

## **Uitwerking Casus project coördinator Beoordeling re-integratie inspanningen**

### **Is het re-integratieresultaat voldoende?**

Nee, want wn werkt niet terwijl zij wel arbeidsmogelijkheden heeft.

### **Zijn de inspanningen van de werkgever voldoende geweest? Nee.**

De bedrijfsarts geeft het advies om in juni 2019 te starten met re-integratie voor 5 keer 2 uur per week. Dit is bij de eigen werkgever niet van de grond gekomen. Wel is een spoor 2-traject ingezet in oktober 2019 waarin wn productiematig werk verricht. De motivatie voor dit traject is onderzoeken of wn in een andere werkomgeving niet aan stress onderhevige werkzaamheden uit kan voeren.

Het is onvoldoende duidelijk waarom geen passend werk bij de eigen werkgever aanwezig is sinds zij per juni 2019 belastbaar is. Spoor 1 is derhalve niet adequaat onderzocht.

Het ingezette spoor 2-traject biedt de mogelijkheid om werkritme op te doen maar er ontbreekt een adequaat plan van aanpak over welke periode welke activiteiten worden opgepakt om weer terug te keren op de arbeidsmarkt (een stappenplan om aan ander werk te komen). Er is geen startprofiel en geen einddoel. De activiteiten lijken nu zonder vooropgesteld plan te zijn ingezet. Het spoor 2 traject is derhalve niet adequaat.

### **Heeft de werkgever hiervoor een deugdelijke grond?**

De werkgever geeft aan dat het werk bij de eigen werkgever onvoldoende stressarm kan worden gemaakt maar kan de plausibiliteit van dit argument niet hard maken. De werkgever geeft aan dat zij een kleine werkgever is en dat wat gevraagd wordt niet reëel is. De werkgever geeft aan dat de communicatie en het nakomen van afspraken niet goed verloopt. De werkgever geeft aan geen vertrouwen te hebben dat wn structureel en langdurig passend werk kan verrichten bij de eigen werkgever. Dit in verband met de medische belastbaarheid van wn.

Dit zijn geen deugdelijke gronden. Het zijn allemaal redenen waarover de werkgever zelf zijn verantwoordelijk kan en moet nemen.

Zowel werkgever en wn geven aan dat de communicatie niet goed verloopt. Dit is echter geen reden de re-integratie in spoor 1 te staken. Conflicten dienen te worden aangepakt. Van de werkgever mag verwacht worden dat hij met wn samen probeert het conflict op te lossen eventueel met behulp van een mediator.

Uit het onderzoek van de verzekeringsarts blijkt dat er wel beperkingen zijn maar dat er geen sprake is van een marginale belastbaarheid.

**Hoe kan de werkgever zijn tekortkoming herstellen?** Welk resultaat verwacht het UWV?

*Tekortkoming:*

De werkgever heeft het verkeerde aan re-integratie gedaan o.a. wegens een arbeidsconflict. Ondanks een verbetering van de belastbaarheid zijn hernieuwde mogelijkheden in spoor 1 onvoldoende onderzocht.

*Hoe te repareren:*

Op basis van een (bijgestelde) probleemanalyse en een (bijgesteld) plan van aanpak het arbeidsconflict aanpakken en alsnog re-integratie starten. Zie richtlijn arbeidsconflicten ("werkwijzer arbeidsconflicten STECR").

Alsnog verkenning van de re-integratiemogelijkheden in spoor 1.

Bij het naast elkaar laten lopen van spoor 1 en spoor 2 de activiteiten in spoor 2 mee volgens een re-integratie plan van aanpak laten lopen (stappenplan om aan ander werk te komen). De activiteiten lijken nu zonder vooropgesteld plan te zijn ingezet.

*Wat wordt na reparatie als bevredigend re-integratieresultaat gezien?:*

- Wn werkt in passend werk (met een structureel karakter) dat min of meer aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden binnen het eigen bedrijf (spoor 1) dan wel –met toestemming van wn- buiten het bedrijf (spoor 2). Hiervoor is toestemming nodig omdat in spoor 1 nog niet alle mogelijkheden zijn onderzocht of, als dit ondanks daartoe ondernomen initiatieven niet haalbaar blijkt:
- wn werkt in werk met een loonwaarde van meer dan 65% van het oorspronkelijke loon (voor datum ziekte) mits dit werk structureel is of, als ook dit niet gerealiseerd kan worden:
- er een adequaat re-integratietraject in spoor 2 is afgerond en voor zover het traject onverhoopt stagneert:
- het niet of onvoldoende werken volledig aan wn te wijten is en de sanctiemaatregelen van de werkgever naar wn toe zonder succes zijn toegepast.

