Vereenvoudigen poortwachterproces

Wat werkt, wat knelt en wat kan beter

Vereenvoudigen poortwachterproces

Wat werkt, wat knelt en wat kan beter

Auteurs

Petra van de Goorbergh

Joris Gerritse

Ontwerp

Leonie Lous

Monique Willemse

In opdracht van

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De Argumentenfabriek

De ArgumentenFabriek

CC BY NC ND 2026

www.argumentenfabriek.nl

Inhoud

Inleiding 5

Werkwijze 5

Opbrengst 6

Hoofdstuk 1. Wat beïnvloedt het poortwachterproces? 9

Loondoorbetaling bij ziekte 9

Arbeidsongeschiktheidsstelsel 9

Ontwikkelingen in de samenleving 10

Hoofdstuk 2. Wat is positief aan het poortwachterproces? 13

Positieve puntenkaart 14

Hoofdstuk 3. Waar knelt het in het poortwachterproces? 17

Knelpuntenkaart 20

Hoofdstuk 4. Wat zijn oplossingen? 25

Oplossingenkaart 28

Hoofdstuk 5. Aanbevelingen 37

Tot slot 39

Bijlage 40

Overzicht van relevante regels 40

Bronnen 42

Namenlijst 43

Inleiding

Welke knelpunten maken het poortwachterproces complex? Hoe maken we de begeleiding van verzuimende werknemers eenvoudiger? En hoe verminderen we de administratieve lasten voor werkgevers en werknemers? Deze vragen beantwoorden we in deze publicatie.

De Wet verbetering poortwachter heeft sinds 2002 veel goeds gebracht, zoals een lager ziekteverzuim en effectievere re-integratie. Werkgevers, werknemers, arbodeskundigen, arbodiensten, inkomensverzekeraars en UWV werken beter samen dan voor die tijd. Het poortwachterproces is onderdeel van deze wet en regelt de stappen en verplichtingen van werkgevers en werknemers bij ziekteverzuim, zoals een plan van aanpak en re-integratieactiviteiten. De afgelopen jaren stijgen het verzuim en de instroom in de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) weer. Hier zijn meerdere oorzaken voor. Veruit de belangrijkste is de groei en vergrijzing van de werknemerspopulatie. Dit komt door de sterk gestegen gemiddelde uittreedleeftijd als gevolg van het stijgen van de AOW-leeftijd en afbouw van VUT-regelingen. Hiernaast spelen het stijgen van verzuim door mentale klachten en een hoge werkdruk een rol.

De uitvoering van de wet is de afgelopen jaren een administratief complex proces geworden. Dit vertraagt de re-integratie van werknemers en veroorzaakt hoge administratieve lasten voor werkgevers.

Het ministerie van SZW onderzoekt hoe het poortwachterproces eenvoudiger en beter uitvoerbaar kan door het wegnemen van inhoudelijke en bureaucratische belemmeringen. Als onderdeel hiervan liet het ministerie een analyse uitvoeren. Hierbij zijn deskundigen en ondernemers gevraagd naar de positieve punten en knelpunten van het huidige proces en mogelijke oplossingen.

In deze publicatie beschrijven we de belangrijkste inzichten en oplossingsrichtingen die deze analyse heeft opgeleverd.

Werkwijze

In het poortwachterproces werken wet- en regelgeving, de uitvoering en de dagelijkse praktijk op elkaar in. Om tijdens de denksessies met deskundigen en ondernemers snel tot de kern te komen, bracht De Argumentenfabriek vooraf de bekende knelpunten in de regels, de uitvoering en de praktijk samen in een Knelpuntenkaart.

In vijf sessies beantwoordden deskundigen en ondernemers de volgende vragen:

- Wat zijn de belangrijkste positieve punten van het poortwachterproces?
- Wat zijn de belangrijkste knelpunten in de uitvoering ervan?
- Wat zijn mogelijke oplossingen voor die knelpunten?
- Welke acties horen hierbij?

De uitkomsten zijn vastgelegd in een Kaart met positieve punten, een Knelpuntenkaart en een Oplossingenkaart met bijbehorende acties. Na drie sessies met deskundigen zijn de knelpunten en oplossingen besproken in een sessie met ondernemers. In de laatste sessie keken de deelnemers met een frisse blik naar alle kaarten. Tot slot controleerde het kernteam van het ministerie van SZW de kaarten op feitelijke onjuistheden.

Voor een rijke opbrengst is een breed samengestelde groep deelnemers nodig, van werkgevers tot arbodeskundigen, inkomensverzekeraars en uitvoeringsorganisaties. Daarom zochten we met zorg naar deskundigen met een relevant perspectief. Ondernemers uit verschillende branches, zoals de horeca, schoonmaak, transport en retail dachten mee in een aparte sessie. Een overzicht van de deelnemers staat achterin deze publicatie.

Opbrengst

In de volgende hoofdstukken staat de opbrengst van het denkwerk, vastgelegd in drie kaarten: de Positieve puntenkaart, de Knelpuntenkaart en de Oplossingenkaart met bijbehorende acties. Deze kaarten geven een overzicht van wat goed werkt in het poortwachterproces, waar het knelt, welke oplossingen denkbaar zijn, welke acties hierbij horen en wie deze acties uitvoert.

Het resultaat van het denkwerk is geen wetenschappelijke verhandeling, maar een gestructureerd overzicht van de geïnformeerde inschattingen van de deskundigen en ondernemers over het poortwachterproces. Zij zijn gevraagd uitspraken te doen op basis van hun expertise en hun ervaring in de praktijk.

In de sessies is gericht doorgevraagd op verbeteringen van de uitvoering. Hierbij bleven we binnen de kaders van het huidige stelsel. Discussies buiten dit kader, zoals over het verkorten van de loondoorbetalingsperiode en het aanpassen van het arbeidsongeschiktheidsstelsel zijn niet meegenomen in de knelpuntenanalyse en de oplossingen. Toch kunnen zij het poortwachterproces wel beïnvloeden. Om recht te doen aan de input van deskundigen en ondernemers besteden we hier aandacht aan in hoofdstuk 1.

Hoofdstuk 2 bevat de Positieve puntenkaart, hoofdstuk 3 de Knelpuntenkaart en hoofdstuk 4 de Oplossingenkaart met bijbehorende acties. De publicatie sluit af met een aantal aanbevelingen.

Wet verbetering poortwachter (Wvp)
Wet die werkgevers en werknemers verplicht om zich in de eerste twee ziektejaren in te spannen voor terugkeer naar werk.

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
Wet die inkomensondersteuning regelt voor werknemers die na twee jaar ziekte duurzaam (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn.

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)
EU-verordening die regelt hoe organisaties met persoonsgegevens omgaan, ook met de gezondheidsgegevens van zieke werknemers.

Autoriteit Persoonsgegevens (AP)
Toezichthouder die erop let dat organisaties privacyregels, zoals de AVG, naleven.

Poortwachterproces
Het proces met stappen en verplichtingen voor werkgevers, werknemers en deskundigen bij ziekte van een werknemer die voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter.

Deskundigen
Professionals die werkgevers en werknemers ondersteunen bij verzuim en re-integratie. Zij zijn werkzaam bij arbodiensten, re-integratiebedrijven, UWV en loopbaanbedrijven of als zelfstandige.

Re-integratieverslag-toets (RIV-toets)
Toets van UWV op de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer bij de aanvraag van een WIA-uitkering.

Beschrijving van Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie (BAR)
Gestandaardiseerd begrippenkader voor deskundigen om te beschrijven wat een zieke werknemer qua belastbaarheid nog kan, als input voor de re-integratie.

Overal waar in deze publicatie ‘hij’ staat, kan je ook ‘zij’ of ‘hen’ lezen.



Hoofdstuk 1
Wat beïnvloedt het poortwachterproces?

In de sessies met deskundigen en ondernemers kwamen knelpunten naar voren die geen onderdeel zijn van het poortwachterproces, maar het proces wel beïnvloeden. In dit hoofdstuk lichten we deze punten kort toe. Zo is duidelijk wat we in de publicatie wel en niet behandelen.

De kaarten in de hoofdstukken 2 tot en met 4 gaan over verbeteringen van de uitvoering binnen de Wet verbetering poortwachter. Ze beschrijven geen standpunten van deelnemers over de achterliggende regelingen, zoals de duur van de loondoorbetaling bij ziekte of de inrichting van het arbeidsongeschiktheidsstelsel. Dit zijn politieke en maatschappelijke keuzes die buiten dit project vallen, maar wel van invloed zijn op het poortwachterproces. Hierna lichten we deze punten kort toe.

