

## Richtlijn Reïntegratiebeleid

De richtlijn Reïntegratiebeleid is een vervolg op de Notitie Verzuim- en reïntegratiebeleid bij de UM (vastgesteld 16 september 2002). De Richtlijn Reïntegratiebeleid is van toepassing bij medewerkers die langdurig verzuimen wegens ziekte. Van langdurig ziekteverzuim is volgens de Wet verbetering poortwachter in ieder geval sprake als het ziekteverzuim naar verwachting langer dan 6 weken zal gaan duren. De bedrijfsarts vormt zich hierover een oordeel.

### Randvoorwaarden voor een kansrijk reïntegratiebeleid:

- De Regeling Ziekte- en arbeidsongeschiktheid Nederlandse Universiteiten (ZANU), de Wet Verbetering Poortwachter en andere relevante wet- en regelgeving zijn kaderstellend.
- De probleemanalyse geeft een helder beeld van de functionele mogelijkheden van de zieke medewerker.
- Het Plan van aanpak beschrijft de activiteiten die tijdens het reïntegratietraject door de verschillende actoren ondernomen worden.

### Samenhangend beleid:

1. Notitie Verzuim- en reïntegratiebeleid bij de UM, door CvB vastgesteld op 16 september 2002 (hierna notitie Verzuim). Bij de notitie zit een overzicht van de basishandelingen van de diverse functionarissen, namelijk de leidinggevende, de medewerker, de HR-adviseur, de Arbodienst, het Staff Career Centre. Korthedshalve wordt verwezen naar de notitie.
2. Richtlijn Vacaturevervulling en aangaan dienstverbanden UM (hierna Richtlijn vacaturevervulling).
3. Richtlijn Herplaatsingbeleid en beleid ter voorkoming van werkloosheid UM (hierna Richtlijn herplaatsingbeleid).
4. Notitie invulling van het eigen risicodragerschap WAO bij UM, 5.10.04/HM, (hierna notitie ER/WAO).

### Leeswijzer:

0. gebruikte terminologie
1. verantwoordelijkheid werkgever
2. inspanningsverplichting reïntegratie
3. casemanager
4. wederzijdse rechten en plichten
5. informatieplicht financiële consequenties
6. reïntegratiedossier en formulieren UWV
7. iedere 6 weken evaluatie plan van aanpak
8. verplichte Eerstejaarsevaluatie van het plan van aanpak tegen het einde van het 1<sup>e</sup> ziektejaar
9. arbeidsconflict
10. bij voorkeur reïntegratie in de eigen functie
11. reïntegratie in de eigen beheerseenheid
12. aanmelden reïntegratiekandidaat bij Staff Career Centre
13. wegens ziekte tijdelijk niet vervulde functie niet structureel herbezetten

- 14.1. reïntegratiekandidaat, 2. herplaatsingskandidaat, 3. doorstroomkandidaat
  15. reïntegratiekandidaat met voorrang beoordelen
  16. vacature 10 werkdagen reserveren na melding reïntegratiekandidaat
  17. verdeling loonkosten
  18. incentive
  19. communicatie leverende beheerseenheid en ontvangende beheerseenheid
  20. reïntegratie in het 2<sup>e</sup> spoor: opdracht aan Loyalis
  21. functieongeschiktheidsadvies en ontslag
  22. voorwaardelijk ontslag
- Bijlage: Procedure Staff Career Centre na aanmelding reïntegratiekandidaat

