

*Werkwijzer*  
Handelen van de bedrijfsarts  
op verzoek van  
eigenrisicodragers WGA

*Opgesteld door:*  
Commissie Wet- en Regelgeving  
van de Nederlandse vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde  
April 2014



Nederlandse  
Vereniging voor **nvab**  
Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde

# Inhoud

## **Samenvatting 1**

- 1 Inleiding 3**
  - 2 Gevolgen van ERD voor de WGA voor werkgevers en werknemers 3**
  - 3 Gevolgen van ERD voor de WGA voor de bedrijfsarts 4**
  - 4 Aandachtspunten, werkwijze en tips bij WGA-herbeoordelingen 5**
  - 5 Aandachtspunten voor de bedrijfsarts bij actieve rol herverzekeraar WGA 7**
- Bijlage 1*      **Definities, afkortingen en wettelijk kader 8**

# Samenvatting

## Eigen risico dragen voor WGA

De wetgeving biedt werkgevers de mogelijkheid voor de WGA het eigen risico te dragen (en/of dit risico privaat te herverzekeren). Werkgevers en werknemers houden tegenwoordig een re-integratieverplichting gedurende 10 jaar na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid, in totaal dus 12 jaar vanaf de eerste ziektedag en de werkgever blijft financieel verantwoordelijk gedurende die 12 jaar.

## Beoordeling door de bedrijfsarts

De werkgevers die kiezen om het eigen risico te dragen zullen dit willen beperken. Zij volgen de arbeidsongeschikte werknemers en vragen met enige regelmaat de bedrijfsarts om een beoordeling over re-integratiemogelijkheden. Mag en kan een bedrijfsarts aan een dergelijke verzoek voldoen? Het antwoord op die vraag is ja, onder voorwaarden.

De bedrijfsarts heeft op zich de competenties om inhoudelijk deze beoordeling te doen. De bedrijfsarts heeft hierbij niet primair een begeleidende taak, maar een voorbereidende taak ten aanzien van verzekeringsgeneeskundige oordeelsvorming. Re-integratie is niet het primaire doel. Een belangrijke voorwaarde is dan ook dat de werknemer volledig geïnformeerd is over de andere rol/positie van de bedrijfsarts.

Bij een aanvraag van een werkgever om een WGA-herbeoordeling te doen verdient het de voorkeur een arts in te schakelen die niet betrokken is geweest bij de begeleiding gedurende de eerste twee ziektejaren.

## Werkwijze bij herbeoordelingen

### 1. **Besprek met opdrachtgever het doel van de herbeoordeling.**

Dit is meestal een herbeoordeling mogelijkheden en beperkingen voor re-integratie in werk of aanvraag IVA.

### 2. **Informeer betrokkene vooraf.**

Het advies is dat de werkgever/opdrachtgever betrokkene informeert over zowel praktische aspecten als over doel, rechten en plichten bij herbeoordeling.

*De BA heeft ook zelfstandig de plicht bij betrokkene na te gaan of doel van herbeoordeling en het spreekuur duidelijk is en of hij/zij de verstrekte informatie heeft begrepen!*

### 3. **Voer het spreekuur uit, bespreek de (voorlopige) eindconclusie, en leg vast dat u die heeft besproken en of betrokkene zich hierin kan vinden.**

Bespreek dat u beperkingen en mogelijkheden mag en gaat meedelen aan opdrachtgever. (zoals bij adviezen voor begeleiding conform WVP of arbeidsdeskundige rapportages voor eerste WIA-keuring). Medisch inhoudelijke informatie mag u niet aan de opdrachtgever verschaffen tenzij met uitdrukkelijke, gerichte, schriftelijke toestemming.

### 4. **Draag zorg dat zowel opdrachtgever als betrokkene een afschrift van uw advies krijgen.**

Indien nodig, bijvoorbeeld omdat u nog niet alle informatie heeft, maakt u een (telefonische) vervolgafpraak om de eindconclusie te bespreken.

5. **Bewaar de vastgelegde gegevens in een apart deel van het dossier.**  
Voor deze gegevens gelden alle patiëntenrechten en een bewaarplicht voor de duur dat het WGA-traject loopt.
6. **Draag zorg voor vernietiging van de gegevens en informeer betrokkene dat deze worden vernietigd na afloop van de bewaartermijn.**

# 1 Inleiding

## Eigen risico dragen voor WGA

De wetgeving biedt werkgevers de mogelijkheid voor de WGA het eigen risico te dragen (en/of dit risico privaat te herverzekeren). Voorheen was het de taak van het UWV werknemers die een WGA-uitkeringsrecht hadden te blijven volgen, regelmatige herbeoordelingen uit te voeren en het uitkeringsrecht aan te passen. Daarbij hoorde ook het bevorderen van re-integratie in arbeid.

