door de verschillende toepassingen van de begrippen passende arbeid en nieuw bedongen (gangbare) arbeid, en de schadebeperkingsplicht van het slachtoffer.

---

***In het begin van een arbeidsongeschiktheidsperiode is er nog tijd genoeg om interventies toe te passen die tijd vragen, zonder dat het opleggen van een loonsanctie dreigt.***

---

Vroeg interveniëren heeft als voordeel dat direct een gewenste en noodzakelijke samenwerking wordt gestart met als doel te komen tot een optimale re-integratie die recht doet aan de belangen van alle partijen. In het begin van een arbeidsongeschiktheidsperiode is er nog tijd genoeg om interventies toe te passen die tijd vragen, zonder dat het opleggen van een loonsanctie dreigt. Als voorbeeld moge dienen de situatie waarin duidelijk is dat een jong slachtoffer die aan het begin van zijn carrière staat, niet meer in staat zal zijn het fysieke werk uit te voeren dat hij ten tijde van het ongeval deed. In overleg met de werkgever kan scholing worden ingezet. Daarmee kan deze persoon binnen de wachttijd worden herplaatst in een duurzaam passende functie en behoudt hij dezelfde perspectieven als in de situatie zonder ongeval.

Wellicht ten overvloede wordt hier nogmaals opgemerkt dat het begrip passende arbeid verschillende gedaantes heeft. Binnen de WIA heeft het de gedaante van gangbare, algemeen geaccepteerde arbeid met de hoogste loonwaarde.

102 Kamerstukken II 1962-1963, 7171, Wijziging van de Ziektewet (aanpassing aan de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Memorie van toelichting nr. 3, zie: <https://bit.ly/3dF0f0T>.

103 Zie Impact Centre Erasmus University Rotterdam: *Preventieve en vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen. Onderzoek naar de mogelijkheden en effecten*, 2020.



## 2. Belasting in de functie

Bij de start van ieder re-integratietraject moet allereerst duidelijk zijn of er sprake is van ongeschiktheid tot werken om medische redenen. Dat is primair van belang om de loondoorbetalingsverplichting op basis van artikel 7:629 BW vast te stellen. Zijn er benutbare arbeidsmogelijkheden? Dan is arbeidsdeskundig onderzoek naar aanpassingen of voorzieningen, en naar de mogelijkheden voor re-integratie noodzakelijk.

Het arbeidsdeskundig onderzoek start met een gesprek met het slachtoffer om een beeld te vormen van de persoon, diens (on)mogelijkheden, de inhoud van het werk, de arbeidsorganisatie, diens klachtenbeleving en uiteraard de belastbaarheid, c.q. de beperkingen. De eigen visie van het slachtoffer is essentieel, alsook inzicht in de activiteiten die hij/zij al zelf heeft ondernomen om te komen tot re-integratie.

Om een beeld te krijgen van de arbeidsorganisatie, de inhoud en de belasting van de functie en de plaats in het productieproces, is een bezoek aan de werkgever noodzakelijk. Ook een bezoek aan de werkplek is van belang. De arbeidsdeskundige beschrijft de functie in de vorm van een taak-/functieanalyse. Deze analyse start met het opstellen van een input-/outputanalyse. Dit model is een vaste methode om de plaats van de functie (van het slachtoffer) in de organisatie en binnen het totaal te beschrijven. Uit de beschrijving moet blijken wat in het proces wordt ingebracht (input) aan bijvoorbeeld grondstoffen, producten en halffabricaten. Ook wordt beschreven wat er uit gaat (output). De beschrijving omvat tevens gegevens over kwantiteit en kwaliteit. Voorts wordt beschreven welke machines, hulpmiddelen en materialen in het proces worden gebruikt en onder welke omstandigheden de taken worden uitgevoerd. Daaruit ontstaat een beeld van het proces, de functie en de rol van de betrokkene daarin. Om uiteindelijk te kunnen bepalen wat de belasting in de functie is voor de individuele werknemer moeten de tijdsduur én de arbeidsbelasting worden beschreven.