Loondoorbetaling bij ziekte

Werkgevers betalen een zieke werknemer maximaal twee jaar (104 weken) door. Wettelijk is dat 70 procent van het loon, maar in veel cao's is het eerste jaar 100 procent afgesproken. In het tweede jaar vullen cao's het loon vaak aan tot bijvoorbeeld 90 procent. Voor werkgevers zijn dit aanzienlijke kosten. De kosten voor loondoorbetaling bij werkgerelateerd verzuim liep in 2023 op tot 8,3 miljard euro en bij niet-werkgerelateerd verzuim tot 11,7 miljard euro.[1] Vooral kleine werkgevers ervaren hiernaast een hoge regeldruk. Ondernemers maken zich zorgen over verzuim met oorzaken die zij niet kunnen beïnvloeden. Zij moeten wel de loonkosten dragen, re-integratie begeleiden en missen de werknemer in hun organisatie.

Bij de loonsanctie komt een aantal punten samen. Aan het eind van de twee jaar toetst UWV bij een WIA-aanvraag of de re-integratieinspanningen van werkgever en werknemer voldoende waren. Als UWV oordeelt dat de inspanning van de werkgever onvoldoende was, moet de werkgever het loon langer doorbetalen (loonsanctie). De financiële gevolgen van een mogelijke loonsanctie werken door in het gedrag van alle bij verzuim en re-integratie betrokkenen. Deskundigen beschreven dit als een soort 'oorzakenladder':

- De mogelijke financiële gevolgen van een loonsanctie leiden tot risicomijdend gedrag.
- Risicomijdend gedrag leidt tot een vinklijstjescultuur bij werkgevers en deskundigen.
- Een vinklijstjescultuur leidt tot de collectieve verwachting dat het proces vooral administratief goed moet verlopen. Dit belemmert het re-integratieproces.

De verwachting dat het proces vooral administratief goed moet lopen is moeilijk te doorbreken, omdat de partijen in de keten van verzuim en re-integratie bij elkaar risicomijdend gedrag zien en zo in stand houden. De focus op het proces en administratie gaat hierdoor vaak ook ten koste van het gesprek tussen werkgever en werknemer. Dit gesprek is juist nodig om samen tot een passende re-integratie te komen.

Afwijken van het standaardproces is mogelijk, mits goed gemotiveerd, en dit gebeurt in de praktijk ook. Toch vraagt het in de praktijk individuele dapperheid van werkgevers en deskundigen, omdat zij vrezen dat afwijken van de standaard leidt tot een loonsanctie van UWV.

Arbeidsongeschiktheidsstelsel

Als re-integratie binnen twee jaar niet lukt, eindigt het poortwachterproces. De aanvraag voor een WIA-uitkering moet dan al uiterlijk in week 93 van de ziekte zijn ingediend. Dit veroorzaakt druk op het arbeidsongeschiktheidsstelsel. In 2025 zijn bijna 100 duizend aanvragen voor de WIA gedaan. In 2024 kregen 63.500 een WIA-uitkering. De achterstand bij UWV verdubbelde bijna, van 14 naar 27 duizend gevallen.[2] Mensen wachten vaak meer dan zes maanden op een beoordeling. Het tekort aan verzekeringsartsen en de toename van het

aantal WIA-aanvragen zorgen voor het verder oplopen van achterstanden[3] en versterken de druk op het stelsel. Deze achterstanden raken ook de uitvoering van het poortwachterproces. Werkgevers en werknemers wachten langer op duidelijkheid over een WIA-uitkering en UWV heeft geen tijd voor bijvoorbeeld deskundigenoordelen.

Ontwikkelingen in de samenleving

Naast regelingen spelen ook ontwikkelingen in de samenleving mee. Werkende mensen ervaren steeds meer druk. Het SCP noemt dit combinatiedruk: het schipperen tussen werk, zorgtaken thuis, mantelzorg, ontwikkeling en rust. In de denksessies noemden deelnemers voorbeelden als mantelzorg en het ontbreken van passend onderwijs voor kinderen. Combinatiedruk is een belangrijke niet-medische reden waarom mensen uitvallen. Werkgevers hebben op deze ontwikkelingen geen invloed en kunnen werknemers beperkt via aanpassingen in het werk ondersteunen. Zij vinden daarom dat de overheid werknemers hierbij moet ondersteunen.

Deze ontwikkelingen raken het poortwachterproces op twee manieren. Het uitgangspunt voor het poortwachterproces is arbeidsongeschiktheid door ziekte. Werkgevers en werknemers zijn verantwoordelijk voor re-integratie van de werknemer naar eigen of ander werk. Hierdoor komt er veel op het bordje van werkgevers, ook bij verzuim dat niet met het werk te maken heeft. Verzuim komt deels ook voort uit privésituaties, terwijl het proces vaak uitgaat van een medische oorzaak. Deskundigen vragen niet altijd door op privésituaties, en werkgevers en werknemers vinden het vaak lastig om het gesprek over privésituaties te voeren. Hierdoor blijven verzuimoorzaken in de privé-sfeer in het re-integratieproces onbesproken. De combinatiedruk neemt de komende jaren naar verwachting verder toe door de vergrijzing en de groeiende vraag naar zorg.[4]

Deze onderwerpen vallen buiten de reikwijdte van dit project, maar vormen wel de context waarin de knelpunten en oplossingen in de volgende hoofdstukken zijn besproken.

Hoofdstuk 2
Wat is positief aan het poortwachterproces?

In dit hoofdstuk laten we zien welke elementen van het poortwachter-proces bijdragen aan de effectiviteit en efficiëntie van re-integratie. Deze elementen zijn verdeeld in vier thema's: doel, verantwoordelijkheid, structuur en ondersteuning.

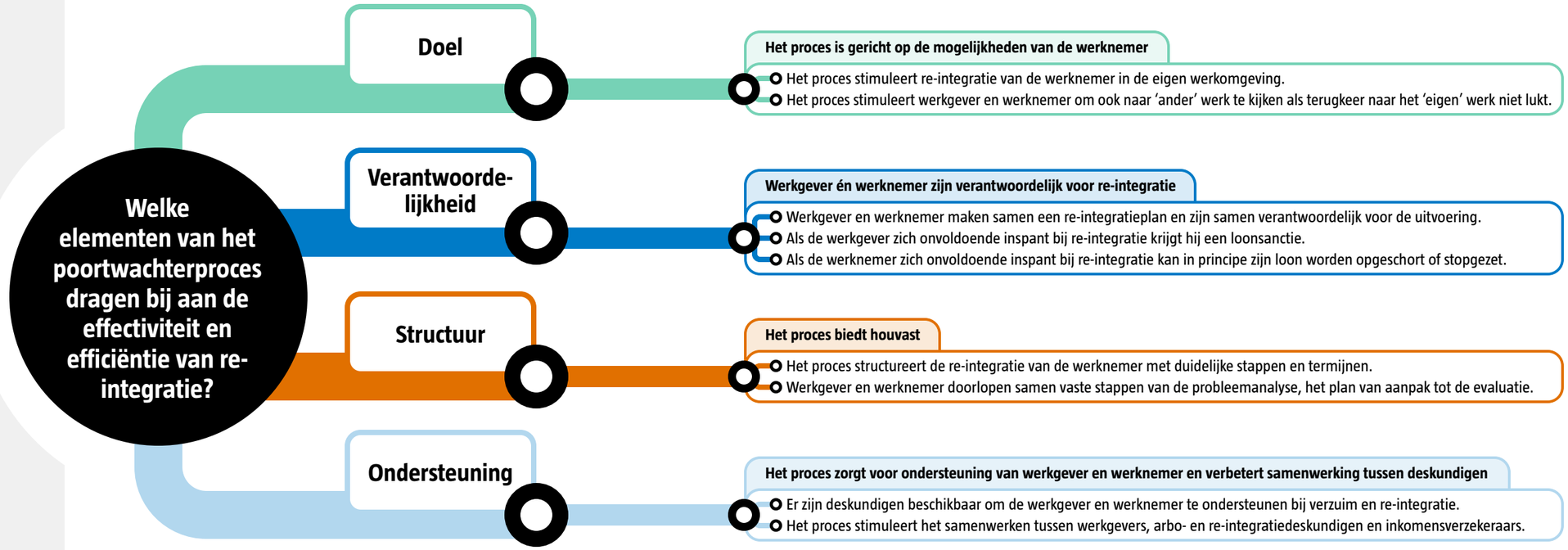
Werkgever én werknemer zijn verantwoordelijk voor re-integratie en maken samen een plan van aanpak voor terugkeer naar werk. Ook worden zij gestimuleerd om zich in te spannen voor herstel en terugkeer naar eigen of ander werk. Een werkgever die zich onvoldoende inspant voor re-integratie, kan een loonsanctie opgelegd krijgen. Als een werk-nemer zich onvoldoende inspant kan in principe het loon worden opgeschort of stopgezet. Dit zijn financiële prikkels voor beide partijen om aan re-integratie te werken.

