

Hoe om te gaan met re-integratieverplichtingen WVP bij de doelgroep Participatiewet (klant met Wajong-uitkering)?

Opbouw casus		Pagina
Vignet	Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen	2
Hoofdstuk 1	Samenvatting van de oorspronkelijke cases	4
Hoofdstuk 2	Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke cases	8
Hoofdstuk 3	Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren	10
Gehanteerde bronnen		12

Kennis- en leervragen

1. Wat is een adequate arbeidsdeskundige advisering aan een werkgever in het kader van zijn WVP-verplichtingen, als er sprake is van uitval van een werknemer met een regulier arbeidscontract én de Wajong-status?
2. Zijn er aanvullende of specifieke stappen en/of routing die de werkgever moet doorlopen?
3. Welke regelingen zijn inzetbaar bij een werknemer met Wajong-status?
4. Welke (ondersteunende) taak heeft UWV Werkbedrijf in spoor 2 in een dergelijke situatie?
5. Hoe ziet de toetsing van de WVP-verplichtingen van de werkgever door UWV eruit in zo'n situatie?

Samenstelling Casusgroep	
Chris Anagnostaras	UWV
Karin van den Berg	CSU Cleaning Services
Mieke Verkaik	UWV
Yerila Angelista	UWV
Datum afronding casus	Mei 2017



VIGNET ten behoeve van ZOEKEN IN DE DATABASE

Titel casus

Hoe om te gaan met re-integratieverplichtingen Wet verbetering poortwachter (WVP) binnen de Participatiewet (klant met Wajong-uitkering)?

Korte situatieschets

Deze casus betreft een 28-jarige vrouw die werkzaam is (16-urencontract) in de schoonmaakbranche. Zij heeft (zo blijkt tijdens het arbeidsdeskundig onderzoek) een Wajong-uitkering en een jobcoach vanuit een persoonsgebonden budget (pgb). In november 2015 is zij met lichamelijke klachten uitgevallen. Na haar ziekmelding heeft de werkgever een arbeidsdeskundig onderzoek aangevraagd. Het is waarschijnlijk dat de werknemer, op grond van andere beperkingen dan die haar de Wajong-status verlenen, blijvend arbeidsongeschikt is voor schoonmaakwerk. De Wajong-status was onbekend bij haar huidige werkgever.

Trefwoorden

WVP, Spoor 1 en 2, Wajong.

Onderzoeksvragen in de oorspronkelijke casus

1. Is de werknemer geschikt voor haar eigen werk (medewerker algemeen schoonmaakonderhoud)?
2. Kan het eigen werk worden aangepast?
3. Is er ander passend werk bij de eigen werkgever?
4. Wat zijn de re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever?

Conclusies van de arbeidsdeskundige in casus

- De werknemer is ongeschikt voor het eigen werk in de volle omvang.
- De werknemer kan, om arbeidsritme te behouden, in deeltaken werken zolang er nog geen traject is ingezet.
- Er zijn voor de werknemer geen passende functies bij de eigen werkgever.
- Het advies aan de werkgever is om een 'haalbaarheidsonderzoek' te laten uitvoeren om passende arbeidsmogelijkheden bij een andere werkgever te onderzoeken. Als het re-integratiebedrijf met een realiseerbaar plan komt, moeten de arbeidsmogelijkheden bij een andere werkgever (spoor 2) worden onderzocht.

Kennis- en leervragen

1. Wat is een adequate arbeidsdeskundige advisering aan een werkgever in het kader van zijn WVP-verplichtingen, als er sprake is van uitval van een werknemer met een regulier arbeidscontract én de Wajong-status?



2. Zijn er aanvullende of specifieke stappen en/of routing die de werkgever moet doorlopen?
3. Welke regelingen zijn inzetbaar bij een werknemer met Wajong-status?
4. Welke (ondersteunende) taak heeft UWV Werkbedrijf in spoor 2 in een dergelijke situatie?
5. Hoe ziet de toetsing van de WVP-verplichtingen van de werkgever door UWV eruit in zo'n situatie?