Bij de taak-/functieanalyse worden de in de functie of het beroep van de werknemer voorkomende taken beschreven. Doorgaans worden van de totale functie/het beroep 4, maximaal 5 taken uitgewerkt waarbinnen de belangrijkste verrichtingen worden beschreven. Per taak wordt beschreven hoeveel tijd deze in beslag neemt en wat de kenmerkende relevante belasting van de verrichtingen binnen de verschillende taken is. Indien wenselijk en van belang voor het onderzoek kunnen de verrichtingen nog verder in detail uitgewerkt worden in elementaire handelingen.

## 3. Weging belasting – belastbaarheid

Idealiter is voor de arbeidsdeskundige een rapportage beschikbaar, waarin een arts (idealiter: een bedrijfsarts of verzekeringsarts) de belastbaarheid én de beperkingen zowel kwantitatief als kwalitatief beschrijft. Dit verslag kan worden aangevuld met een functionele mogelijkhedenlijst (FML) of een andere vorm van belastbaarheidsbeschrijving.

Het is van belang om de beperkte waarde van de FML goed in het oog te houden. De FML is niet meer dan een samenvatting van de geconstateerde beperkingen en geeft een onvoldoende beeld van de belastbaarheid/beperkingen. Voor een volledig beeld moet tevens worden teruggevallen op het medisch rapport.

Doorgaans is vanuit de letselschadepraktijk nog geen uitgebreide medische verslaglegging inclusief FML beschikbaar. Vroeg in het traject zal de arbeidsdeskundige het moeten doen met de belastbaarheidsbeschrijving die door de bedrijfsarts/arbodienst is opgesteld.

De belastbaarheid van het slachtoffer wordt vergeleken met de belasting per taakonderdeel zoals verkregen uit de taak-/functieanalyse. Op deze wijze wordt per taak vastgesteld of er sprake is van uitval en zo ja, wat de omvang daarvan is. De uitval in alle taakonderdelen bepaalt de uiteindelijke mate van arbeidsongeschiktheid, waarbij de uitval in de kerntaken het zwaarst weegt.

## 4. Gevolgen van de weging

Omdat ingezet wordt op terugkeer in de eigen functie, wordt onderzocht of de beperkingen weggenomen kunnen worden. Dat kan op diverse manieren, zoals door:

- herschikken van taken; uit de taak-/functieanalyse blijkt welke taakonderdelen te belastend zijn; omdat ook zicht is op het totale productieproces, kan ook worden bekeken of belastende taken kunnen worden geruild met minder belastende taken van een andere werknemer;
- veranderen van het arbeidsproces; bijvoorbeeld door het inlassen van pauzes of een andere werkverdeling om een statische belasting af te wisselen met een dynamische activiteit;
- aanpassingen of voorzieningen; bijvoorbeeld het gebruik maken van spraakherkenning om het gebruik van toetsenbord en muis te beperken;
- training die belastbaarheid verhoogt;
- tijdelijke plaatsing in ander, meer passend werk om arbeidsritme op te doen;
- mediation, als schuring optreedt of al een conflict is ontstaan.





Soms staat al snel vast dat terugkeer in het eigen werk niet meer mogelijk is. Dan zal gekeken moeten worden of er andere functies in de organisatie zijn die passend zijn, dan wel passend te maken zijn. Dat laatste kan door:

- herplaatsen van de werknemer in aangepast eigen werk of ander passend werk;
- nieuwe functie creëren door job-carving;
- geschikt maken voor een bestaande functie door scholing of training;
- werkervaring laten op doen bij een andere organisatie.

Al eerder is opgemerkt dat het onderzoek naar alternatieven zich niet beperkt tot bestaande functies. Door middel van job-carving kan een passende functie voor een slachtoffer worden samengesteld. Job-carving betekent dat taken uit andere functies worden gehaald waarmee een geheel nieuwe passende functie wordt gevormd.

Zoals hiervoor is opgemerkt moet begeleiding naar passend werk elders op de arbeidsmarkt ingezet worden indien:

- vaststaat dat er binnen de eigen organisatie geen passende functies beschikbaar zijn, en/of
- er sprake is van één jaar voortdurende arbeidsongeschiktheid.

Overigens blijft de eigen werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie in het 1<sup>e</sup> spoor zolang het dienstverband voortduurt. Het inzetten van een re-integratietraject 2<sup>e</sup> spoor betekent dus niet dat de werkgever niet meer hoeft te kijken naar de mogelijkheden in het eigen bedrijf. Eigenrisicodragers blijven 10-jaar lang verantwoordelijk voor de kosten van re-integratie 2<sup>e</sup> spoor voor een ex-werknemer met een WIA-WGA-uitkering (en moeten de uitkering zelf betalen).