In hoofdstuk 1 beschrijven we dat de loonsanctie ook als knelpunt wordt ervaren. Toch gaven deelne-mers aan dat de mogelijkheid van het opleggen van een loonsanctie goed is, omdat die werkgevers en werknemers stimuleert om zich in te spannen voor re-integratie.

Het poortwachterproces geeft werkgever en werknemer houvast. De vaste stappen en termijnen, van probleemanalyse en plan van aanpak tot evaluatie, maken duidelijk wat er wanneer moet gebeuren. Hierbij is van belang dat werkgever, werknemer en deskundigen rekening houden met wat de werknemer nog wel kan. Terugkeer naar het eigen werk heeft de voorkeur. Lukt dat niet, dan kijken werkgever en werknemer ook naar ander werk, eerst bij de eigen werkgever en daarna bij een andere werkgever.

Werkgevers en werknemers staan er gelukkig niet alleen voor. Deskundigen ondersteunen hen bij verzuim en re-integratie. Het proces stimuleert werkgevers, arbo- en re-integratiedeskundigen en inkomensverzekeraars om samen te werken.

Positieve puntenkaart



Hoofdstuk 3
Waar knelt het in het poortwachterproces?

In dit hoofdstuk beschrijven we welke knelpunten in het poortwachterproces de effectiviteit en efficiëntie van re-integratie beperken.

De knelpunten zijn verdeeld in drie groepen: 1) Werkgever en werknemer, 2) Deskundigen en 3) UWV. Bij elk knelpunt beschrijven we de oorzaken en de relevante regels. We vatten 'regels' breed op. Het gaat om wet- en lagere regelgeving, richtlijnen van UWV, formulieren, leidraden en richtlijnen van beroepsgroepen. De kaart geeft per knelpunt een samenvatting van de relevante regels. In de bijlage staat een gedetailleerd overzicht van de relevante regels.

Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor re-integratie naar eigen of ander werk. Beide lopen tegen belemmeringen aan om hier een succes van te maken. Re-integratie bij een andere werkgever komt vaak pas na een jaar ziekte in beeld, ook als eerder duidelijk is dat dit de beste optie is. Een tweedespoortraject start dus in de praktijk vaak pas laat, ook al is er geen wettelijke belemmering om eerder te beginnen. Dit wordt veroorzaakt door de combinatie van open normen met concrete, toetsbare processtappen en de dreiging van loonsancties. Hierdoor verschuift de aandacht van een effectieve begeleiding naar het opbouwen van een foutloos dossier.[5] Dit wordt versterkt doordat een arbeidsdeskundig onderzoek, dat inzicht geeft in wat iemand nog kan en welk ander werk passend is, door de bedrijfsarts of arbodienst vaak pas rond de eerstejaarsevaluatie wordt aangeboden.[6]

Een ander knelpunt doet zich voor bij arbeidsconflicten. Werknemers die niet ziek zijn, maar zich vanwege een conflict op het werk onterecht ziekmelden, komen vaak in het poortwachterproces terecht. Herkent de bedrijfsarts de werkelijke reden van de ziekmelding niet, dan start het proces van verzuim en re-integratie en is het lastig om hier weer uit te komen. Voor de werkgever is dat een probleem, omdat hij het loon moet doorbetalen terwijl er geen sprake is van ziekte. Voor de werknemer is het nadelig, omdat het conflict als medisch probleem wordt behandeld, waardoor de oorzaak onopgelost blijft en de verhouding met de werkgever verder onder druk komt te staan.

Werkgever, werknemer en deskundigen schorten de re-integratie vaak onnodig op zodra een behandeling nodig is, bijvoorbeeld bij een psycholoog. Werkgever en werknemer beschouwen het wachten op een behandeling vaak al als een eerste re-integratiestap. Hierdoor proberen zij niet iets anders, zoals aangepast werk. Dit komt voort uit de gedachte bij werkgever, werknemer en professionals in de curatieve zorg, dat ziekte betekent dat iemand niet kan werken. Behandeling en werk worden vaak niet gezien als zaken die naast elkaar kunnen lopen waardoor waardevolle tijd verloren gaat.

Werkgevers en werknemers weten vaak niet welke deskundige hen in welke fase van verzuim en re-integratie kan helpen. Dat is op zich niet vreemd, want er zijn veel deskundigen met verschillende functietitels die deels dezelfde taken uitvoeren. Hier komt bij dat vooral kleine werkgevers en hun werknemers vaak nog geen ervaring hebben met langdurig verzuim. Kleine werkgevers zijn druk met het runnen van hun bedrijf en verdiepen zich over het algemeen pas in de regels als een van hun werknemers langdurig ziek is.

Een ander belangrijk knelpunt is dat de werknemer de financiële gevolgen van langdurig verzuim vaak niet kent en hierdoor het belang van een succesvolle re-integratie niet goed inschat. Dit komt deels doordat hij in het eerste ziektejaar via de cao vaak 100 procent van zijn loon ontvangt en dus nog geen financiële gevolgen van het verzuim ervaart.

Ook biedt het poortwachterproces geen zicht op de gevolgen op de lange termijn van re-integratiekeuzes, zodat de werknemer ook niet op andere wijze met die gevolgen wordt geconfronteerd.

De zeswekentermijn om het re-integratieproces te evalueren ervaren werkgevers en deskundigen zowel als een houvast als een belemmering. Deze termijn staat niet in de wet, maar wordt in de praktijk vaak als verplichting gezien. Werkgevers en arbodiensten laten hierom elke zes weken evalueren om een loonsanctie te vermijden, ook als dat niet altijd nodig is. Dit draagt bij aan de in hoofdstuk 1 genoemde 'vinklijstjescultuur'. Er wordt geëvalueerd om het vinkje te kunnen zetten, niet omdat het iets oplevert. Zo vindt er soms toch een evaluatie plaats terwijl de bedrijfsarts al heeft vastgesteld dat er medisch (nog) geen veranderingen zijn, of dat er in het geheel geen mogelijkheden zijn.

Ook de uitwisseling van gegevens tussen deskundigen verloopt niet goed. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) legt de regels hierover bij verzuim en re-integratie strenger uit dan andere deskundigen. Uit vrees voor een boete van de AP wisselen deskundigen hierdoor vaak geen gegevens uit, ook als dat wel mag. Hierdoor moeten werkgevers en werknemers dezelfde gegevens vaak opnieuw aanleveren bij verschillende deskundigen.

Een andere groep knelpunten hangt samen met de uitvoering door UWV. Werkgevers en arbodiensten aarzelen om gemotiveerd af te wijken van de standaardformulieren van UWV, uit vrees voor een loonsanctie. Ook al zijn deze formulieren bedoeld als hulpmiddel en zijn werkgevers en werknemers niet verplicht om ze te gebruiken. Ook bedrijfsartsen mijden risico's: sommigen geven een algemeen re-integratieadvies om een verschil van mening met de verzekeringsarts te voorkomen. Daarnaast voert UWV door capaciteitsgebrek weinig deskundigenoordelen uit. Hierdoor komen gemiste kansen voor re-integratie, zowel in het eerste als in het tweede spoor, niet tijdig aan het licht.

Knelpuntenkaart

Werkgever en werknemer
Deskundigen
UWV

Welke knelpunten in het poortwachterproces beperken de effectiviteit en efficiëntie van re-integratie?

