

Kenniskaart

Rollen en verantwoordelijkheden in het re-integratieproces



Voor werknemers en leidinggevenden

4 maart 2025

Ontwikkeld door onderzoekers van de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG.

Passend • werk

Rollen en verantwoordelijkheden

Bij re-integreren zijn verschillende partijen betrokken met eigen taken of plichten. Hieronder lees je meer over de verschillende rollen en verantwoordelijkheden van:

- De werknemer
- De werkgever
- De bedrijfsarts of arbodienst
- De verzuimbegeleider of casemanager
- Een re-integratiebedrijf
- De arbeidsdeskundige
- Het UWV

Werknemer

De werknemer speelt natuurlijk een belangrijke rol in de re-integratie. Je bent als werknemer verplicht om aan je eigen re-integratie mee te werken. Bijvoorbeeld door tijdelijk ander werk binnen jouw bedrijf te accepteren. Of door een cursus te volgen. Ook is het belangrijk dat je samen met jouw leidinggevende/werkgever een plan van aanpak maakt. Hierin beschrijven jullie de afspraken voor de re-integratie en wat jullie ervan vinden.

Werkgever

Als werkgever moet je er alles aan doen om te zorgen dat de werknemer weer aan het werk gaat. Ook al gaat het om ander werk dan de eigen functie. Het gaat erom dat er voor de werknemer passend werk wordt gezocht. Dit kan binnen het eigen bedrijf (1e spoor), maar als dat niet lukt, dan moet worden gezocht buiten het eigen bedrijf (2e spoor).

Verdere plichten van de werkgever:

- De werkgever moet de ziekte van de werknemer zo snel mogelijk doorgeven.
- De werkgever is verplicht om een bedrijfsarts of arbodienst in te schakelen bij de re-integratie.
- De werkgever blijft altijd verantwoordelijk voor de re-integratie. Het is daarom belangrijk dat de werkgever ervoor zorgt dat ze regelmatig contact hebben met de bedrijfsarts of arbodienst én de werknemer om op de hoogte te blijven van de situatie en mogelijkheden van de werknemer.
- Alle re-integratieactiviteiten documenteren in het re-integratiedossier van de werknemer.
- Doet de werknemer zelf voorstellen voor ander werk binnen of buiten het eigen bedrijf? De werkgever moet hier dan op in gaan. Ze kunnen de voorstellen van de werknemer alleen afwijzen als ze hiervoor zwaarwegende redenen heeft.

Bedrijfsarts of arbodienst

Alleen een bedrijfsarts kan bepalen of een zieke werknemer (tijdelijk) arbeidsongeschikt is. Een werkgever kan en mag dat niet beoordelen. Het is dan ook belangrijk dat de werkgever de ziekmelding tijdig doorgeeft aan de bedrijfsarts of arbodienst. Binnen 6 weken na de eerste dag van ziekte dient de bedrijfsarts een probleemanalyse op te stellen. Binnen 2 weken na de probleemanalyse stelt de werkgever samen met de werknemer het plan van aanpak op.

Probleemanalyse

De bedrijfsarts of arbodienst stelt de beperkingen van de zieke werknemer vast. Die legt hij vast in een probleemanalyse. Daarin adviseert hij ook welke mogelijkheden om te werken de werknemer nog wél heeft.

Plan van aanpak

Op basis van het advies van de bedrijfsarts of arbodienst maakt de werkgever samen met de werknemer een plan van aanpak. Hierin leggen zij de afspraken vast over de aanpak van de re-integratie. De werkgever kan de bedrijfsarts of arbodienst bijvoorbeeld vragen om een oordeel te geven over wat passend werk is binnen het eigen bedrijf.

Eerstejaarsevaluatie

De bedrijfsarts zal voor de eerstejaarsevaluatie opnieuw de belastbaarheid van een werknemer vaststellen. Op basis hiervan kunnen de werkgever en werknemer het plan van aanpak evalueren en eventueel aanpassen.

De verzuimbegeleider of casemanager

De verzuimbegeleider of casemanager fungeert als een schakel tussen de verschillende partijen (de werknemer, de werkgever, de bedrijfsarts, evt. het re-integratiebedrijf en mogelijk andere betrokkenen). Een van de mogelijke taken van de verzuimbegeleider is het begeleiden en coördineren van het re-integratieproces, inclusief het plannen van evaluaties en voortgangsgesprekken.

Een re-integratiebedrijf

Tijdens de re-integratie kan de werkgever de hulp inschakelen van een re-integratiebedrijf. Een re-integratiebedrijf kan advies geven over re-integratie in spoor 1 (eigen of passend werk binnen de eigen organisatie) of spoor 2 (passend werk buiten de eigen organisatie). Het inschakelen van een re-integratiebedrijf is niet verplicht. De kosten van het re-integratiebedrijf komen voor rekening van de werkgever.

De arbeidsdeskundige

Pas als je langdurig ziek bent, kan een arbeidsdeskundige in beeld komen. Een arbeidsdeskundige beoordeelt dan op basis van het advies van de bedrijfsarts de mogelijkheden van de werknemer. In een rapport adviseert deze over het re-integratietraject volgens een vaste volgorde: eerst of het eigen werk (weer) passend is of kan worden, dan of hulpmiddelen het eigen werk passend kunnen maken, vervolgens of ander passend werk bij de huidige werkgever mogelijk is (spoor 1), en als laatste optie passend werk bij een andere werkgever (spoor 2).

Er zijn twee momenten waarop je te maken kunt krijgen met een arbeidsdeskundige.

- Na 1 jaar ziekte: de werkgever is het volgens de Arbowet niet verplicht, maar het kan zijn dat deze een arbeidsdeskundige vraagt om advies als de werknemer bijna een jaar ziek is. De arbeidsdeskundige doet onderzoek naar hoe de werknemer kan re-integreren en wat de werkgever daarvoor moet doen. De arbeidsdeskundige adviseert de werknemer en werkgever.
- Na 2 jaar ziekte: is een werknemer bijna 2 jaar ziek en kan deze door ziekte niet of minder werken? Dan kan de werknemer een WIA-uitkering aanvragen bij het UWV. In dat geval krijgt de werknemer te maken met een arts en een arbeidsdeskundige van het UWV. Zij bepalen de mate van iemands arbeidsongeschiktheid. Ook kijken ze of de werkgever en werknemer genoeg gedaan hebben aan iemands terugkeer naar werk. Mag de werknemer volgens hen een WIA-aanvraag doen, dan volgt een medische keuring door de keuringsarts van het UWV. De arbeidsdeskundige van het UWV kijkt vervolgens of er functies of werkzaamheden zijn die iemand nog wel kan uitvoeren.

UWV

Re-integratie is een zaak tussen werknemer en werkgever. UWV heeft hier meestal geen rol in. Pas aan het eind van twee jaar ziekte komt het UWV om de hoek kijken. Zij beoordelen dan de re-integratie activiteiten. Dat is op het moment dat een werknemer niet beter is of nog niet (volledig) aan het werk kan en een WIA-uitkering aanvraagt. Voor een werkgever betekent dit dat er een compleet re-integratieverslag moet zijn dat aan alle eisen voldoet: alle stappen in het re-integratieproces moeten goed zijn vastgelegd. Bij het UWV kun je als werkgever ook vergoedingen aanvragen voor aanpassingen van de werkplek of hulp voor jouw werknemer.