Zodra zich benutbare arbeidsmogelijkheden voordoen is vroege interventie in de re-integratie in het 1<sup>e</sup> spoor aangewezen. Hoe eerder wordt ingezet op het behoud van het slachtoffer voor de arbeidsorganisatie, hoe groter de kans dat dit slaagt.<sup>104</sup> Immers, de onderlinge binding blijft behouden bij kortdurende uitval. Ook de bereidheid om mee te denken aan het realiseren van oplossingen is kort na de uitval groter dan wanneer iemand langere tijd uit beeld is. Inzetten op het behoud van de arbeidsplaats is essentieel en veelal schade(last) beperkend. Ook in het geval de plaatsing in ander werk bij de eigen werkgever niet tegen het oude salaris of oude aantal uren is. Soliciteren naar ander werk elders heeft voorts een hogere slagingskans wanneer dit vanuit een werkende situatie gebeurt.

## 5. Passende arbeid

De inhoud van het begrip passende arbeid in de aansprakelijkheidssfeer kan afwijken van dat begrip in het arbeidsrecht, waardoor systemen kunnen botsen.<sup>105</sup> Anders dan in de socialezekerheidswetgeving bestaan er voor de beoordeling van passende arbeid bij letselschade geen richtlijnen. De inkleuring van het begrip is sterk casuïstisch en is gebaseerd op de schadebeperkingsplicht. Zie ook de arbeidsdeskundigenhandleiding *Omgaan met 'passende arbeid' in het civiele recht*.<sup>106</sup>

---

***De werkgever kan bijvoorbeeld instemming worden gevraagd met omscholing van twee jaar en de verzekeraar kan compensatie van de werkgever worden gevraagd voor een UWV-loonsanctie omdat niet de kortste weg naar arbeid wordt gevolgd.***

---

De arbeidsdeskundige die vanuit de letselschadepraktijk wordt ingeschakeld moet zich ervan bewust zijn welke gevolgen de botsende systemen kunnen hebben voor het slachtoffer en andere belanghebbenden. Het slachtoffer kan in een spagaat terecht komen: hij heeft een schadebeperkingsplicht naar de aansprakelijke verzekeraar én heeft de aanwijzingen op te volgen van zijn werkgever. Zo kan het voor de verzekeraar wenselijk zijn dat het slachtoffer vasthoudt aan terugkeer in passend werk als bedoeld in het aansprakelijkheidsrecht terwijl de werkgever van hem verlangt dat hij terugkeert in lager betaald werk. In dergelijke situaties zal de arbeidsdeskundige met alle betrokken partijen in overleg gaan en een oplossingsrichting voorstellen, om conflict en ongewenste sancties te voorkomen. Die oplossingsrichting kan bijvoorbeeld betekenen dat de werkgever wordt gevraagd in te stemmen met een omscholing van bijvoorbeeld twee jaar én de verzekeraar wordt gevraagd de werkgever te compenseren voor de loonsanctie die het UWV mogelijk zal opleggen omdat niet de kortste weg naar arbeid wordt gevolgd.

## 6. Extra inspanning verzekeraar

Verzekeraars kunnen door vroegtijdig te interveniëren een belangrijke invloed hebben op de slagingskans van een re-integratietraject in het 1<sup>e</sup> spoor. Een aantal voorbeelden kunnen ter toelichting dienen.

<sup>104</sup> Zie ook: het proefschrift van M. Opdam, *Juridische spagaat bij letselschade*, 2014.

<sup>105</sup> Zie hiervoor ook het eerste deel van het gezamenlijke artikel (par. 1.2 en 3.2); en zie: <https://bit.ly/2NPgE7Y>.

<sup>106</sup> Zie: <https://bit.ly/3pDAIrb>.