Werkgever en werknemer

	Knelpunt	Oorzaak	Relevante regels
1	Re-integreren bij een andere werkgever komt pas vaak na een jaar ziekte in beeld, ook als eerder duidelijk is dat dit de beste optie is.	Volgens de toetsingscriteria van UWV moet de werkgever blijven onderzoeken of de werknemer in eigen werk kan terugkeren. Veel arbodiensten bieden het arbeidsdeskundig onderzoek pas na een jaar actief aan.	Wetgeving, beleidsregels en de Werkwijzer poortwachter van UWV vermelden dat re-integratie bij de huidige werkgever voor gaat, een andere werkgever komt pas aan bod als dat niet lukt. De Werkwijzer poortwachter van UWV geeft aan dat werkgever en werknemer uiterlijk binnen zes weken na de evaluatie na een jaar verzuim een tweedespoortraject moeten starten, tenzij terugkeer bij de huidige werkgever concreet in zicht is. De regels bevatten geen minimumtermijn vanaf wanneer werkgever en werknemers re-integratie bij een andere werkgever mogen onderzoeken.
2	Een werknemer met een arbeidsconflict die niet ziek is, komt vaak in het poortwachterproces terecht, terwijl dit niet de bedoeling is.	Een werknemer kiest er bij een arbeidsconflict voor om zich, onterecht, ziek te melden. Als de bedrijfsarts een arbeidsconflict bij ziekmelding niet snel herkent, belanden werkgever en werknemer onterecht in het poortwachterproces.	De STECR Werkwijzer arbeidsconflicten beschrijft handvatten voor deskundigen om verzuim door ziekte te onderscheiden van verzuim door een arbeidsconflict. De NVAB-richtlijn Conflicten in de werksituatie geeft bedrijfsartsen handvatten voor het omgaan met arbeidsconflicten.
3	Voor werkgever, bedrijfsarts en werknemer is het moeilijk om beperkingen te vertalen naar werkmogelijkheden.	De bedrijfsarts beschrijft mogelijkheden van de werknemer in de probleemanalyse minder concreet dan beperkingen. De arbeidsdeskundige komt in het eerste verzuimjaar vaak niet aan bod om beperkingen te vertalen in werkmogelijkheden. UWV-formulier Probleemanalyse biedt weinig ruimte voor het concreet beschrijven van mogelijkheden. Werkgever en werknemer overzien onvoldoende welke gevolgen beperkingen hebben op het werk en wat werkmogelijkheden kunnen zijn.	Het UWV-formulier voor de probleemanalyse richt zich op beperkingen, minder op mogelijkheden.
4	Werkgever en werknemer wachten vaak op de probleemanalyse van de bedrijfsarts in plaats van zelf mogelijkheden te bespreken, zeker bij mentale klachten.	De werkgever wordt beperkt door de (uitleg van) privacyregels en vraagt hierom vaak niet naar wat de werknemer nog kan.	Volgens de uitleg van de AVG door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) mag alleen de bedrijfsarts de werkgever informeren over verzuimduur en belastbaarheid, nooit over de oorzaak, en de werkgever mag een zelf gedeelde oorzaak niet vastleggen. Volgens de Gezamenlijke uitleg Beleidsregels 'De zieke werknemer' van SZW, mag de werkgever de werknemer niet vragen naar functionele mogelijkheden en beperkingen, maar wel met hem bespreken hoe re-integratie kan plaatsvinden.
5	Werkgever, werknemer en deskundigen schorten de re-integratie vaak onnodig op tijdens (de wachttijd voor) een behandeling, zoals bij een psycholoog.	Werkgever en werknemer zien het wachten op behandeling als een eerste re-integratiestap, waardoor zij intussen niet iets anders proberen. Werkgever, werknemer en professionals in de curatieve zorg denken vaak dat ziekte betekent dat iemand niet kan werken.	Geen.
6	De werknemer kent de financiële gevolgen van langdurig verzuim niet en schat hierdoor het belang van een succesvolle re-integratie niet goed in.	De werknemer ontvangt in het eerste ziektejaar vaak 100 procent loon via de cao, hierdoor ervaart hij geen financiële gevolgen van verzuim. Inzicht in de financiële gevolgen voor de werknemer van re-integratiekeuzes is geen onderdeel van het poortwachterproces.	Het Burgerlijk Wetboek regelt 70 procent loondoorbetaling voor zieke werknemers. Veel cao's vullen 70 procent loondoorbetaling aan tot 100 procent loondoorbetaling.

Knelpuntenkaart

Werkgever en werknemer
Deskundigen
UWV

Welke knelpunten in het poortwachterproces beperken de effectiviteit en efficiëntie van re-integratie?

	Knelpunt	Oorzaak	Relevante regels
Deskundigen	1 Werknemer en bedrijfsarts evalueren standaard elke zes weken het re-integratieproces, ook als dit niet altijd nodig is.	• Deskundigen interpreteren de regels als een plicht voor werknemer en bedrijfsarts om elkaar iedere zes weken te spreken. • De werkgever wil grip op re-integratie en vraagt bedrijfsarts en werknemer dit elke zes weken te evalueren om een loonsanctie te voorkomen. • Deskundigen hanteren de zeswekentermijn als regel om het re-integratieproces te volgen, vooral in complexe situaties.	• De Wet WIA regelt dat werkgever en werknemer het plan van aanpak periodiek evalueren met ondersteuning van bedrijfsarts of arbodienst. • De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar regelt dat werkgever en werknemer gezamenlijk het evaluatiemoment bepalen en hier gemotiveerd van kunnen afwijken. • UWV-richtlijnen vermelden bespreking tussen werkgever en werknemer van de re-integratie minimaal eens per zes weken.
	2 Werkgever en werknemer weten vaak niet welke deskundige hen in welke fase van verzuim en re-integratie kan helpen.	• Er zijn veel verzuim- en re-integratiedeskundigen met verschillende functietitels die deels dezelfde taken uitvoeren. • Een werkgever kent vaak niet de taken en expertise van deskundigen op het gebied van verzuim en re-integratie.	• De taken van de bedrijfsarts, verzekeringsarts en kerndeskundigen zijn beschreven in Arbowet en de WIA. • De bijlage van de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter noemt de casemanager, de Werkwijzer poortwachter van UWV de arbeidsdeskundige.
	3 Bij re-integratie betrokken deskundigen wisselen onderling geen gegevens uit, waardoor werkgever en werknemer deze vaak opnieuw moeten aanleveren.	• Bij re-integratie betrokken deskundigen mogen gezondheidsgegevens alleen onder voorwaarden uitwisselen. • Bij re-integratie betrokken deskundigen wisselen geen gegevens uit, ook als het wel mag. • De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) legt de regels over gegevensuitwisseling door deskundigen bij verzuim en re-integratie streng uit.	• Volgens de AP-uitleg van de AVG mogen arbodiensten en re-integratiebedrijven wel gegevens uitwisselen als dat nodig is voor de re-integratie en de werknemer uitdrukkelijk toestemming geeft. • De AP baseert zich op het artikel van de AVG dat verwerking van gezondheidsgegevens verbiedt.
UWV	1 De werkgever wijkt niet af van de standaard UWV-formulieren om het risico op een loonsanctie te verkleinen, ook al kan hij dit motiveren.	• Werkgever en deskundigen zien de standaard UWV-formulieren vaak als verplichting terwijl ze bedoeld zijn als hulpmiddelen. • Deskundigen sturen vaak de standaard UWV-formulieren door naar werkgever en werknemer. • UWV stelt eisen aan re-integratieverslagen, hierdoor zien werkgever en deskundigen het gebruik van de UWV-formulieren als een veilige optie.	• De werkgever mag gemotiveerd afwijken van de Richtlijnen voor de vorm van re-integratieverslagen.
	2 Sommige bedrijfsartsen geven een algemeen re-integratieadvies om een conflict met de verzekeringsarts te vermijden.	• De werkgever is verantwoordelijk voor het re-integratieverslag, maar kan het advies van de bedrijfsarts niet zelf beoordelen en neemt het over. • Bedrijfsartsen adviseren risicomijdend, omdat een loonsanctie de werkgever of de arbodienst veel geld kan kosten.	• De werkgever is volgens de Wet WIA eindverantwoordelijk voor het re-integratieverslag, ook al laat hij zich bijstaan door deskundigen. • Volgens het Wetsvoorstel wijziging toets op de re-integratie-inspanningen en WIA-voorschotregeling mag de werkgever uitgaan van het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid, omdat hij dit niet zelf kan vaststellen.
	3 Doordat UWV weinig deskundigenoordelen uitvoert, komen gemiste re-integratiekansen in het eerste en tweede spoor niet tijdig aan het licht.	• Capaciteitstekort bij UWV leidt tot achterstanden bij het uitvoeren van deskundigenoordelen.	• Wet SUWI regelt de mogelijkheid voor werkgever en werknemer om een deskundigenoordeel aan te vragen bij UWV.

Hoofdstuk 4
Wat zijn oplossingen?

In dit hoofdstuk beschrijven we mogelijke oplossingen voor de knelpunten uit hoofdstuk 3. Tijdens de sessies selecteerden de experts de belangrijkste knelpunten en formuleerden zij mogelijke oplossingen hiervoor.

De oplossingen zijn net als de knelpunten ingedeeld in drie groepen: 1) Werkgever en werknemer, 2) Deskundigen en 3) UWV. Samen moeten zij ervoor zorgen dat het poortwachterproces is gericht op een effectieve en efficiënte re-integratie en minder op procedures.