Tegenwoordig geldt dat werkgevers en werknemers een re-integratieverplichting behouden gedurende 10 jaar na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid, in totaal dus 12 jaar vanaf de eerste ziektedag. Tevens blijft de werkgever financieel verantwoordelijk gedurende die 12 jaar, 2 jaar op basis van art 7:629 BW en 10 jaar op basis van de WIA. Een werkgever kan kiezen zelf het financiële risico te dragen of dit bij het UWV te laten en premie af te dragen aan het UWV.

De werkgevers die kiezen om het eigen risico te dragen zullen dit willen beperken. Zij volgen de arbeidsongeschikte werknemers en vragen met enige regelmaat de bedrijfsarts om een beoordeling inzake re-integratiemogelijkheden. Mag en kan een bedrijfsarts aan een dergelijk verzoek voldoen? Het antwoord op die vraag is ja, onder voorwaarden. In deze werkwijzer vindt u hiervoor handvatten.

## Inhoud van de werkwijzer

Hoofdstuk 2 gaat in op de gevolgen voor ERD-werkgevers en hun (ex-)werknemers. In hoofdstuk 3 wordt de vraag beantwoord of herbeoordelingen in kader WGA passen binnen de opdracht die de bedrijfsarts heeft op grond van wet- en regelgeving, waaronder de beroepscode en het professioneel statuut.

Vervolgens komen in hoofdstuk 4 aandachtspunten en werkwijze bij herbeoordelingen aan bod. Tot slot vindt u in hoofdstuk 5 nog een aantal tips en wordt nog ingegaan op aandachtspunten voor de bedrijfsarts als de herverzekeraar zich actief bezig houdt met de trajecten in het kader van de WGA.

# 2 Gevolgen van ERD voor de WGA voor werkgevers en werknemers

## Wat betekent ERD (WGA) in de praktijk?

- De ERD heeft een aparte re-integratieplicht vanaf het moment dat er recht op een WGA-uitkering bestaat.
- Deze verplichting is niet hetzelfde als en staat los van de verplichting zorg te dragen voor re-integratie gedurende de eerste 104 weken ziekte op basis WVP. De verplichting

- voor de ERD zijn onafhankelijk van het voortbestaan van een dienstbetrekking van de werknemer met de werkgever/ERD.
- Verplichting om regelmatig de inspanningen zoals vastgelegd in Plan van Aanpak (tijdens de eerste 104 weken en in vervolg daarop) te blijven evalueren en zo nodig bij te stellen.

## Rechten en plichten werknemers

De verplichting tot proactief gedrag van de arbeidsongeschikte werknemer geldt niet alleen tijdens de eerste twee ziektejaren maar ook zolang betrokkene een WGA-uitkeringsrecht heeft.

Dit betekent:

- Hij heeft een informatieplicht en moet meewerken aan controle en verder aan datgene wat nodig is, zodat het re-integratiebedrijf en de WGA-uitvoerder hun werk kunnen doen.
- Hij moet maatregelen nemen om de schadelast te beperken (professionele hulp accepteren).
- Hij heeft de plicht om mee te werken aan het vergroten van zijn mogelijkheden tot arbeid (omscholen).
- Hij heeft de plicht daadwerkelijk arbeid te verrichten inclusief sollicitatieplicht (conform Werkloosheidswet).

## 3 Gevolgen van ERD voor de WGA voor de bedrijfsarts

### Mag de begeleidende of eigen bedrijfsarts de herbeoordeling doen?

Bij de WGA-herbeoordeling is sprake van een opdracht van een werkgever, de medewerker moet hieraan meewerken. De bedrijfsarts heeft op zich de competenties om inhoudelijk deze beoordeling te doen. De bedrijfsarts heeft hierbij niet primair een begeleidende taak, maar een voorbereidende taak ten aanzien van verzekeringsgeneeskundige oordeelsvorming. Re-integratie is niet het primaire doel. Een belangrijke voorwaarde is dan ook dat de werknemer volledig geïnformeerd is over de andere rol/positie van de bedrijfsarts. Bij een aanvraag van een werkgever om een WGA-herbeoordeling te doen verdient het de voorkeur een arts in te schakelen die niet betrokken is geweest bij de begeleiding gedurende de eerste twee ziektejaren.