**Voorbeeld 1**

Een arbeidsongeschikte laaggeschoolde werknemer kan niet herplaatst worden bij de eigen werkgever. Met een aanvullende beroepsopleiding van 2 jaar is dat wel mogelijk. Een werkgever zal hier niet snel toe overgaan. Het adagium 'de kortste weg naar werk' staat dat niet toe. De kans dat het UWV bij deze keuze een loonsanctie oplegt is dan ook aanwezig. Als al heel snel na het ongeval vast staat dat terugkeer in het eigen werk niet mogelijk is, is zo vroeg mogelijk starten met begeleiding naar ander werk essentieel. Er gaat minder kostbare tijd verloren. In dit voorbeeld kan gekozen worden de werkgever financieel te compenseren voor de loonsanctie. Deze optie is te overwegen in het geval de feitelijke arbeidsmogelijkheden elders op de arbeidsmarkt gering zijn en langdurige werkloosheid dreigt.

**Voorbeeld 2**

Een ander voorbeeld betreft het vergoeden van een werkplekaanpassing of andere voorzieningen die niet zijn verzekerd of niet voor rekening van het UWV komen. Denk hierbij aan een hoog-laag-bureau met een goede zitvoorziening. Een tegemoetkoming in de re-integratiekosten ontnemt een werkgever een deugdelijke grond bij het weigeren mee te werken aan het beschikbaar stellen van een arbeidsplaats. Immers, de kosten komen niet voor diens rekening.

Ook kan worden overwogen in te stemmen met afzien van re-integratie 2<sup>e</sup> spoor in het geval de kans van slagen klein is en (her)plaatsingsmogelijkheid bij de eigen werkgever in ander passend werk voor minder uren en/of lager salaris mogelijk is. Deze optie is te overwegen in een slechte arbeidsmarkt. Deze optie biedt het slachtoffer de mogelijkheid vanuit een werksituatie op zoek te gaan naar beter betaald werk elders.

Hier zijn slechts enkele voorbeelden opgenomen. De essentie hiervan is dat het (financieel) interveniëren met als doel een arbeidsplaats te creëren (job-carving) of te behouden, sterk kan bijdragen aan het beoogde resultaat. Niet in de laatste plaats omdat het de werkgever in een positie brengt waarin hij min of meer moet meewerken aan het realiseren van een reële mogelijkheid. Het feit dat het de werkgever geen of minder geld kost, brengt de werknemer in een betere positie. Enige creativiteit bij het bedenken van oplossingen is hierbij essentieel.

Met regelmaat worden kansen in het 1<sup>e</sup> spoor niet benut en wordt te snel meegegaan met de mededeling dat er geen passend werk bestaat. In het geval passend werk wel aanwezig wordt geacht maar de werkgever niet bereid is daarin mee te gaan, is een deskundigenoordeel bij

het UWV aangewezen, eventueel gevolgd door de inzet van een juridisch adviseur voor de werknemer of door het inzetten van mediation. De aansprakelijkheidsverzekeraar kan de inzet van een juridisch adviseur of mediator faciliteren met het nadrukkelijke doel de transparantie en de samenwerking op het punt van de re-integratie in het 1<sup>e</sup> spoor concreet te bevorderen. Dat is zeker van belang als de arbeidsmogelijkheden in het 2<sup>e</sup> spoor als gering worden ingeschat.

**7. FML in de letselschadepraktijk**

Er zijn verschillende vormen van belastbaarheidspatronen in omloop. De FML is de meest gebruikte: deze is overgenomen van het UWV. Alle items van de FML zijn gedefinieerd.<sup>107</sup> Zowel de verzekeringsarts als de arbeidsdeskundige van het UWV zijn bekend met de definities en passen deze ook toe.

Bij een onderzoek naar de arbeidsmogelijkheden weegt de arbeidsdeskundige de belasting van de activiteiten in samenhang met de belastbaarheid van de betrokkene. Hierbij ziet de arbeidsdeskundige erop toe dat hij beschikt over betrouwbare, actuele en verifieerbare (medische) gegevens waaruit de (on)mogelijkheden van de werknemer in voldoende mate blijken.<sup>108</sup> De belastbaarheid moet in voldoende mate, in maat en getal, zijn beschreven. Het is een arbeidsdeskundige niet toegestaan zelf medische informatie te interpreteren en de belastbaarheid te beschrijven. Ontbreekt een voldoende duidelijk beschreven belastbaarheid, dan moet de arbeidsdeskundige een nadere toelichting vragen. Dat kan in de vorm een medisch advies vergezeld van belastbaarheidsprofiel of FML. Waar de opvatting leeft dat een arbeidsdeskundige voldoende heeft aan een FML of belastbaarheidspatroon, is dat een misvatting. Doorgaans geeft een belastbaarheidsprofiel of FML, dus zonder een specifieke beschouwing van de belastbaarheid, onvoldoende inzicht in de beperkingen.