0. Gebruikte terminologie:
- a. Casemanager: Bij de UM is de functie van casemanager belegd bij de (direct) leidinggevende (cf. notitie verzuim).
  - b. Reïntegratiekandidaat: De medewerker die de eigen functie geheel of gedeeltelijk in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte niet kan vervullen wordt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid aangemerkt als reïntegratiekandidaat. De termijn voor reïntegratie eindigt doorgaans op het moment dat de medewerker door de bedrijfsarts arbeidsgeschikt is verklaard.
  - c. Probleemanalyse: De bedrijfsarts stelt uiterlijk zes weken na de ziekmelding de probleemanalyse op en adviseert casemanager en medewerker omtrent de reïntegratie (artikel 5.8 notitie Verzuim).
  - d. Plan van aanpak: De casemanager en de zieke medewerker maken uiterlijk in de 8<sup>e</sup> week na ziekmelding een plan van aanpak (artikel 5.9 notitie Verzuim.)
  - e. Passend werk: als de zieke medewerker niet in de eigen functie aan de slag kan moet de werkgever zoeken naar passend werk binnen de instelling. Hierbij dient rekening gehouden te worden met het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, het salaris, de mogelijkheden en beperkingen van de medewerker en de afstand tot de werkplek. Dat betekent onder andere dat het functieniveau van een nieuwe functie niet te veel mag afwijken van het niveau van de oude functie.
  - f. Deskundigenoordeel: als de reïntegratie stagneert door een verschil van mening tussen werknemer en werkgever kan ieder van hen bij UWV een deskundigenoordeel aanvragen. UWV stelt een onderzoek in en gebruikt daarbij de informatie uit de Probleemanalyse en het Plan van Aanpak.
  - g. Second opinion: Als de werknemer twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts, dan kan de werknemer vragen om een second opinion van een andere bedrijfsarts.
1. Het College van Bestuur is als werkgever eindverantwoordelijk voor de reïntegratie van de zieke medewerker door het bieden van passend werk. Verlangd wordt dat alle beheerseenheden daaraan meewerken

- en zich zo nodig over de grenzen van de eigen beheerseenheid heen zullen inspannen passend werk te bieden door tenminste
- a. werkzaamheden die zich uitstrekken over een periode van minder dan zes maanden te melden bij Staff Career Centre en gedurende 10 werkdagen na melding te reserveren voor een reïntegratiekandidaat;
  - b. werkplekken ten behoeve van reïntegratie te creëren al dan niet tijdelijk en al dan niet bovenformatief en deze te melden bij Staff Career Centre tenzij het werkzaamheden betreft die aan een bepaalde reïntegratiekandidaat worden opgedragen;
  - c. bij vacaturevervulling reïntegratiekandidaten bij voorrang te beoordelen op geschiktheid voor het vervullen van de functie en bij geschiktheid te benoemen.
2. UM-breed zal door bij het reïntegratieproces betrokken functionarissen onderzoek gedaan worden naar mogelijk passende werkzaamheden voor de reïntegratiekandidaat. Hiertoe wordt periodiek overleg gevoerd met directeurs, HR-adviseurs en afdelingshoofden om per reïntegratietraject passende arbeid te vinden. Per beheerseenheid kunnen er algemene reïntegratieplekken voorgesteld worden, eventueel bovenformatief. Er wordt advies uitgebracht over de aard van de begeleiding en het voldoende beschikbaar stellen van faciliteiten om de reïntegratie te doen slagen.
  3. De casemanager is verantwoordelijk voor het reïntegratietraject van zijn zieke medewerker.
  4. De casemanager informeert de zieke medewerker over wederzijdse rechten en plichten. De medewerker is verplicht om mee te werken aan reïntegratie. Kan hij wel werken maar weigert hij, of wijst hij een redelijke maatregel van de werkgever af die gericht is op de terugkeer naar werk, dan mag de werkgever loon inhouden (ZANU en artikel 7:629 lid 3 en lid 6 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW)). Ook de werkgever is verplicht om al het mogelijke te doen om reïntegratie te bevorderen. Kan de medewerker wel werken maar krijgt hij van de werkgever geen of onvoldoende kans, dan kan UWV een eventuele uitkering in het kader van de WAO/WIA uitstellen en de werkgever langer verplichten het loon door te betalen. Als er een verschil van mening ontstaat kan zowel de werkgever als de medewerker zich wenden tot het UWV om een deskundigenoordeel te geven. Indien de werknemer twijfelt aan het oordeel van de bedrijfsarts, kan daarnaast gevraagd worden om een second opinion van een andere bedrijfsarts.
  5. De casemanager ziet er op toe dat de zieke medewerker adequaat geïnformeerd wordt over mogelijke financiële consequenties op een dusdanig tijdstip dat een bijstelling van het Plan van Aanpak tot de mogelijkheid behoort.
  6. De casemanager legt een reïntegratiedossier aan waarin tenminste de probleemanalyse en het plan van aanpak worden opgenomen en voorts alle documenten die relevant geacht kunnen worden in het reïntegratietraject. Tijdens het hele reïntegratietraject worden de formulieren van UWV gebruikt die door zowel de casemanager als de zieke medewerker getekend worden ([www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)).
  7. In het Plan van aanpak leggen de leidinggevende en de medewerker, al dan niet door tussenkomst van de casemanager, de activiteiten vast