Ingeschakelde commentatoren

- Yvette van Woerkom: stafadviseur arbeidsdeskundige CEC UWV
- Ben Lindeman: senior adviseur CEC UWV

Gehanteerde bronnen

Werkwijzer Poortwachter, UWV, 24 maart 2017:

www.uwv.nl/werkgevers/actueel/nieuwsbrief/2017/april/werkwijzer-poortwachter.aspx.

Domeinen waarvoor deze casus relevant is

Publieke verzekering, private verzekering, letselschade, werkgever, verzekerde werknemer, verzekerde zelfstandige, arbodienst.

Fasen in levenscyclus arbeid & gezondheid waarvoor deze casus relevant is

Uitvoering WVP.

1. CASUS RAPPORTAGE

1.1 Onderzoekskader/aanleiding onderzoek

De werknemer is een 28-jarige vrouw die in november 2015 met lichamelijke klachten is uitgevallen voor haar functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. Ze is sinds mei 2009 in dienst bij het schoonmaakbedrijf en heeft een vast dienstverband voor 16 uur per week. Ze heeft een Wajong-uitkering, maar dit is niet bekend bij de start van het arbeidsdeskundig onderzoek, ook niet bij de werkgever. Dit komt pas later boven tafel.

1.2 Onderzoeksvragen (gesteld door de werkgever)

1. Is de werknemer geschikt voor haar eigen werk (medewerker algemeen schoonmaakonderhoud)?
2. Kan het eigen werk worden aangepast?
3. Is er ander passend werk bij de eigen werkgever?
4. Wat zijn de re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever?

1.3 Onderzoek

- Dossierstudie, november 2016.
- Gesprek met de werkgever en casemanager, november 2016.
- Gesprek met de werknemer en haar jobcoach, november 2016.
- Informatie en overleg bedrijfsarts, oktober en november 2016.

1.4 Uitgevoerde onderzoeksactiviteiten arbeidsdeskundige

In het kader van een arbeidsdeskundig onderzoek vond in november 2016 bij de werkgever een gesprek plaats tussen de arbeidsdeskundige, de werknemer en haar jobcoach. Gebleken is dat de jobcoach de werknemer al langer kent.

1.5 Visie klant

De werknemer acht zich, gezien haar huidige arbeidsmogelijkheden, niet in staat tot het verrichten van het eigen werk in de volle omvang. Zij laat weten een Wajong-uitkering te ontvangen en vandaaruit bemiddeld te zijn naar de huidige functie van schoonmaakster bij een voorganger van de huidige eigenaar. Ze werkt altijd samen met een ondersteunende collega en is aangewezen op een afgebakende deeltaak waar geen hoog handelingstempo voor nodig is. De werknemer weet niet welk ander werk/functie ze zou kunnen uitvoeren bij haar eigen werkgever, of bij een andere werkgever.

1.6 Visie casemanager en werkgever

De casemanager geeft aan dat de werknemer sinds september 2009 in dienst is bij de werkgever. Het is bij de casemanager bekend dat ze in het huidige werk is geplaatst met ondersteuning van een collega. De werknemer heeft nooit een volledige, zelfstandige functie verricht. De werknemer is, om het arbeidsritme vast te houden, wel geplaatst in een gecreëerde taak die niet blijvend aan haar kan worden aangeboden. In dat kader verricht de werknemer op dit moment 2 x 2,5 uur werkzaamheden



in aangepast werk bij de eigen werkgever. Hierin werkt zij samen met een collega, waarbij ze standaardpakketten schoonmaakbenodigdheden (bestaande uit schoonmaakdoekje, afwasborstel en toiletpapier) naar de bungalows brengt. Hierdoor blijft ze onderdeel uitmaken van het arbeidsproces. Op basis van de beperkingen kan de casemanager geen alternatieve functies benoemen die de werknemer bij de eigen werkgever zou kunnen verrichten.

1.7 Omschrijving van de beperkingen en mogelijkheden (visie bedrijfsarts)

Naast de belemmeringen die te maken hebben met het persoonlijk en sociaal functioneren van de werknemer (waardoor ze een Wajong-status heeft) zijn er nu ook belemmeringen aan het bewegingsapparaat vastgesteld. Hierdoor is de werknemer niet meer in staat haar schoonmaakwerkzaamheden te verrichten. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat herstel niet te verwachten is.