---

***Een arbeidsdeskundige heeft niet genoeg aan een FML of belastbaarheidspatroon, want dat geeft zonder specifieke beschouwing van de belastbaarheid onvoldoende inzicht in de beperkingen.***

---

In de letselschadepraktijk worden functionele mogelijkhedenlijsten niet altijd ingevuld door artsen die bekend zijn met het voornoemde definitiekader. De arbeidsdeskundigen werkzaam in de letselschade zijn hiermee in de regel wel bekend. Dit kan leiden tot verschillende inter-

<sup>107</sup> Basisinformatie CBBS, versie 6 mei 2013.

<sup>108</sup> Dit vereiste is ook vastgelegd in art. 2 lid 2 van de Gedragscode arbeidsdeskundigen.



pretaties en het vaststellen van een mate van arbeidsongeschiktheid die geen recht doet aan de situatie. De vraag die aan een expertiserende arts moet worden gesteld is: bent u bekend met het begrippenkader van het FML als bedoeld in de Basisinformatie CBBS? Indien dat niet het geval is, dient hij zich van beantwoording van vragen in dat kader te onthouden.

## 8. Kwalitatieve en kwantitatieve belastbaarheidspatronen

Het komt in de letselschadebehandeling regelmatig voor dat gebruik gemaakt wordt van belastbaarheidspatronen waarin de belastbaarheid in *kwalitatieve* zin wordt beschreven. Bijvoorbeeld bij een orthopedische expertise. Gevraagd wordt in een dergelijk geval om een belastbaarheidspatroon met de mogelijkheid om aan te geven dat sprake is van geen, lichte, matige of forse beperkingen. Dit soort matige beschrijvingen zijn ongewenst, geven onvoldoende duidelijkheid voor de arbeidsdeskundige en moeten worden vermeden. Immers, wat zijn lichte beperkingen op staan? Kan iemand dan 1 uur, 2 uur, 3 uur achtereen staan?

Een belastbaarheidsbeschrijving dient daarom altijd *kwantitatief* te zijn. Bijvoorbeeld: staan is licht beperkt en is mogelijk tot één uur aangesloten. Nadien is recuperatie van 5 minuten noodzakelijk om vervolgens opnieuw een uur achtereen te staan. Op een dag kan tot 6 uur worden gestaan. De vragen aan de arts dienen op dat punt zorgvuldig te zijn geformuleerd, met inachtneming van het doel om tot een adequate arbeidsdeskundige beoordeling binnen het bedoelde begrippenkader te komen.

Het beschrijven van de belastbaarheid is een complexe aangelegenheid. Het is daarom aangewezen om bij het formuleren van de opdracht aan de arbeidsdeskundige aan te dringen op overleg tussen arts en arbeidsdeskundige ingeval van vragen of onduidelijkheden over de beschreven belastbaarheid. De conclusies uit het arbeidsdeskundig onderzoek zijn immers mede gebaseerd op de belastbaarheid die door de arts is beschreven.<sup>109</sup> Het is een arbeidsdeskundige in dat kader niet toegestaan de door de arts beschreven belastbaarheid ter discussie te stellen: daarmee zou hij zijn competentiegrenzen overtreden.

## 9. Conclusie

Direct na de melding van een letselschade moet een risico-inschatting op langdurige of blijvende arbeidsongeschiktheid worden gemaakt. Zodra er arbeidsmogelijkheden zijn moet worden gestart met het ondersteunen van de betrokken partijen bij de re-integratie. De beschrijving van de belastbaarheid moet adequaat worden vastgesteld. Onvoldoende kwantitatieve beschrijvingen van de belastbaarheid moeten worden voorkomen. Zoveel mogelijk moet worden ingezet op behoud van het werk in het 1<sup>e</sup> spoor, bij de eigen werkgever.