- die worden ondernomen gericht op inschakeling in de arbeid (reïntegratie), de daarmee te bereiken doelstellingen en de termijnen waarbinnen die doelstellingen naar verwachting kunnen worden bereikt. Casemanagers medewerker evalueren tenminste eens per zes weken de afgesproken activiteiten en bevestigen deze schriftelijk.
8. Aan het einde van eerste ziektejaar, voordat 52 weken zijn verstreken, vullen de casemanagers de medewerker de zogenaamde "Eerstejaarsevaluatie van het plan van aanpak" in en voegen deze evaluatie toe aan het reïntegratiedossier.
  9. In het geval aan verzuim (mede) een arbeidsconflict ten grondslag (b)lijkt te liggen, handelen alle betrokkenen op geleide van de "Werkwijzer Arbeidsconflicten" van STECR Expertisecentrum Participatie<sup>1</sup>. Dit impliceert dat de bedrijfsarts allereerst zal onderzoeken of er sprake is van arbeidsverzuim met medische beperkingen. Stelt de bedrijfsarts evenwel vast dat er geen medische beperkingen (meer) zijn, dan stelt de casemanager<sup>2</sup> met de medewerker een interventieplan<sup>3</sup> op.
  10. Reïntegratie vindt in beginsel en bij voorkeur plaats in de eigen functie van de zieke medewerker. De functie wordt zo nodig aangepast op de door UWV onderscheiden functieaspecten: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en sociaal-medische zaken (zie voor een nadere toelichting de UWV formulieren Probleemanalyse en Plan van Aanpak).
  11. Is hervatting in de eigen functie (tijdelijk) niet mogelijk dan inventariseert de casemanager samen met de reïntegratiekandidaat en de HR-adviseur of er binnen de eigen beheerseenheid (tijdelijk) passende werkzaamheden aanwezig zijn die hem/haar kunnen worden opgedragen (artikel 4 Richtlijn Vacaturevervulling). De resultaten van het onderzoek naar reïntegratiemogelijkheden worden opgenomen in het Plan van Aanpak.
  12. Zijn er binnen de eigen beheerseenheid geen passende werkzaamheden die de reïntegratiekandidaat opgedragen kunnen worden dan onderzoekt de casemanager de mogelijkheden tot reïntegratie binnen een andere beheerseenheid. De casemanager meldt in dit verband de reïntegratiekandidaat desgewenst aan bij het Staff Career Centre. Staff Career Centre hanteert hiervoor de procedure Aanmelding als reïntegratiekandidaat (zie bijlage).
  13. Gedurende het reïntegratietraject kan de eigen functie van de reïntegratiekandidaat niet structureel door een andere medewerker worden herbezet (artikel 3 ZANU). Tijdelijke invulling van de functie is mogelijk. Pas als – bij voorkeur in het Sociaal Medisch Team – tijdens de periodieke evaluatie van het plan van aanpak door de casemanager en de reïntegratiekandidaat op basis van een actueel oordeel van de bedrijfsarts aangaande belastbaarheid wordt vastgesteld dat de reïntegratiekandidaat wegens medische redenen definitief niet in de

---

<sup>1</sup> De Werkwijzer Arbeidsconflicten is te downloaden via [www.stecr.nl](http://www.stecr.nl).