### De herbeoordeling praktisch

De herbeoordeling is een beoordeling van de medische situatie van betrokkene, van de beperkingen en mogelijkheden op grond van ziekte of gebrek. Het gaat niet om herbeoordeling van het uitkeringsrecht, dat is en blijft bij het UWV. De uitkomst van de herbeoordeling zal de werkgever wel gebruiken om met de werknemer de re-integratie te vervolgen dan wel betrokkene te stimuleren een IVA aan te vragen, of die aanvraag zelf in gang te zetten.

## Aanvragen van een herbeoordeling bij het UWV

Aanvragen van een herbeoordeling vanuit de WGA – vaak met het oog op een IVA – kan zowel door werknemer zelf als de werkgever worden gedaan in tegenstelling tot de eerste aanvraag voor een WIA-keuring. Alleen betrokkene zelf kan die eerste WIA-keuring aanvragen. In artikel 27 WIA is geregeld dat een uitkeringsgerechtigde moet meewerken aan controlevoorschriften en dat wijzigingen aan het UWV moeten worden doorgegeven. Op grond van gewijzigde omstandigheden kan de eigenrisicodrager het UWV verzoeken een herbeoordeling te doen.

## Privacyaspecten

Gelet op doel en feit dat herbeoordeling geen vervolg is op de verzuimbegeleiding gedurende de eerste twee ziektejaren is het niet vanzelfsprekend dat de herbeoordelend arts toegang heeft tot het bedrijfsgeneeskundig dossier zoals de begeleidende bedrijfsarts dat heeft aangelegd.

De herbeoordelend arts dient wel te beschikken over relevante medische informatie, aan te leveren door betrokkene zelf en diens (ex-)werkgever.

Met toestemming van betrokkene mag de herbeoordelende arts wel het bedrijfsgeneeskundig dossier inzien en informatie bij behandelaars opvragen. Als de herbeoordelende arts ook bij de ziekteverzuimbegeleiding betrokken is geweest, dient hij betrokkene expliciet te informeren over de andere rol en context van de WGA-herbeoordeling en in een ander dossier te werken. De kennis die hij heeft van het ziekteverzuimtraject is uiteraard niet te negeren. Formeel dient hij toestemming te krijgen van betrokkene om informatie uit het verzuimdossier te gebruiken.

# 4 Aandachtspunten, werkwijze en tips bij WGA-herbeoordelingen

## Aandachtspunten

Alvorens voor een werkgever WGA-herbeoordelingen te gaan uitvoeren, is het aan te raden duidelijke afspraken te maken over de werkwijze, de adviezen die de werkgever naar aanleiding van de herbeoordeling kan verwachten, de tijdsinvestering en de doorlooptijd. Maak uw (on)mogelijkheden duidelijk.

## Werkwijze

### 1. **Besprek met opdrachtgever het doel van de herbeoordeling.**

Dit is meestal een herbeoordeling mogelijkheden en beperkingen voor re-integratie in werk of aanvraag IVA.

**2. Informeer vooraf betrokkene.**

Het advies is dat de werkgever/opdrachtgever betrokkene informeert. Deze moet betrokkene naast praktische informatie ook informatie geven over doel, rechten en plichten inzake herbeoordeling.

De bedrijfsarts heeft ook zelfstandig de plicht bij betrokkene na te gaan of doel van herbeoordeling en het spreekuur duidelijk is en of hij/zij de verstrekte informatie heeft begrepen!

**3. Voer het spreekuur uit, bespreek de (voorlopige) eindconclusie, en leg vast dat u die heeft besproken en of betrokkene zich hierin kan vinden.**

Bespreek dat u beperkingen en mogelijkheden mag en gaat meedelen aan opdrachtgever (vergelijk adviezen voor begeleiding conform WVP of arbeidsdeskundige rapportages voor eerste WIA-keuring). Medisch inhoudelijke informatie mag u niet aan de opdrachtgever verschaffen tenzij met uitdrukkelijke, gerichte, schriftelijke toestemming.

**4. Draag zorg dat zowel opdrachtgever als betrokkene een afschrift van uw advies krijgen.**

Indien nodig, bijvoorbeeld omdat u nog niet alle informatie heeft, maakt u een (telefonische) vervolgspraak om de eindconclusie te bespreken.

**5. Bewaar de vastgelegde gegevens in een apart deel van het dossier.**

Voor deze gegevens gelden alle patiëntenrechten en een bewaarplicht voor de duur van het WGA-traject. Het gaat hierbij namelijk om gegevens van een medische keuring, vastgelegd met een specifiek doel. Voor dergelijke gegevens geldt een beperkte bewaartermijn, namelijk zolang als voor het doel noodzakelijk is.