Conclusies bedrijfsarts

- De werknemer beschikt over duurzaam benutbare mogelijkheden.
- De werknemer heeft beperkingen ten opzichte van normaal functioneren.
- De bedrijfsarts heeft de beperkingen van de werknemer op het gebied van persoonlijk en sociaal functioneren niet meegenomen bij het opstellen van de functionele mogelijkhedenlijst (FML).
- Voorbeelden van werksoorten: eenvoudige (en simpel van aard) ondersteunende taken en/of eenvoudige productmatige werkzaamheden, waarbij rekening wordt gehouden met de beperkingen van de werknemer.

Dynamische handelingen

- Dominantie: rechts.
- Lokalisatiebeperkingen: tweezijdig, schroefbewegingen met hand en arm, frequent reiken tijdens het werk, duwen of trekken, frequent lichte voorwerpen hanteren tijdens het werk, frequent zware lasten hanteren tijdens het werk en actief zijn boven schouderhoogte.

1.8 Informatie jobcoach

Tijdens het gesprek met de werknemer op kantoor wordt zij vergezeld door haar jobcoach. De werkgever wist niet dat de werknemer een jobcoach had. Pas in het gesprek met de jobcoach werd duidelijk dat de werknemer een Wajong-uitkering heeft. De werkgever is hier niet van op de hoogte gesteld ten tijde van de overname van het schoonmaakbedrijf en deze informatie stond ook niet in haar dossier. In de schoonmaakbranche is wisseling van werkgever zeer gebruikelijk in verband met aanbestedingen.

Er is geen sprake van loondispensatie. De werknemer staat in de boeken als een reguliere werknemer. Zij wordt echter al jaren bijgestaan door de jobcoach. Bij problemen over de op de werkvloer uit te voeren werkzaamheden, werd en wordt de jobcoach door de werknemer ingeschakeld. In dit geval zijn haar ziekmelding en het door de werkgever aangevraagde arbeidsdeskundige onderzoek reden om hem te benaderen. De jobcoach wordt gefinancierd uit het pgb-budget van de werknemer.



1.9 Resultaten overig onderzoek door arbeidsdeskundige

- Opleiding: Voortgezet Speciaal Onderwijs, richting dienstverlening.
- Werkervaring:
 - voorjaar 2008 - voorjaar 2009 bij schoonmaakbedrijf;
 - mei 2009 - heden bij huidige werkgever.
- Stage-ervaring: verzorgingshuis en spoelkeuken.
- Pc-vaardigheden: kan met de computer werken.
- Rijbewijs: AM.

1.10 Functiebelasting in kaart gebracht door arbeidsdeskundige

De functie van medewerker schoonmaak en onderhoud bestaat uit het verrichten van handmatige schoonmaakwerkzaamheden, waarbij de medewerker frequent moet reiken of buigen. Bij het stofzuigen, moppen en wissen van vloeren worden langdurig achter elkaar duwende of trekkende bewegingen gemaakt. Materieel of materialen moeten worden getild en gedragen. De werkzaamheden worden voornamelijk staand verricht, afgewisseld met lopen. Zitten is tijdens het werk niet mogelijk. Dit werk is niet zodanig aan te passen dat nog meer rekening wordt gehouden met de fysieke beperkingen van medewerker. Haar werkzaamheden waren al maximaal aangepast op haar mogelijkheden. Zo werkte zij altijd met een collega samen en had zij meer tijd om de werkzaamheden uit te voeren. Deze collega stuurde haar aan en controleerde haar werk.

Er zijn binnen het bedrijf geen functies voor de werknemer beschikbaar waarin zij volledig kan worden vrijgesteld van schoonmaakwerkzaamheden. Een wijziging in de taakverdeling, of een takenruil met een collega, zal de werknemer niet of onvoldoende ontlasten ten aanzien van haar beperkingen.

In de tussentijd is werkgever/arbeidsdeskundige aan het zoeken naar een passend extern re-integratietraject voor de werknemer, waarin de vastgestelde belemmeringen in verband met haar Wajong-status ook worden meegenomen.