De winst is vooral in de eerste periode van de re-integratie te behalen. Tot op heden blijven echter nog te veel mogelijkheden in het 1<sup>e</sup> spoor onbenut. Het vroegtijdig inzetten van een arbeidsdeskundige in de letselschadezaak is juist dan van belang om de mogelijkheden concreet in kaart te brengen en deze doelmatig te benutten.

De bij de letselschade en re-integratie betrokken partijen dragen bij de behandeling van het dossier zorg voor een concrete en zorgvuldige vraagstelling aan de medisch deskundige en de arbeidsdeskundige.

De opdrachtgevers van de arbeidsdeskundige bepalen de inkleuring van het begrip passende arbeid. Bij de betrokken partijen is kennis vereist van de verschillende interpretaties van het begrip passende arbeid. Ingeval een botsing zich dreigt voor te doen is vroege interventie vereist om de mogelijkheden in kaart te brengen.

Een tripartite overleg draagt bij aan het vinden van creatieve re-integratievoorstellen en oplossingen.

109 E.P. Audenaerde, 'Moet de functionele mogelijkhedenlijst worden vervangen?', *Letselschade in de rechtspraak*, 2015, nr. 2.



Hoe kan het anders?

## Conclusies en stappenplan

Lydia Charlier, Erwin Audenaerde en Monique Ballering-Van der Laan

Bij de re-integratie van een werknemer na een voorval waarvoor een ander aansprakelijk is zijn vele partijen betrokken, ieder met hun eigen belangen. De belangen lijken soms tegengesteld, maar het doel is hetzelfde: optimale re-integratie van de werknemer om inkomensval en onnodige schade(last) zoveel mogelijk te voorkomen. De werknemer, de (ex-)werkgever en de aansprakelijkheidsverzekeraar hebben van meet af aan een taak in en verantwoordelijkheid voor het welslagen van de re-integratie.

Vroegtijdige interventies in een stagnerend re-integratieproces zijn van belang, en werpen hun vruchten af, ook financieel, bijvoorbeeld qua loonwaarde.

Een belangrijke vroegtijdige interventie is mediation. Interdisciplinaire mediation kan de belangen snel transparant maken en de noodzakelijke processtappen bevorderen. Een actieve houding van het Verbond van Verzekeraars en de rechterlijke macht kan de inzet van mediation bevorderen.

Interdisciplinair begrijpen – en nauw onderling contact van betrokken partijen – is noodzakelijk voor een optimaal verloop van de re-integratie. Snelle inschakeling van een arbeidsdeskundige in de letselschadezaak geeft zicht op de actuele mogelijkheden en de mogelijkheden op de korte en middellange termijn. De arbeidsdeskundige kan op zijn beurt nagaan of de werkgever gebruik kan maken van een geregistreerde casemanager, die in het proces het hele speelveld kan overzien.

In verzuimverzekeringen en WIA/WGA-verzekeringen is de rol van geregistreerde casemanager (die de werkgever ontzorgt) al gemeengoed, in de aansprakelijkheidssfeer nog niet.

Bij het inzetten van een arbeidsdeskundige en andere experts wier oordeel voor de re-integratie van belang is, dienen opdrachtgevers hen inhoudelijk te informeren over de gewenste inhoud van het begrip passende arbeid. Onder andere op dit punt botsen namelijk het arbeidsrecht, het aansprakelijkheidsrecht en het socialeverzekeringsrecht, terwijl het doel steeds is: de werknemer zoveel mogelijk terug aan het werk.

Doelmatige informatie-uitwisseling tijdens de opleidingen tot geregistreerde casemanager, arbeidsdeskundige, en juridisch adviseur/letselschadeadvocaat, is dringend gewenst. Er moet aandacht worden besteed aan de kenmerken van re-integratie binnen het aansprakelijkheidsrecht en de relaties met andere rechtssystemen.