<sup>2</sup> In het geval de casemanager zelf bij het conflict is betrokken stelt een andere functionaris, bv. de HR-adviseur, het interventieplan op.

<sup>3</sup> In het interventieplan wordt o.a. vastgelegd op welke wijze het conflict opgelost zal worden, welke interventies toegepast zullen worden en afspraken over werkhervatting.

- eigen functie kan terugkeren, kan de directeur beslissen dat deze functie voor werving wordt vrijgegeven.
14. Aan een reïntegratiekandidaat kunnen passende werkzaamheden worden opgedragen binnen het hele gezagsbereik van het College van Bestuur zonder dat er sprake is van een vacature in de zin van de richtlijn vacaturevervulling. Is er een formele vacature dan is de rangorde als volgt<sup>4</sup>:
    - a. De reïntegratiekandidaat, daar wettelijk is vastgelegd dat de werkgever verantwoordelijk is voor reïntegratieinspanningen.
    - b. De herplaatsingskandidaat, daar herplaatsingsinspanningen voortvloeien uit de CAO-NU.
    - c. De doorstroomkandidaat, daar deze status is gebaseerd op intern beleid.
  15. Voor een vacature in de zin van de richtlijn vacaturevervulling wordt de reïntegratiekandidaat bij voorrang beoordeeld op geschiktheid voor het vervullen van de functie. Bij geschiktheid wordt de reïntegratiekandidaat in de functie benoemd.
  16. Na melding van de vacature bij Staff Career Centre gaat Staff Career Centre na of er een reïntegratiekandidaat geregistreerd is die voor de functie in aanmerking gebracht kan worden. Staff Career Centre informeert de vacaturehouder per omgaande opdat deze kan beoordelen of de reïntegratiekandidaat geschikt is voor de functie. Acht de vacaturehouder de reïntegratiekandidaat niet geschikt voor de vacante functie dan stelt hij de reïntegratiekandidaat én de casemanager binnen 3 werkdagen na het gesprek met de reïntegratiekandidaat schriftelijk van de motivatie van de afwijzing op de hoogte. Zowel de reïntegratiekandidaat als de casemanager kunnen binnen 3 werkdagen na ontvangst van de schriftelijke afwijzing schriftelijk (inbegrepen per e-mail) bedenkingen aantekenen bij de vacaturehouder; de vacaturehouder treedt in overleg met de reïntegratiekandidaat én de casemanager en neemt de afwijzing in heroverweging. Voor deze beoordelings- en heroverwegingstermijn houdt de vacaturehouder de vacature 10 werkdagen vrij, hetgeen impliceert dat gedurende deze termijn geen andere kandidaten op geschiktheid worden beoordeeld noch een kandidaat in de functie wordt benoemd.
  17. Bij reïntegratie over de grenzen van een beheerseenheid wordt de volgende loonkostenverdeling gehanteerd:

---

<sup>4</sup> Gewezen wordt op het onderscheid dat in de richtlijn vacaturevervulling wordt gemaakt ten aanzien van een formatieplaats respectievelijk een vacature. De formatieplaatshouder die overweegt om een vrijgevallen formatieplaats op de in artikel 4a beschreven wijze in te vullen, dient voordat hij over de benoeming beslist bij het Staff Career Centre na te gaan of er voor de vervulling van de functie geschikte reïntegratiekandidaten zijn (dus nog voor de beoordeling van geschikte herplaatsingskandidaten); voor het overige beoogt deze richtlijn geen wijziging te brengen in het formatieplaatsenbeleid. Als de vacature volgens artikel 5 richtlijn vacaturevervulling bij Staff Career Centre is gemeld, dient de vacaturehouder in afwijking van artikel 7 en 8 een door Staff Career Centre geregistreerde reïntegratiekandidaat met voorrang te beoordelen op een herplaatsingskandidaat volgens de procedure in artikel 14 en 15 van onderhavige richtlijn reïntegratiebeleid.