1.11 Beschouwing en visie van de arbeidsdeskundige

Uit arbeidsdeskundig onderzoek is gebleken dat de werknemer ongeschikt is voor het eigen werk vanwege beperkingen aan haar houdings- en bewegingsapparaat. Ook is gebleken dat werknemer een Wajong-status heeft. Er moet nu als eerste in kaart worden gebracht welke beperkingen er gelden vanuit de Wajong-status. Vervolgens kan er gericht worden ingezet op re-integratie bij een andere werkgever.

1.12 Conclusies arbeidsdeskundige

Omdat het eigen werk van de werknemer als niet-passend is te beschouwen, heeft de arbeidsdeskundige de andere arbeidsmogelijkheden bij de werkgever onderzocht. De conclusie is dat er geen passend werk bij de eigen werkgever is omdat de belasting van deze functies haar belastbaarheid overschrijdt. Daarnaast ontbreekt het de werknemer aan een relevante vooropleiding



en/of werkervaring. Tevens wordt werknemer niet in staat geacht om zich op korte termijn voor andere functies bij de eigen werkgever te kwalificeren, bijvoorbeeld door middel van (om)scholing.

1.13 Advies en vervolgstappen arbeidsdeskundige

Aangezien er geen andere passende functies bij de eigen werkgever aanwezig zijn, moet volgens de Wet verbetering poortwachter (uiterlijk na het eerste ziektejaar) onderzoek worden verricht naar ander passend werk bij een andere werkgever (spoor 2). Gezien haar arbeidsmogelijkheden, vooropleiding (VSO) en werkervaring (schoonmaaksector en productiewerk), alsmede de Wajonguitkering, wordt werknemer in staat geacht tot het verrichten van lichte, eenvoudige, productiematige werkzaamheden. Het advies aan de werkgever is om een 'haalbaarheidsonderzoek' te laten instellen naar passende arbeidsmogelijkheden bij een andere werkgever.

Omdat klant ook een Wajong-status heeft, kan ze met ondersteuning van de jobcoach contact opnemen met UWV om de rapportages op te vragen en de plaatsingsvoorwaarden. De arbeidsdeskundige kan deze gegevens meenemen in zijn beoordeling van de mogelijkheden voor ander werk. Tevens kan de arbeidsdeskundige van de werkgever navraag doen in hoeverre de arbeidsdeskundige van UWV Werkbedrijf mee kan denken over een eventuele herplaatsing en over de mogelijkheden van loonkostensubsidie/ loondispensatie.

Geadviseerd wordt om een gespecialiseerd re-integratiebureau in te schakelen met kennis en ervaring in het re-integreren van werknemers met een Wajong-status. De arbeidsdeskundige van de werkgever kan voor de werknemer ook gebruikmaken van het Werkgevers Service Punt (WSP) van UWV. Zij hebben een vacaturebank voor hun Wajong-populatie met aangepaste functies.

Een laatste mogelijkheid is om in samenspraak met de jobcoach bij UWV een aanvraag in te dienen voor een advies beschutwerk. Dit als blijkt dat een reguliere werkgever, vanwege de begeleidingsbehoefte van deze werknemer, meer dan evenredige organisatorische/technische aanpassingen zou moeten doen om werk voor haar te regelen.



2. ANALYSE CASUS door casusgroep ten behoeve van BEOORDELING COMMENTATOREN

2.1 Samenvatting probleemdefiniëring / context voor de vragen aan de commentatoren

De arbeidsdeskundige wordt geconfronteerd met onvolledige informatie over de context van de klant. Tijdens het onderzoek blijkt pas dat er sprake is van een Wajong-status. Bij de vervolgstappen lijkt het erop dat UWV niet verder van dienst kan zijn, omdat UWV de werkgever op zijn verplichtingen wijst zoals beschreven in de WVP.

De werkgever zal expertise moeten inkopen, bijvoorbeeld door middel van inzet van een gespecialiseerd re-integratiebedrijf. Of de werkgever zou mogelijkheden kunnen bekijken om gebruik te maken van de vacaturebank van het WSP van UWV.

De arbeidsdeskundige die de werkgever adviseert moet voldoende kennis in huis hebben om de werkgever op deze punten te adviseren, of op z'n minst moeten weten waar hij de informatie vandaan kan halen. Er zijn mogelijkheden voor werkgevers met een zieke werknemer met een Wajong-status, maar dan moeten ze wel weten waar en bij wie ze moeten zijn voor de juiste informatie. Daarnaast blijven de verplichtingen binnen de WVP van kracht.