Werkgever en werknemer

Een eerste groep oplossingen richt zich op werkgevers en werknemers. Het uitgangspunt is dat zij eerder het gesprek voeren over terugkeer naar werk en hierbij aandacht hebben voor wat wél mogelijk is. Wanneer al vroeg duidelijk wordt dat terugkeer bij de eigen werkgever onzeker is, brengen werkgever en werknemer re-integratie bij een andere werkgever ter sprake. Bedrijfsartsen vragen eerder dan nu het geval is een arbeidsdeskundig onderzoek aan en UWV verduidelijkt dat het starten van een tweede spoor in het eerste ziektejaar op zichzelf geen reden is voor een loonsanctie.

Ook bij arbeidsconflicten is een andere aanpak nodig. Soms belandt een werknemer met een conflict in het poortwachterproces, terwijl geen sprake is van ziekte. Als de oorzaak van verzuim niet medisch is, wijzen bedrijfsartsen werkgever en werknemer op andere oplossingen, zoals mediation. Ook onderzoekt het ministerie van SZW de mogelijkheid van een afkoelperiode waarin partijen een conflict kunnen oplossen zonder direct het poortwachterproces te starten.

Wachttijden voor behandelingen mogen geen reden zijn om de re-integratie tijdelijk te stoppen. Bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en casemanagers helpen werkgever en werknemer daarom om tijdens de wachttijd concrete afspraken te maken over werkmogelijkheden en interventies die hierbij horen. Zo blijft de aandacht gericht op wat iemand tijdens het herstel nog kan betekenen op het werk.

Werknemers moeten beter inzicht krijgen in de financiële gevolgen van langdurig verzuim. Casemanagers en arbeidsdeskundigen gebruiken hiervoor de bestaande rekentools van UWV en het Verbond van Verzekeraars.

Tot slot wordt sterker gestuurd op mogelijkheden in plaats van beperkingen. Bedrijfsartsen voeren vroeg in het verzuim een gesprek met werkgever en werknemer en betrekken waar nodig een arbeidsdeskundige. Zo ontstaat eerder zicht op passend werk en concrete re-integratiekansen.

Deskundigen

Een tweede groep oplossingen richt zich op de deskundigen die werkgevers en werknemers begeleiden tijdens verzuim en re-integratie. Werkgevers en werknemers weten niet altijd welke deskundige hen in welke fase kan helpen. Hierom maken arbodiensten duidelijk welke professionals beschikbaar zijn en wanneer hun expertise van waarde is. Ook beroepsverenigingen van professionals in de bedrijfsgezondheidszorg en in de curatieve zorg, besteden meer aandacht aan de relatie tussen werk en gezondheid. Het moet hiernaast eenvoudiger worden voor deskundigen om relevante informatie uit te wisselen.

Werkgever en werknemer krijgen meer ruimte om het re-integratieproces op maat vorm te geven. De voortgang hoeft niet standaard iedere zes weken te worden geëvalueerd. UWV, arbodiensten en beroepsverenigingen maken duidelijk dat van deze termijn kan worden afgeweken wanneer de situatie hierom vraagt.

UWV

De derde groep oplossingen betreft de uitvoering door UWV en is gericht op meer ruimte voor maatwerk. Zo herziet UWV bestaande formulieren, zoals die voor de probleemanalyse, de bijstelling daarvan en het plan van aanpak. Hierdoor krijgen werkgevers meer ruimte om op hun eigen manier verslag te doen van hun re-integratie-inspanningen. UWV maakt ook duidelijker welke informatie nodig is voor de RIV-toets en hoe die informatie moet worden aangeleverd. De aandacht van het correct invullen van formulieren verschuift hierdoor naar een re-integratieproces passend bij de situatie van de werknemer.

Ook stimuleert UWV dat bedrijfsartsen en verzekeringsartsen vaker met elkaar afstemmen over complexe situaties. Hierdoor ontstaat eerder duidelijkheid over de mogelijkheden van de werknemer en worden gemiste kansen voor re-integratie sneller zichtbaar.

Oplossingenkaart

- **Werkgever en werknemer**
- Deskundigen
- UWV

Welke oplossingen zijn er voor de knelpunten in het poortwachterproces zodat re-integratie effectiever en efficiënter verloopt?

Werkgever en werknemer

1

Over welk knelpunt gaat deze oplossing?

- Re-integreren bij een andere werkgever komt pas vaak na een jaar ziekte in beeld, ook als eerder duidelijk is dat dit de beste optie is.

Wie moet in actie komen?

- Werkgever en werknemer.
- Bedrijfsartsen.
- Arbeidsdeskundigen.
- UWV.
- Arbodiensten.

Wat zijn de acties?

- Werkgever en werknemer voeren eerder dan de eerstejaarsevaluatie een gesprek over re-integratie bij een andere werkgever.
- Arbodiensten adviseren werkgever en werknemer vroeg in het eerste ziektejaar een tweedespoortraject in te zetten, als dit de beste optie is.
- Bedrijfsartsen vragen een arbeidsdeskundig onderzoek aan, zodra terugkeer bij de eigen werkgever onzeker is.
- UWV verduidelijkt dat het starten van een tweedespoortraject in het eerste ziektejaar op zichzelf geen grond is voor een loonsanctie.
- UWV en beroepsverenigingen stellen samen criteria op voor inzet van een tweedespoortraject in het eerste jaar.

2

Over welk knelpunt gaat deze oplossing?

- Een werknemer met een arbeidsconflict die niet ziek is, komt vaak in het poortwachterproces terecht, terwijl dit niet de bedoeling is.

Wie moet in actie komen?

- Werkgevers.
- Bedrijfsartsen en hun beroepsverenigingen.
- Werknemers.
- SZW.

Wat zijn de acties?

- Werkgevers vragen bedrijfsartsen te beoordelen of de verzuimoorzaak medisch van aard is.
- Werkgevers bieden werknemers verlofmogelijkheden zonder dat werknemers zich ziek hoeven te melden.
- Bedrijfsartsen en arbodiensten maken duidelijk dat het poortwachterproces niet de juiste route is als er sprake is van verzuim met een niet-medische oorzaak.
- De beroepsverenigingen van bedrijfsartsen, NVAB en ZFB, wijzen hun leden opnieuw op de richtlijn *Conflicten in de werksituatie* en nemen deze op in opleiding en bijscholing.
- SZW onderzoekt een mogelijke afkoelperiode om arbeidsconflicten op te lossen zonder het poortwachterproces te starten, zoals met mediation.

Oplossingenkaart

Welke oplossingen zijn er voor de knelpunten in het poortwachterproces zodat re-integratie effectiever en efficiënter verloopt?

Werkgever en werknemer
Deskundigen
UWV

Werkgever en werknemer

3

Over welk knelpunt gaat deze oplossing?
- Voor werkgever, bedrijfsarts en werknemer is het moeilijk om beperkingen te vertalen naar werkmogelijkheden.

Wie moet in actie komen?
- Bedrijfsartsen, werkgever en werknemer.
- Arbodiensten.

Wat zijn de acties?
- De bedrijfsarts voert vroeg in het verzuim een driegesprek met werkgever en werknemer.
- Werkgevers en bedrijfsartsen betrekken tijdig arbeidsdeskundigen bij het re-integratieproces om beperkingen naar werkmogelijkheden te vertalen.
- Arbodiensten maken in het contract met werkgevers ruimte voor driegesprekken en bedrijfsbezoeken.

5

Over welk knelpunt gaat deze oplossing?
- Werkgever, werknemer en deskundigen schorten de re-integratie vaak onnodig op tijdens (de wachttijd voor) een behandeling, zoals bij een psycholoog.

Wie moet in actie komen?
- Bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en casemanagers.
- Psychologen die in dienst zijn van of samenwerken met arbodiensten.
- Artsen en psychologen in de curatieve zorg.
- Werkgever en werknemer.
- Ministeries van VWS en SZW.

Wat zijn de acties?
- Deskundigen helpen werkgever en werknemer een concrete vraag te formuleren over de werkmogelijkheden tijdens het wachten op een behandeling, zodat de re-integratie doorgaat.
- Casemanagers geven werkgever en werknemer inzicht in interventies buiten de ggz en reguliere zorg met geen of een korte wachttijd.
- Arbodiensten en werkgevers werken samen met psychologen om de wachtlijsten in de ggz te verkorten.
- Artsen en psychologen in de curatieve zorg zien werk als onderdeel van het herstelproces en niet als een belemmering.
- Overheid, werkgevers- en werknemersverenigingen stimuleren interventies door werkgevers, zoals via de werkkostenregeling of cao's.
- SZW, VWS en (inkomens)verzekeraars bespreken hoe deskundigen in de curatieve zorg en arbozorg worden bekostigd.