### Aanbevolen processtappen

De vraag qua re-integratie is niet hoe het anders *kan*, maar vooral hoe het anders *moet*. In het licht van de aandachtspunten in dit driedelige artikel is aanpassing van de processtappen in de letselschadebehandeling noodzakelijk:

1. De aard en ernst van het letsel en het risico op langdurige arbeidsongeschiktheid wordt door de verzekeraar is samenspraak met de rechtshelper van de werknemer adequaat ingeschat. Bij het vaststellen van de reserve wordt met de gezamenlijke inschatting rekening gehouden, ter voorkoming van latere problemen; periodiek wordt de reserve op grond van voortschrijdende inzichten bijgesteld.
2. Zo vroeg als mogelijk overleggen verzekeraar en rechtshelper van de werknemer – op grond van de inschatting van de ernst en de verwachte gevolgen van het letsel – over het inzetten van een gespecialiseerde arbeidsdeskundige en diens opdracht.
3. De eerste opdracht aan de arbeidsdeskundige bevat een beschrijving van de achtergrond en het doel van de opdracht. Zijn rapportage ten minste:
  - a. eerste globaal assessment van de werksituatie bij de werkgever
  - b. eerste risicoanalyse
  - c. eerste inschatting van hetgeen nodig is
  - d. eerste stappenplan/plan van aanpak.
4. De arbeidsdeskundige brengt bij zijn assessment van de werksituatie in kaart:
  - a. functie (inhoud);
  - b. taakfunctie analyse;
  - c. eerste inschatting van de belangen van de werkgever;
  - d. knelpunten voor hervatting in het 1e spoor;
  - e. inspanningen van partijen tot dusver;
  - f. inschatting van de mogelijkheden tot aanpassing, passend maken, inclusief job carving en herschikking/herplaatsing;
  - g. inschatting van de haalbaarheidskansen.
5. De arbeidsdeskundige overweegt bij het opmaken van het plan van aanpak – gemotiveerd – de wenselijkheid van de inzet van een geregistreerde casemanager, voor zover deze nog niet bij het traject is betrokken.
6. De uitkomst van het onderzoek van de deskundige moet voor partijen richtinggevend zijn bij de gezamenlijke aanpak van de re-integratie.



7. Na ontvangst van de eerste arbeidsdeskundige rapportage met plan van aanpak volgt binnen 14 dagen inhoudelijk overleg tussen verzekeraar en rechts-helper van de werknemer en arbeidsdeskundige en wordt het vervolgtraject vastgesteld. Indien vervol-gacties gewenst zijn, bestaan die uit:
  - a. vervolgopdracht aan de arbeidsdeskundige;
  - b. het inschakelen van een geregistreerde case-manager.
8. De casemanager (die al in het proces is betrokken) dient te zijn opgeleid in de kaders van de letselscha-debehandeling, relevant voor zijn signaalfunctie en advisering.
9. De casemanager of arbeidsdeskundige neemt de co-ordinatie van alle belangen en rollen van partijen ter hand, betreft daarbij tevens de werkgeversbe-langen, onderhoudt regelmatig en doelmatig contact met alle partijen, en rapporteert periodiek aan alle belanghebbenden;
10. Alle partijen verlenen hun medewerking aan de tot-standkoming van deze rapportages; de rapportages zijn op dat punt transparant.
11. De arbeidsdeskundige brengt een advies uit om te komen tot terugkeer in passend werk in het 1<sup>e</sup> spoor, en indien dat niet mogelijk is in het 2<sup>e</sup> spoor.
12. In samenwerking zetten partijen primair zo veel mo-gelijk in op terugkeer in het 1<sup>e</sup> spoor, en indien dat niet mogelijk is: samenwerking in het 2<sup>e</sup> spoor.
13. De verzekeraar ondersteunt financieel de in te zetten interventies.
14. Voor zoveel mogelijk stelt de arbeidsdeskundige periodiek de korte en lange termijneffecten op de schade(last) en de consequenties voor de inkomens-val vast.
15. De arbeidsdeskundige rapporteert periodiek omtrent de gepleegde inspanningen en hun resultaten.
16. Botsingen van systemen en de gevolgen daarvan wor-den door de arbeidsdeskundige periodiek in kaart ge-bracht met inachtneming van de verplichte stappen in de zin van de regeling procesgang 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar; hij brengt periodiek advies uit hoe deze botsingen te voorkomen en de samenwerking te bevorderen.
17. Bij dreiging van conflicterende belangen en relatio-neel conflict tussen de betrokken partijen wordt inter-disciplinaire mediation ingezet, waar mogelijk in een tripartite overleg.
18. De verzekeraar draagt de kosten van de in te zetten experts, waaronder de casemanager, arbeidsdeskun-dige of mediator.

