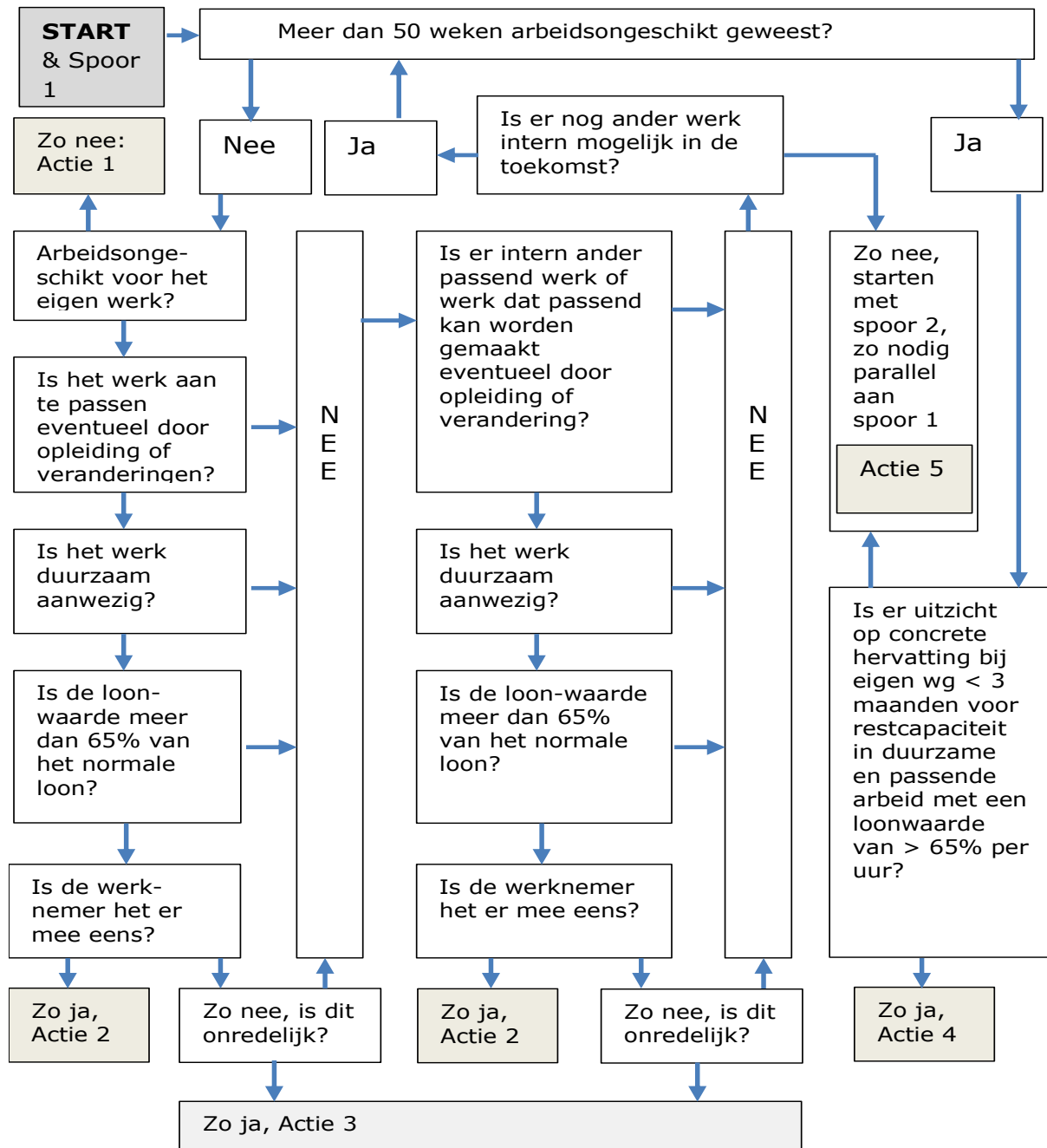


1.6

Stroomschema voor re-integratie activiteiten.



Actie 1: Als de werknemer niet arbeidsongeschikt is voor zijn eigen werk c.q. voor de bedongen arbeid dan is er geen reden meer om de arbeid niet te hervatten. De werknemer kan dan weer aan het werk. Als de werkgever of de werknemer met elkaar van mening verschillen over de vraag of het eigen werk weer kan worden gedaan dan kan één van beiden een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. Dit is min of meer wel een verplichting want als het wordt nagelaten en de re-integratie stagneert daardoor dan is dat verwijtbaar aan de werkgever. Want daardoor gaan in principe kansen op arbeid verloren en als het UWV dat bij de WIA aanvraag van de werknemer constateert dan kan een loonsanctie het gevolg zijn. Daarom is het raadzaam bij het UWV een deskundigenoordeel aan te vragen.

Actie 2: Als zowel de werkgever als de werknemer het eens zijn over de passendheid van de aangepaste of vervangende duurzame arbeid dan moet die worden ingezet. Op die manier kan de werknemer weer aan de slag en kan hij zelf zijn inkomen verdienen en heeft hij productieve loonwaarde voor de werkgever. Een win-win situatie dus. Als de werknemer weer volledig herstelt voor zijn eigen werk kan de werknemer uiteraard weer terugkeren naar zijn eigen werk.

Actie 3: De werkgever heeft tot taak werk voor de werknemer te vinden of taken aan te passen zodat de werknemer wel arbeid kan verrichten. Als bepaalde loonwaarde wordt gehaald en als het werk duurzaam kan worden aangeboden en het werk past binnen zijn (functionele) mogelijkheden dan moet de werknemer die arbeid in principe accepteren mits dat redelijk is. Ook de werknemer kan dit geschikte werk hebben gevonden maar de werkgever acht het niet mogelijk. Als beide een verschil van mening hebben over de passendheid of redelijkheid van de arbeid dan is het aangewezen bij het UWV een deskundigenoordeel aan te vragen. Dit om dezelfde reden als hierboven is aangegeven bij Actie 1.

Actie 4: Als de werknemer al 50 weken arbeidsongeschikt is geweest volgt het zgn. evaluatiemoment. Dan moet in principe spoor 2 worden ingezet tenzij vaststaat dat de werknemer binnen 3 maanden duurzaam en volledig kan hervatten bij de eigen werkgever voor zijn restverdien capaciteit. In dat geval kan spoor 2 uitblijven. Mocht blijken dat volledige werkhervatting toch niet lukt (voor de resterende mogelijkheden) dan moet **direct** spoor 2 worden gestart.

Actie 5: Als er bij de eigen werkgever geen re-integratie mogelijkheden meer bestaan moet spoor 2 worden ingezet. Spoor 2 betekent dat naar werk wordt gezocht (door de werknemer en de werkgever of derden) buiten de eigen werkgever. Meestal wordt daar een professioneel re-integratie bedrijf voor ingezet. Dat is elk geval nodig als de eigen pogingen van de werkgever na enige tijd niet blijken te slagen. Zie ook hoofdstuk 3.6.2.2.