**6. Draag zorg voor vernietiging van de gegevens en informeer betrokkene dat deze worden vernietigd na afloop van de bewaartermijn.**

## Nog enkele tips

**1. Maak een algemene informatiebrief waarin u doel, rechten en plichten en werkwijze inzake WGA-herbeoordeling beschrijft.**

**2. Vraag betrokken bij de uitnodiging relevante informatie mee te nemen, zoals**

- Medische info WIA en actueel oordeel van bedrijfsarts zoals gebruikt bij de aanvraag van de WIA(-keuring)
- Resultaat WIA-keuring door UWV
  - Medisch onderzoeksverslag van de VA UWV
  - Verslag arbeidsdeskundige UWV

**3. Denk aan een machtiging ter ondertekening voor toestemming van betrokkene voor inzage in of kopie van het bedrijfsgeneeskundig dossier, voor zover relevant voor de herbeoordeling**

**4. Uitslag herbeoordeling**

- Medische rapportage in separaat medisch dossier en/of naar betrokkene.
- Rapportage zonder medische informatie, maar waarin wel opgenomen de beperkingen en mogelijkheden, onderzoeksactiviteiten en advies voor opdrachtgever en werknemer.



## 5 Aandachtspunten voor de bedrijfsarts bij actieve rol herverzekeraar WGA

### De herverzekeraar

De herverzekeraar heeft het financiële risico van de werkgever overgenomen. De herverzekeraar zal de schadelast willen beperken en dan ook eisen stellen aan de werkgever bij WGA-trajecten. Die eisen hebben te maken met de re-integratie van de WGA-gerechtigde, enerzijds de inspanningen om de WGA-gerechtigde weer aan betaalde arbeid te helpen en anderzijds het volgen van de medische ontwikkelingen.

Wat betreft de medische aspecten het volgende. De verzekeraar kan zelf een verzekerings- of bedrijfsarts inzetten om WGA-herbeoordelingen te doen of de werkgever vragen dit te regelen.

Wanneer de werkgever zelf de WGA-herbeoordelingen regelt, kan het zijn dat de herverzekeraar de informatie opvraagt. In dat geval heeft de herverzekeraar beperkt recht op informatie, alleen over administratieve gegevens en al dan niet arbeidsgeschikt zijn. Hij kan een medisch adviseur inschakelen om de medische gegevens van de herbeoordeling op te vragen bij de bedrijfsarts met toestemming van betrokkene.

## Bijlage 1

# Definities, afkortingen en wettelijk kader

### Definities

**WGA herbeoordeling:** een medische beoordeling van (ex-)werknemers, die bij een WGA-keuring gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn bevonden, althans voor wie beperkingen zijn vastgesteld. Indeling in klasse < 35%, 35-80% of 80-100% WGA.

**Re-integratievisie:** op hoofdlijnen vastleggen welke re-integratiemogelijkheden betrokkene heeft; welke stappen zullen worden gezet

**Re-integratieplan:** concretiseren en vastleggen van de re-integratieverplichtingen, zoals afgesproken tussen betrokkene en de werkgever/ERD op basis van de re-integratievisie

### Gebruikte afkortingen

<b>WIA</b>	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
<b>WGA</b>	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
<b>IVA</b>	Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten
<b>WVP</b>	Wet verbetering poortwachter
<b>ERD</b>	eigen risicodragers, hier bedoeld voor de WGA

### Wettelijk kader

**Grondslag**      wet WIA art. 27 lid 1 en 2: verplichtingen van uitkeringsgerechtigde en lid 6: ERD treedt op i.p.v. UWV  
Verder is in art.89 beschreven welke maatregelen de ERD kan nemen

In deze artikelen zijn de verplichtingen opgenomen die iemand heeft, die de WIA aanvraagt of een uitkeringsrecht op basis van de WIA heeft. Het UWV mag uitkeringsgerechtigden (of aanvragers van een uitkering) oproepen, bevragen en onderzoeken; betrokkenen zijn verplicht hun medewerking te verlenen. Ook uit eigen beweging moeten zij die informatie aan het UWV verschaffen waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat die van invloed is op het uitkeringsrecht. Betrokkenen moeten zich houden aan controlevoorschriften, die noodzakelijk zijn voor een juiste uitvoering van de re-integratieverplichtingen (wet WIA). Betrokkenen moeten zich op verzoek legitimeren.

De eigenrisicodragers treedt in de plaats van het UWV als het gaat om de naleving van plichten voor re-integratie door zijn (ex-)werknemer.