6

Over welk knelpunt gaat deze oplossing?
- De werknemer kent de financiële gevolgen van langdurig verzuim niet en schat hierdoor het belang van succesvolle re-integratie niet goed in.

Wie moet in actie komen?
- Arbeidsdeskundigen.
- Casemanagers.
- UWV en Verbond van Verzekeraars.
- Werkgever.

Wat zijn de acties?
- De werkgever wijst de werknemer op de financiële gevolgen van (langdurig) verzuim.
- Werkgevers en werknemers schrappen de cao-bepalingen waardoor zieke werknemers 100 procent moeten worden doorbetaald.
- Casemanagers en arbeidsdeskundigen tonen zieke werknemers hun mogelijke inkomensontwikkeling met de rekentools van UWV of het Verbond van Verzekeraars.
- UWV en Verbond van Verzekeraars zorgen dat de rekentools actueel en toegankelijk zijn voor deskundigen.

Oplossingenkaart

- Werkgever en werknemer
- **Deskundigen**
- UWV

Welke oplossingen zijn er voor de knelpunten in het poortwachterproces zodat re-integratie effectiever en efficiënter verloopt?

Deskundigen

1

Over welk knelpunt gaat deze oplossing?

- Werknemer en bedrijfsarts evalueren standaard elke zes weken het re-integratieproces, ook als dit niet altijd nodig is.

Wie moet in actie komen?

- UWV.
- Ministerie van SZW, arbodiensten, werkgeversverenigingen.
- Brancheverenigingen en beroepsverenigingen van arbodeskundigen.

Wat zijn de acties?

- UWV past zijn eigen informatie aan, zoals de Quick start Poortwachter, en presenteert de zeswekentermijn niet als verplichting.
- SZW, arbodiensten en werkgeversverenigingen passen (website)teksten aan die de zeswekentermijn als verplichting presenteren.
- Branche- en beroepsverenigingen wijzen deskundigen via nieuwsbrieven en opleidingen op de ruimte om af te wijken van de zeswekentermijn.

2

Over welk knelpunt gaat deze oplossing?

- Werkgever en werknemer weten vaak niet welke deskundige hen in welke fase van verzuim en re-integratie kan helpen.

Wie moet in actie komen?

- Arbodiensten.
- Beroepsverenigingen van arbodeskundigen.

Wat zijn de acties?

- Arbodiensten leggen de inzet van deskundigen vast in het contract met de werkgever, passend bij de risico's van de organisatie.
- Arbodiensten informeren werkgevers welke deskundige in welke fase van het verzuim kan helpen en zetten een deskundige in die aansluit bij de situatie van de werknemer.
- Arbodiensten leiden breed inzetbare professionals op en beperken specialisatie waar het kan.
- Beroepsverenigingen nemen werk op in richtlijnen, zodat artsen patiënten wijzen op deskundigen die kunnen helpen bij re-integratie.
- Beroepsverenigingen nemen werk op in patiëntenfolders en op thuisarts.nl, in samenwerking met het NHG en patiëntenverenigingen.

3

Over welk knelpunt gaat deze oplossing?

- Bij re-integratie betrokken deskundigen wisselen onderling geen gegevens uit, waardoor werkgever en werknemer deze vaak opnieuw moeten aanleveren.

Wie moet in actie komen?

- Ministerie van SZW, Autoriteit Persoonsgegevens (AP).
- Werkgeversverenigingen.
- Arbo- en re-integratiedeskundigen.

Wat zijn de acties?

- SZW overlegt met de AP, samen met deskundigen en sociale partners, over de privacyregels bij verzuim en re-integratie, met als doel meer ruimte om gegevens verantwoord uit te wisselen ter bevordering van re-integratie.
- Werkgeversverenigingen informeren werkgevers over welke gegevens zij wel en niet mogen vragen en vastleggen.
- Deskundigen spreken bij de start van de samenwerking met werkgever en werknemer af welke gegevens ze uitwisselen en hoe ze hiervoor toestemming vragen.

Oplossingenkaart

Werkgever en werknemer
Deskundigen
UWV

Welke oplossingen zijn er voor de knelpunten in het poortwachterproces zodat re-integratie effectiever en efficiënter verloopt?

UWV

1

Over welk knelpunt gaat deze oplossing?

- De werkgever wijkt niet af van de standaard UWV-formulieren om het risico op een loonsanctie te verkleinen, ook al kan hij dat motiveren.

Wie moet in actie komen?

- UWV.

Wat zijn de acties?

- UWV herziet bestaande formulieren, zoals voor (het bijstellen van) de probleemanalyse en het plan van aanpak en zorgt dat ze op elkaar aansluiten.
- UWV gebruikt bij het aanpassen van formulieren de kennis en ervaring van partijen met eigen formulieren voor dezelfde onderwerpen, zoals arbodiensten.
- UWV laat in de herziene formulieren duidelijk ruimte voor werkgevers om op hun eigen wijze verslag te doen van hun re-integratie-inspanningen.
- UWV maakt helder welke gegevens zij wanneer en hoe nodig heeft voor de RIV-toets, zodat partijen met eigen formulieren hierop kunnen aansluiten.

2

Over welk knelpunt gaat deze oplossing?

- Sommige bedrijfsartsen geven een algemeen re-integratieadvies om een conflict met de verzekeringsarts te vermijden.

Wie moet in actie komen?

- Bedrijfsartsen en verzekeringsartsen.
- UWV.
- NVAB.

Wat zijn de acties?

- Bedrijfsartsen formuleren hun re-integratieadvies op basis van de BAR (Beschrijving van Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie).
- Bedrijfsartsen en verzekeringsartsen bespreken in complexe situaties de re-integratiemogelijkheden van de werknemer met elkaar.
- Bedrijfsartsen leggen in het re-integratieverslag hun contact met UWV-deskundigen vast.
- NVAB neemt duidelijk, onafhankelijk en concreet adviseren op in het opleidingsplan voor bedrijfsartsen.

3

Over welk knelpunt gaat deze oplossing?

- Doordat UWV weinig deskundigenoordelen uitvoert, komen gemiste re-integratiekansen in het eerste en tweede spoor niet tijdig aan het licht.

Wie moet in actie komen?

- Werkgevers- en werknemersverenigingen.
- Private partijen die deskundigenoordelen kunnen uitvoeren.
- UWV.

Wat zijn de acties?

- Werkgevers en werknemers kunnen in cao's afspreken dat naast UWV ook private partijen deskundigenoordelen uitvoeren, zodat de capaciteit voor deskundigenoordelen toeneemt.

Hoofdstuk 5
Aanbevelingen

Wie moet wat doen om het poortwachterproces te vereenvoudigen?

De Wet verbetering poortwachter is gericht op de mogelijkheden van een zieke werknemer om weer aan de slag te gaan in eigen of ander werk. In veel gevallen gaat re-integratie binnen het poortwachterproces goed. Tegelijkertijd blijkt uit de Knelpuntenkaart dat het proces in complexe situaties kan vastlopen. Dit belemmert een effectieve en efficiënte re-integratie en leidt tot regeldruk. De vrees voor een loonsanctie leidt tot risicomijdend gedrag, waarbij procedurele zekerheid belangrijker wordt dan maatwerk en herstel. De oplossingen die deelnemers voor knelpunten aandroegen vergen geen aanpassing van de wet. Wel vraagt het meer ruimte, vertrouwen en duidelijkheid voor werkgevers, werknemers, deskundigen en UWV om af te kunnen wijken van standaardformulieren en processtappen wanneer dat aantoonbaar bijdraagt aan herstel en terugkeer naar werk. We doen hiervoor een aantal aanbevelingen.

Werkgever en werknemer

1. Start eerder het gesprek over re-integratie naar ander werk buiten de eigen organisatie

Wanneer al vroeg duidelijk is dat terugkeer naar de eigen functie of werkgever weinig kans van slagen heeft, hoeven werkgever en werknemer niet te wachten tot de eerstejaarsevaluatie. Een tijdige verkenning van mogelijkheden bij een andere werkgever vergroot de kans op duurzame werkhervatting en voorkomt onnodig tijdverlies. Het eerder inzetten van een arbeidsdeskundig onderzoek helpt hierbij. Arbodiensten bieden dit onderzoek daarom al in het eerste ziektejaar aan. UWV verduidelijkt dat het starten van een tweedespoortraject in het eerste ziektejaar op zichzelf geen grond is voor een loonsanctie, en dat het snel inzetten van het tweede spoor in bepaalde gevallen juist de beste manier is om aan de poortwachterverplichtingen te voldoen.