2.2 Mogelijke eerste gedachten voor oplossingsrichtingen

- De arbeidsdeskundige/jobcoach/werkgever moet de werknemer de opdracht geven om voor een actueel en volledig dossier te zorgen, zodat de arbeidsdeskundige een compleet beeld heeft van de mogelijkheden van de werknemer en haar kwaliteiten, krachten en bekwaamheden.
- Als snel duidelijk is dat er geen mogelijkheden zijn voor terugkeer in eigen werk en/of aangepast werk binnen het bedrijf, is het mogelijk om versneld een spoor 2-traject op te starten.
- UWV Werkbedrijf kan hierbij helpen, waardoor er ook een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid ontstaat om de werknemer zo snel mogelijk te herplaatsen in passend werk.
- Een andere optie is de inzet van een jobcoach tijdens de periode dat de werknemer in de ziektewet zit en re-integreert in passend werk bij een andere werkgever. Hiervoor is eventueel ook loondispensatie mogelijk.
- Bij het aannemen van werknemers met een Wajong-status is een mogelijke verhoging van de WGA-premie voor de eventuele nieuwe werkgever niet van toepassing. Hierdoor kan een werkgever eerder over te halen zijn om iemand uit dit doelgroepenregister in dienst te nemen.
- Hulp invoeren van het Werkgevers Service Punt, omdat zo ook de vacaturebank voor mensen met een Wajong-status kan worden ingezet.
- De werkgever kan bij UWV een verzoek indienen voor een deskundigenoordeel (DO), met als doel een juiste advisering bij verdere re-integratie of een eventueel aan te vragen loonkostendispensatie.

2.3 Kennisvragen en leervragen



1. Wat is een adequate arbeidsdeskundige advisering aan een werkgever in het kader van zijn WVP-verplichtingen, als er sprake is van uitval van een werknemer met een regulier arbeidscontract én de Wajong-status?
2. Zijn er aanvullende of specifieke stappen en/of routing die de werkgever moet doorlopen?
3. Welke regelingen zijn inzetbaar bij een werknemer met Wajong-status?
4. Welke (ondersteunende) taak heeft UWV Werkbedrijf in spoor 2 in een dergelijke situatie?
5. Hoe ziet de toetsing van de WVP-verplichtingen van de werkgever door UWV eruit in zo'n situatie?

3. ANTWOORDEN OP KENNIS- EN LEERVragen DOOR COMMENTATOREN.

3.1 Antwoorden van de commentatoren op de kennis- en leervragen.

Vraag 1. Wat is een adequate arbeidsdeskundige advisering aan een werkgever in het kader van zijn WVP-verplichtingen, als er sprake is van uitval van een werknemer met een regulier arbeidscontract én de Wajong-status?

Op de verplichtingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter voor werkgever en werknemer zijn geen uitzonderingen, zodra een werknemer een regulier contract heeft. De eventuele combinatie met een uitkeringsstatus doet daar niets aan af. De verplichtingen zoals omschreven in de [Werkwijzer Poortwachter](#) van UWV, versie 24 maart 2017, gelden onverkort voor degene die met een Wajong-uitkering werkt. De persoon is werknemer en dus gelden dezelfde regels als voor iedere andere werknemer die ziek wordt. De no-riskpolis is één van de maatregelen om een werkgever te compenseren bij eventuele grotere risico's op verzuim en de daaraan gekoppelde loondoorbetalingsverplichting.

De Werkwijzer Poortwachter van UWV is de opvolger van de Werkwijzer RIV-toets in de praktijk, met een actuele inhoud en een gebruikersvriendelijke lay-out. Bij de opzet van de nieuwe werkwijzer is rekening gehouden met de vraag naar meer transparantie over de manier waarop UWV re-integratie-inspanningen beoordeelt. De werkgever wordt in een duidelijke opzet meegenomen in het proces vanaf het eerste en tweede ziektejaar tot en met het moment waarop UWV de re-integratie-inspanningen toetst.