Periode	Loonkosten <sup>5</sup> leverende eenheid – procentueel	Loonkosten ontvangende eenheid – procentueel
Maand 1 t/m 6	100	0
Maand 7 t/m 30	50	50
Maand 31 en verder	0	100

De reïntegratie vindt gedurende de tijd dat de leverende eenheid (een deel van) de loonkosten draagt in beginsel op basis van detachering plaats, waarbij de ontvangende eenheid zich verplicht om de medewerker te begeleiden bij de reïntegratie en de medewerker uiterlijk na 30 maanden, of zoveel eerder als er voor de betreffende functie/taken een vacature bestaat en de medewerker ervan blijk heeft gegevens de taken naar behoren te (kunnen) vervullen, volledig "over te nemen". Als er geen overplaatsing tot stand komt, ligt daaraan een solide motivering ten grondslag.

18. Uit de centrale voorziening voor WAO/WIA-lasten wordt bij reïntegratie van een arbeidsongeschikte buiten de beheerseenheid waarbij de medewerker is aangesteld, aan de "ontvangende eenheid" een bedrag – ongeacht de hoogte van eventuele subsidies-beschikbaar gesteld voor de begeleiding van de reïntegratie. Dit bedrag wordt bepaald op € 3.000,-. Voorwaarde is dat de reïntegratieperiode in de andere beheerseenheid tenminste zes maanden aaneengesloten bedraagt en dat in het plan van aanpak expliciet is aangegeven welke begeleiding wordt geboden. Een beheerseenheid kan één keer in aanmerking komen voor deze bijdrage, per gereïntegreerde medewerker.
19. De ontvangende eenheid verplicht zich tot het overnemen van de medewerker als hij (mogelijke beperkingen in aanmerking genomen) naar behoren functioneert. Als er geen overplaatsing tot stand komt is er daarvoor een goede reden. In het licht hiervan wordt aanbevolen dat in het kader van het begeleidingstraject met regelmaat met de medewerker wordt overlegd over de uitoefening van de taken, de werkomstandigheden, etc. De leverende eenheid heeft er recht op om van de ontvangende eenheid te vernemen hoe het gaat. Zonodig kan worden bijgestuurd. Voorkomen moet worden dat medewerker en/of leverende eenheid aan het einde van de detacheringperiode verrast worden door een beslissing om af te zien van overplaatsing.
20. Als blijkt dat er voor de reïntegratiekandidaat geen passende functie bij de UM gevonden kan worden, zal de casemanager door tussenkomst van Staff Career Centre een extern reïntegratiebureau uiterlijk aan het begin van het tweede ziektejaar opdracht geven een passende functie te zoeken bij een andere werkgever (tweede spoor).
21. Als blijkt dat de reïntegratiekandidaat in een toestand van blijvende ongeschiktheid is geraakt om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen mits

<sup>5</sup> Onder loonkosten worden in dit verband verstaan de loonkosten verbonden aan dat deel van de aanstelling waarvoor reïntegratie plaatsvindt. Als bij voorbeeld een hoogleraar (schaal 18) wordt herplaatst als beleidsmedewerker (schaal 11) zal er als regel sprake zijn van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (met een daarmee corresponderende wao/wia-uitkering). De loonkosten betreffen dan de functie van beleidsmedewerker.



- a. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd;  
en
  - b. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten; en
  - c. er bij de werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient hij betrokkene schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen zes maanden in gang wordt gezet. (Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 18<sup>e</sup> maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, met inbegrip van het aan het ontslag ten grondslag te leggen medisch- en arbeidskundig advies en de afronding van het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in de 24<sup>e</sup> maand na de eerste ziektedag kan zijn afgerond ( ZANU).
22. Indien bij het onderzoek naar blijvende ongeschiktheid voor zijn functie, bedoeld in voorgaand punt, het UWV van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in, zijn eigen functie onder andere voorwaarden, dan wel in een of meer andere functies bij de betreffende instelling, dan is ontslag slechts mogelijk indien de betrokkene direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn functie, dan wel in die andere functie of een van de andere functies wordt benoemd (ZANU).