2. Voorkom dat arbeidsconflicten onnodig in verzuim terechtkomen

Zorg dat arbeidsconflicten zo min mogelijk in het poortwachterproces belanden, door vroeg te beoordelen of verzuim een medische oorzaak heeft. Bedrijfsartsen helpen werkgever en werknemer vaststellen of de oorzaak van het verzuim medisch is. Is dat niet het geval, dan maken zij duidelijk dat het poortwachterproces niet van toepassing is en wijzen zij op andere passende routes, zoals mediation. Het ministerie van SZW onderzoekt of een afkoelperiode mogelijk is waarin partijen een conflict kunnen oplossen zonder direct het poortwachterproces te starten.

3. Laat re-integratie doorgaan tijdens wachttijden in de zorg

Het wachten op behandeling mag geen reden zijn om het re-integratieproces tijdelijk te stoppen. Casemanagers en arbeidsdeskundigen helpen werkgever en werknemer in die periode een concrete vraag over werken te formuleren. Werkgevers en werknemers kunnen samen met deskundigen onderzoeken welke werkzaamheden of interventies wel mogelijk zijn. Het gaat dan om interventies met een korte wachttijd, zodat werk zoveel mogelijk onderdeel blijft van het herstelproces.

4. Vergroot het inzicht in de financiële gevolgen van langdurig verzuim

Werknemers weten vaak niet wat de mogelijke gevolgen zijn voor hun inkomen bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkgevers wijzen werknemers daarom aan het begin van het verzuim op deze gevolgen. Casemanagers en arbeidsdeskundigen kunnen met de rekentools van UWV of het Verbond van Verzekeraars aan werknemers laten zien hoe hun inkomen zich in de toekomst kan ontwikkelen.

5. Stuur sterker op mogelijkheden in plaats van beperkingen

Werkgevers en werknemers hebben baat bij een vroegtijdig gesprek met de bedrijfsarts over wat nog wél mogelijk is in werk. Het structureel vertalen van beperkingen naar concrete werkmogelijkheden draagt bij aan een realistisch en effectief re-integratietraject. De bedrijfsarts organiseert vroeg in het verzuim een driegesprek met werkgever en werknemer en beschrijft in de probleemanalyse concreet wat de werknemer nog wel kan.

Deskundigen

1. Pas maatwerk toe en voorkom onnodige processtappen

De periodieke evaluatie van het re-integratieproces moet aansluiten bij de situatie van de werkgever en de werknemer. Een vaste evaluatiefrequentie biedt houvast, maar mag niet leiden tot onnodige administratieve lasten of standaardisering wanneer een ander moment beter past. Professionals moeten ruimte krijgen om gemotiveerd af te wijken van een standaardproces. Arbodiensten stoppen daarom met standaard zeswekelijkse evaluaties en passen teksten op hun website hierop aan. Beroepsverenigingen van arbodeskundigen wijzen hun leden op de ruimte bij de zeswekentermijn en op het vroeg inzetten van het tweede spoor.

2. Maak inzichtelijk welke deskundigheid wanneer nodig is

Werkgevers en werknemers ervaren regelmatig onduidelijkheid over de rol van verschillende deskundigen. Arbodiensten en beroepsverenigingen kunnen dit verbeteren door heldere informatie te geven over de inzet van bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, casemanagers en andere professionals gedurende het verzuim- en re-integratieproces. Bij verzuim zetten arbodiensten een deskundige in die past bij de (verzuim)situatie van de werknemer. In hun contracten met werkgevers maken zij ruimte voor driegesprekken tussen deskundigen, werkgever en werknemer en bedrijfsbezoeken.

3. Zorg dat deskundigen vlot en met toestemming gegevens kunnen delen

Re-integratie wordt effectiever en efficiënter wanneer betrokken deskundigen relevante informatie met toestemming van betrokkenen delen. Dit voorkomt dat werkgever en werknemer steeds opnieuw dezelfde informatie moeten verstrekken. Deskundigen maken aan het begin van hun samenwerking met werkgever en werknemer duidelijke afspraken over welke gegevens zij uitwisselen en vragen daarvoor toestemming. SZW overlegt met de Autoriteit Persoonsgegevens over de uitleg van de privacyregels bij verzuim en re-integratie.

4. Integreer werk structureel in behandeling en herstel

Zowel professionals in de arbozorg als in de curatieve zorg moeten werk nadrukkelijker beschouwen als onderdeel van herstel. Een gezamenlijke focus op participatie en belastbaarheid vergroot de kans op succesvolle terugkeer naar werk. NHG en de beroepsverenigingen in de curatieve zorg nemen werk daarom op in richtlijnen, patiëntenvoorlichting en Thuisarts.nl.

5. Besteed in opleiding en bijscholing aandacht aan conflicten en onafhankelijk adviseren

NVAB en ZFB nemen de richtlijn *Conflicten in de werksituatie* en de STECR *Werkwijzer Arbeidsconflicten* op in opleiding en bijscholing. De NVAB neemt daarnaast concreet en onafhankelijk adviseren op in het opleidingsplan voor bedrijfsartsen.

UWV

1. Bied meer duidelijkheid over verwachtingen, termijnen en beoordelingskaders

Het is belangrijk dat werkgevers, werknemers en deskundigen weten wanneer welke informatie nodig is, binnen welke termijnen en hoe UWV dit beoordeelt. Heldere kaders verminderen onzekerheid en voorkomen dat partijen vooral handelen uit vrees voor een loonsanctie. UWV past haar eigen voorlichting hierover aan en maakt helder dat de zesweken-termijn om te evalueren geen verplichting is. Ook verduidelijkt UWV dat het starten van een tweedespoortraject in het eerste ziektejaar op zichzelf geen grond is voor een loonsanctie.

2. Stimuleer professionele oordeelsvorming in plaats van formuliergestuurd werken

De huidige praktijk leidt er soms toe dat deskundigen en werkgevers formulieren strikt volgen. UWV kan dit verminderen door de formulieren voor probleemanalyse en plan van aanpak te herzien. Hierbij staan de mogelijkheden van de werknemer centraal, sluiten de formulieren op elkaar aan en krijgen werkgevers ruimte om op eigen wijze verslag te doen van de re-integratie. Ook kan UWV meer ruimte bieden voor toelichting door deskundigen en werkgevers en ruimte geven voor maatwerk. Zo verschuift de nadruk van proces naar effectieve re-integratie.

3. Stimuleer vroegtijdige afstemming tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen

Complexe situaties vragen om het tijdig uitwisselen van informatie. Bedrijfsartsen stemmen bij complexe gevallen af met de verzekeringsarts en leggen dit contact vast in het re-integratieverslag. Meer direct contact tussen deskundigen verkleint de kans op terughoudende adviezen en zorgt voor een duidelijke richting in het re-integratieproces.

4. Vergroot de beschikbaarheid van deskundigenoordelen

Wanneer deskundigenoordelen sneller en vaker beschikbaar zijn, kunnen knelpunten in het eerste en tweede spoor eerder worden gesignaleerd en opgelost. Dit voorkomt gemiste re-integratiekansen en draagt bij aan een effectiever poortwachterproces. Sociale partners kunnen hieraan bijdragen door in cao's naast UWV ook private deskundigen aan te wijzen om deskundigenoordelen uit te voeren. Burgerlijk Wetboek 7, artikel 629a en 658b geven deze mogelijkheid.

Tot slot

De analyse laat zien dat de grootste vereenvoudigingswinst niet ligt in het aanpassen van de wetgeving, maar in een uitvoering die meer uitgaat van vertrouwen, duidelijkheid en professioneel oordelen. Wanneer werkgevers, werknemers, deskundigen en UWV meer ruimte nemen om gemotiveerd maatwerk toe te passen, kan de aandacht verschuiven van procedurele zekerheid naar wat uiteindelijk het doel van het poortwachterproces is: herstel en duurzame terugkeer van de werknemer naar werk.