De Werkwijzer Poortwachter biedt werkgever en werknemers en degenen die hen ondersteunen, een richtlijn voor de aanpak van de re-integratie. Er staat in wat er van alle partijen in de praktijk wordt verwacht tijdens de eerste twee ziektejaren. In de werkwijzer staan verder nog meer handvatten om bij het tweede spoor in te zetten, en nadere uitleg van bijzondere situaties en arbeidsverhoudingen.

Vraag 2. Zijn er aanvullende of specifieke stappen en/of routing die de werkgever moet doorlopen?
Nee, behalve dat de werkgever een Ziektewetuitkering kan aanvragen voor zijn zieke werknemer. Zie bij vraag 3.

Vraag 3. Welke regelingen zijn inzetbaar bij een werknemer met Wajongstatus?

Personen die een Wajong-uitkering hebben, kunnen aanspraak maken op de no-risk polis. Dit houdt in dat de werkgever de loonkosten, of een deel daarvan, vergoed krijgt via een Ziektewetuitkering van UWV. Daarom is het van belang dat de werknemer dit meldt als hij ziek wordt. De reden waarom hij hierop aanspraak kan maken, hoeft hij niet te vermelden, en hij hoeft het ook niet bij indiensttreding te vermelden. Ook al maakt de werknemer aanspraak op de no-riskpolis, van de werkgever worden dezelfde inspanningen verwacht als voor iedere andere werknemer. Alle personen met een Wajong-uitkering die kunnen werken (met arbeidsvermogen) zijn opgenomen in het landelijke doelgroepregister. Deze personen tellen mee voor de quotumwet, mocht deze in de



toekomst in werking treden. In de quatumwet staat dat werkgevers een bepaald percentage aan arbeidsongeschikten in dienst moet hebben.

Vraag 4. Welke (ondersteunende) taak heeft UWV Werkbedrijf in spoor 2 in een dergelijke situatie?

Werkgever en werknemer kunnen zich laten bijstaan door een door hen ingeschakelde en onder hun verantwoordelijkheid vallende deskundige. Voor de werkgever geldt zelfs een verplichting om zich bij de verzuimbegeleiding te laten bijstaan door een deskundige (zie artikel 3, 14 en 14a van de Arbowet 1998). UWV kan hier niet voor worden ingeschakeld. Behalve van de diensten van de bedrijfsarts, kan de werkgever, in overleg met de werknemer, de hulp inschakelen van een intermediair, zoals een re-integratiebedrijf of een arbeidsdeskundige. Met uitzondering van een arbodienst of bedrijfsarts is het inschakelen van andere deskundigen niet verplicht. Alleen in de situatie dat de werknemer een contract heeft voor bepaalde tijd, kan de hulp van UWV worden ingeroepen. Om te voorkomen dat de re-integratie vastloopt, kan de werkgever een zogenaamd participatieverzoek indienen bij UWV. Hiermee worden financiële belemmeringen voor adequate re-integratietrajecten weggenomen en zijn financiën geen argument meer voor het niet inzetten van een re-integratietraject. De werkgever moet een participatieverzoek indienen vóór aanvang van het traject. Gaat UWV akkoord, dan zal UWV het re-integratietraject na het einde van het dienstverband voortzetten en/of bijdragen in de kosten ervan.

Vraag 5. Hoe ziet de toetsing van de WVP-verplichtingen van de werkgever door UWV eruit in zo'n situatie?

Die is gelijk aan die van elke andere werknemer die vanwege ziekte een beroep doet op de WIA. Zie de [Werkwijzer Poortwachter](#) van UWV, versie 24 maart 2017.

De Wajong-status/doelgroep participatiewet wordt daarbij niet als bijzondere situatie behandeld.



Bijlage 1: Ingeschakelde commentator(en)

- Yvette van Woerkom; stafadviseur arbeidsdeskundige CEC UWV
- Ben Lindeman; senior beleidsadviseur CEC UWV

Bijlage 2: Gehanteerde bronnen en verwijzingen naar literatuur/richtlijnen/jurisprudentie

Werkwijzer Poortwachter, UWV, 24 maart 2017:

www.uwv.nl/werkgevers/actueel/nieuwsbrief/2017/april/werkwijzer-poortwachter.aspx.