Deze regeling is gewijzigd in verband met de inwerkingtreding van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) en vastgesteld door het College van Bestuur in overeenstemming met het Lokaal Overleg op 19 december 2019. De regeling treedt in werking met ingang van 31 december 2019. Op het moment van inwerkingtreden van deze regeling vervalt de Richtlijn Reïntegratiebeleid 2005 zoals vastgesteld door het College van Bestuur op 16 februari 2005.

Bijlage: Procedure Staff Career Centre na aanmelding reïntegratiekandidaat

## Bijlage

### Procedure Staff Career Centre na aanmelding als reïntegratiekandidaat

Het Staff Career Centre heeft inhoudelijke expertise op het gebied van beroepskeuze- en oriëntatie, loopbaanoriëntatie, - begeleiding en coaching in het kader van reïntegratie. Kern is het activeren en begeleiden bij terugkeer op de interne, dan wel externe arbeidsmarkt, en het informeren over dan wel matchen met structurele vacatures of tijdelijke werkplekken. Staff Career Centre hanteert voor reïntegratie kandidaten de volgende procedure:

1. De casemanager meldt de reïntegratiekandidaat aan bij Staff Centre en draagt er zorg voor dat de relevante documenten uit het reïntegratiedossier, waaronder in elk geval de probleemanalyse en het (bijgestelde) plan van aanpak binnen 5 werkdagen na aanmelding door het Staff Career Centre is ontvangen.
2. Staff Career Centre nodigt de casemanager, de reïntegratiekandidaat, de HR-adviseur en de reïntegratieconsulent binnen 10 werkdagen na ontvangst van het reïntegratiedossier uit voor een intakegesprek. Doel van het intakegesprek is:
  - Zo nodig verhelderen met welke lichamelijke en psychische beperkingen en van de reïntegratiekandidaat rekening gehouden moet worden en of er bijzondere omstandigheden zijn waarmee overigens rekening moet worden gehouden, met andere woorden welke mogelijkheden kunnen benut worden.
  - Aanvullen eventuele ontbrekende gegevens en zo nodig afspraken maken met de casemanager over de wijze waarop hierin wordt voorzien.
3. Formulering van de opdracht tot reïntegratie door Staff Career Centre. In de opdrachtformulering worden afspraken gemaakt over:
  - a. de inhoud van het reïntegratietraject (intern/extern; oriëntatie en/of reïntegratie) en de in te zetten middelen (matchen, loopbaanoriëntatie, sollicitatiebegeleiding, jobcoaching);
  - b. de termijn van het reïntegratietraject;
  - c. de frequentie van de contacten;
  - d. het te verwachten resultaat binnen de daartoe afgesproken termijn en maximaal binnen 2 jaar na ziekmelding;
  - e. periodieke tussenrapportage met de casemanager, de reïntegratiekandidaat, de HR-adviseur en de reïntegratieconsulent.
  - f. mogelijk in te zetten extra activiteiten (aanvullend psychologisch onderzoek, assessment, scholing arbeidstherapeutische plekken, Baandomein);
  - g. de rechten en plichten van de reïntegratiekandidaat;
  - h. schriftelijke eindrapportage;
  - i. de prijs van het traject
2. Deze afspraken worden vastgelegd in een contract.
3. Indien Staff Career Centre gaandeweg het reïntegratietraject vaststelt dat er geen uitzicht (meer) is op interne reïntegratie, nodigt Staff Career Centre, de casemanager, de reïntegratiekandidaat, de HR-adviseur en de reïntegratieconsulent uit voor een evaluatiegesprek.



Indien besloten wordt tot externe reïntegratie (reïntegratie in het tweede spoor) zal de casemanager de reïntegratiekandidaat bij de arbeidsongeschiktheidsverzekeraar van de UM aanmelden.