Bijlage

Overzicht van relevante regels

Knelpunt	Relevante regels
Werkgever en werknemer	
1. Re-integreren bij een andere werkgever komt pas vaak na een jaar ziekte in beeld, ook als eerder duidelijk is dat dit de beste optie is.	• Burgerlijk Wetboek 7, artikel 658a, lid 1. • Werkwijzer Poortwachter, UWV, paragraaf 7.1. • Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 9. • Werkwijzer Poortwachter, UWV, paragrafen 4.2 - 4.3.
2. Een werknemer met een arbeidsconflict die niet ziek is, komt vaak in het poortwachterproces terecht, terwijl dit niet de bedoeling is.	• STECR Werkwijzer arbeidsconflicten, versie 7 (2022). • NVAB-richtlijn Conflicten in de werksituatie (2019).
3. Voor werkgever, bedrijfsarts en werknemer is het moeilijk om beperkingen te vertalen naar werkmogelijkheden.	• UWV-formulier Probleemanalyse, vragen 6.1 en 6.3.
4. Werkgever en werknemer wachten vaak op de probleemanalyse van de bedrijfsarts in plaats van zelf mogelijkheden te bespreken, zeker bij mentale klachten.	• *Zieke werknemers*, Autoriteit Persoonsgegevens (AP). • Gezamenlijke uitleg van de Beleidsregels 'De zieke werknemer', ministerie van SZW.
5. Werkgever, werknemer en deskundigen schorten de re-integratie vaak onnodig op tijdens (de wachttijd voor) een behandeling, zoals bij een psycholoog.	• Burgerlijk Wetboek 7, artikel 629, lid 1. • Verschillende cao's. Zie voor een indicatie hoe vaak dit voorkomt: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), *Cao-afspraken 2025*.
6. De werknemer kent de financiële gevolgen van langdurig verzuim niet en schat hierdoor het belang van een succesvolle re-integratie niet goed in.	• Geen.
Deskundigen	
1. Werknemer en bedrijfsarts evalueren standaard elke zes weken het re-integratieproces, ook als dit niet altijd nodig is.	• Wet WIA, artikel 25, lid 2 en 5. • Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, artikel 4, lid 2 onder b, artikel 5. • Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 4 onder a. • Werkwijzer Poortwachter, UWV, paragraaf 3.2.3. • Stappenplan bij ziekte werknemers (uwv.nl), stap 'Plan van aanpak bij ziekte werknemer'. • Quick start Werkwijzer Poortwachter, UWV. • Veelgestelde vragen voor werknemers, OVAL.
Deskundigen	
2. Werkgever en werknemer weten vaak niet welke deskundige hen in welke fase van verzuim en re-integratie kan helpen.	• Arbowet, artikel 14, lid 1. • Wet WIA, artikel 6, lid 6. • Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 6. • Werkwijzer Poortwachter, UWV. • Arbobesluit, artikel 2.7, lid 1.
3. Bij re-integratie betrokken deskundigen wisselen onderling geen gegevens uit, waardoor werkgever en werknemer deze vaak opnieuw moeten aanleveren.	• Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), artikel 9. • Uitvoeringswet AVG (UAVG), artikel 30, lid 1. • *Zieke werknemers*, Autoriteit Persoonsgegevens (AP).
UWV	
1. De werkgever wijkt niet af van de standaard UWV-formulieren om het risico op een loonsanctie te verkleinen, ook al kan hij dit motiveren.	• Beleidsregels vorm- en herkenbaarheidsvereisten re-integratieverslagen. • Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 5.
2. Sommige bedrijfsartsen geven een algemeen re-integratieadvies om een conflict met de verzekeringsarts te vermijden.	• Wet WIA, artikel 25, lid 1 en 3. • Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, bijlage, paragraaf 6. • Wetsvoorstel wijziging toets op de re-integratie-inspanningen en WIA-voorschotregeling, memorie van toelichting.
3. Doordat UWV weinig deskundigenoordelen uitvoert, komen gemiste re-integratiekansen in het eerste en tweede spoor niet tijdig aan het licht.	• Wet SUWI, artikel 32, lid 3. • Burgerlijk Wetboek 7, artikel 629a en 658b.

Bronnen

- P. Bex & K. Landman (2025), *Regeldruk en het werkgeversklimaat: Onderzoek in opdracht van AWVN naar de omvang en mogelijke aanpak van regeldruk voor werkgevers*, Sira Consulting.
- Ph. de Jong, T. Everhardt et al. (2011), *Toepassing van de Wet verbetering Poortwachter*, APE (Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), *Cao-afspraken 2025*.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018), *Gezamenlijke uitleg van de Beleidsregels 'De zieke werknemer'*.
- Panteia (2018), *Ervaren regeldruk werkgevers: Percepties van werkgevers over SZW-regelgeving en mogelijkheden voor vermindering van die ervaren regeldruk*.
- F.A. Reijenga, T.J. Veerman & N. van den Berg (2006), *Onderzoek evaluatie wet verbetering poortwachter*, Astri.
- RSC, Register Specialistisch Casemanagement (2025), *Aanbevelingen constructieve dialoog sociale zekerheid: 7 bouwstenen voor de eerste 2 ziektejaren*.
- RSC, Register Specialistisch Casemanagement (2023), *Versterking effectiviteit tweede spoor*.
- J.F. Ybema, S. Lagerveld & M. Evers (2006), *Werking Wet verbetering poortwachter onder werknemers*, TNO Arbeid.

Eindnoten

1 TNO (2025), *Arbobalans 2024.*
2 ABD Topconsult (2025), *Werk aan de WIA – naar een stelsel dat weer werkt.*
3 UWV (2026), *Herstel berekening WIA-uitkeringen.*
4 SCP (2025), *Meedoen in 2050.*
5 *Re-integratie van langdurige zieke werknemers*, Thom Wildeboer, 2026.
6 *Re-integratie van langdurige zieke werknemers*, Thom Wildeboer, 2026.

We gebruikten artificiële intelligentie (AI) op twee manieren als denkhulp. Ten eerste om vóór de denksessies eerste antwoorden op de centrale vragen te formuleren, naast eigen denkkracht en literatuuronderzoek. Ten tweede om gericht informatie te zoeken, altijd met een openbare bron erbij. Die informatie hebben we steeds zelf gecontroleerd. De teksten in deze publicatie zijn voor 100 procent geschreven door ons mensen. We kiezen AI-toepassingen die passen bij onze kernwaarden onafhankelijkheid en helderheid, zoals het Europese taalmodel Mistral en bots die we zelf hebben ontworpen.

Namenlijst

De volgende personen of organisaties namen deel aan de denksessies.
Stefan Adriaansen, *BA&O*
Huib Arts, *Kwaliteit op Maat*
Jurgen van der Baan, *Kwaliteit op Maat*
Esther Boswinkel, *UWV*
Brigitte van Erp, *UWV*
Toon Frankenmolen, *vereniging ZFB*
Dorette Franx, *UWV*
Anneloes Goossens, *VNO NCW/MKB Nederland*
Erwin Gorissen, *NVAB*
Anneke van Haren, *UWV*
Nico van Hemmen, *HCS*
Willemiek de Hoop, *NVVA*
Katja Janssen, *De Goudse*
Sven Kelder, *OVAL*
Madelijn de Kleine, *NVAB*
Simon Klomp, *A.s.r.*
Renate Kort, *RSC, RNVC*
Jan Mathies, *AWVN*
Marieke Oomens, *Effectyf*
Lars Scheurer, *Richting*
Redmer van Wijngaarden, *ArboNed*
Trijntje van Zuilen, *V&VN Arbo*
Het ministerie van Economische Zaken en Klimaat

De volgende personen namen deel aan de ondernemerssessie met minister Aartsen.
Annemarie Bard, *GDB Logistics BV*
Noortje van den Berg, *De Krom B.V. infrastructuur*
Toon Borren, *Picnic*
Esli Demirel, *Master cleaners*
Christine van der Geest, *Lore Group*
Jenny Heemskerk, *DJMiddelkoop*
Gijs Hoff, *Concierge Company*
Eric Janssens, *Odido*
Johan de Krom, *De Krom B.V. infrastructuur*
Petra Litjens, *GKN Fokker*
Angel Nellen, *Nellen Schoonmaakdiensten BV*
Lynn Overmeer, *Gezellig Horeca*
Eva Veens, *Academy Het Dorp, DPN Rikken Print*
Dennis Verbeek, *Rietbroek*
Maartje Vos, *DHL e-commerce*
Pascal Zuijderhoudt, *WerkTalent*

Namens het ministerie van SZW.
Gijs Roelofs
Marijke Roseboom
Mireille Vrouenraets
Claudia Willems

De deelnemers zijn uitgenodigd op basis van hun ervaring en deskundigheid. Zij waren het niet altijd met elkaar eens, en deelname aan de denksessies betekent niet dat de persoon in kwestie de volledige inhoud van deze publicatie onderschrijft. Wij danken hen allen voor hun denkwerk en het delen van hun kennis en ervaringen uit de praktijk.

De denksessies met deskundigen en ondernemers zijn begeleid door Petra van de Goorbergh en Joris Gerritse van *De Argumentenfabriek.*

De ArgumentenFabriek