

# **Effect van een geïntensiveerde toetsing van het Re-integratieverslag op oordeelsvorming arbeidsdeskundigen en op akkoordverklaring werknemer**

Dr S. Brouwer, Drs A. Muijzer, Prof dr J.W. Groothoff

Afdeling Sociale Geneeskunde, Universitair Medisch Centrum Groningen



# Effect van een geïntensiveerde toetsing van het Re-integratieverslag op oordeelsvorming arbeidsdeskundigen en op akkoordverklaring werknemer

Dr. S. Brouwer, Drs A. Muijzer, Prof dr J.W. Groothoff  
Afdeling Sociale Geneeskunde, Universitair Medisch Centrum Groningen

In opdracht van UWV Kenniscentrum, Amsterdam

*Contactgegevens:*

Sandra Brouwer  
Universitair Medisch Centrum Groningen  
Gezondheidswetenschappen (FA10)  
Sociale Geneeskunde  
A. Deusinglaan 1, k 620  
9713 AV Groningen



**umcg**

## INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING, PROBLEEM-, DOEL- EN VRAAGSTELLING	3
1.1 Achtergrond	3
1.2 Probleemstelling	4
1.3 Hoofdstukindeling	5
2. METHODE	6
2.1 Opzet van de evaluatie	6
2.2 Voorbereiding	6
2.3 Metingen	6
3. RESULTATEN	7
3.1 Kenmerken casussen	7
3.2 Kenmerken Re-integratietraject	9
3.3 RIV-beoordeling – proces	11
3.4 RIV-beoordeling – resultaat	13
3.5 Vergelijking resultaten T1 en T2	14
3.6 Verandering akkoordverklaring: kenmerken werknemers	15
4. DISCUSSIE EN CONCLUSIE	21
BIJLAGE	23

## 1. INLEIDING, PROBLEEM-, DOEL- EN VRAAGSTELLING

### 1.1 Achtergrond

In het kader van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) dienen na 1 jaar en 9 maanden ziekteverzuim de re-integratie-inspanningen getoetst te worden ten behoeve van een WIA-aanvraag. Het UWV voert deze toetsing uit. Doel van deze toetsing van het re-integratieverslag (RIV) is om vast te stellen of er voldoende re-integratieresultaat is behaald. De toetsing van het RIV wordt uitgevoerd door de arbeidsdeskundige, die aan de hand van de gegevens in het re-integratieverslag de re-integratie-inspanningen beoordeelt. De gegevens uit het re-integratieverslag kunnen worden verduidelijkt of aangevuld door middel van contact met de werkgever en werknemer. Verder kan, indien nodig, een verzekeringsarts worden ingeschakeld.

Het re-integratieverslag wordt samengesteld op basis van het re-integratiedossier, dat door de werkgever en de arbodienst dient te worden bijgehouden vanaf het moment dat er sprake is van dreigend langdurig verzuim van de werknemer. In het re-integratiedossier dient alle informatie te staan die te maken heeft met de re-integratie van de werknemer. Uit het re-integratiedossier wordt informatie verzameld voor het re-integratieverslag, waarin informatie is opgenomen die de arbeidsdeskundige nodig heeft om te bepalen of er voldoende re-integratie-inspanningen hebben plaatsgevonden.

Een re-integratieverslag dient de volgende onderdelen te bevatten: een probleemanalyse, een actueel oordeel bij de probleemanalyse, een plan van aanpak, de evaluatie van het plan van aanpak, en de mening van de werknemer over het re-integratietraject.

Indien het re-integratieverslag incompleet wordt ingediend bij het UWV wordt de WIA-aanvraag opgeschort, en volgt een loonsanctie voor de werkgever totdat het re-integratieverslag compleet is. Zodra het re-integratieverslag compleet is volgt de inhoudelijke beoordeling van de re-integratie-inspanningen, de RIV-toets.

Indien de inspanningen als voldoende worden beoordeeld door de arbeidsdeskundige wordt de WIA-aanvraag in behandeling genomen.

Indien de inspanningen als onvoldoende worden beoordeeld volgt een loonsanctie voor de werkgever van maximaal 52 weken (bestaande uit een verplichting van de loondoorbetaling) en een opschorting van de WIA-aanvraag. Zodra de werkgever de nagelaten re-integratie-inspanningen heeft uitgevoerd wordt de loonsanctie stopgezet en de WIA-aanvraag in behandeling genomen.

De toetsing van de re-integratie-inspanningen is het laatste moment om de verantwoordelijkheid van de werkgever met betrekking tot de zieke werknemer te controleren. Deze toetsing heeft consequenties die van groot belang zijn voor werkgever en werknemer. Na het oordeel 'onvoldoende re-integratie-inspanningen' dient de werkgever de werknemer door te blijven betalen en te laten re-integreren. Na het oordeel 'voldoende re-integratie-inspanningen' hoeft de werkgever geen extra inspanningen te verrichten om de werknemer te

laten terugkeren in het werk, wordt de WIA-aanvraag gecontinueerd, en kan er bijvoorbeeld een ontslagvergunning worden aangevraagd. Een gedegen uitvoering van de RIV-toets is dan ook van groot belang.

## 1.2 Probleemstelling

In de standaardprocedure is het gebruikelijk om bij de toetsing van het re-integratieverslag uit te gaan van de schriftelijke verklaringen van werkgever en werknemer. Voor de werknemer geldt tevens dat hij/zij een akkoordverklaring tekent waarmee hij/zij aangeeft of hij al dan niet akkoord gaat met het gevolgde re-integratietraject en het behaalde resultaat.

Indien bij de RIV-toetsing de arbeidsdeskundige oordeelt dat bij de werkhervatting niet alle mogelijkheden zijn benut en een werknemer heeft getekend voor akkoord voor het gevolgde traject en het behaalde resultaat dan kan dit financiële gevolgen hebben voor de werknemer. Verder wordt, indien het resultaat en daarmee de inspanningen als voldoende worden beoordeeld, de WIA-aanvraag gecontinueerd en heeft de werkgever het recht om een ontslagvergunning aan te vragen. Een werknemer hoeft echter niet met het re-integratieresultaat of de re-integratie-inspanningen akkoord te gaan en kan dit aangeven in het RIV of aan de arbeidskundige. Het is aan de arbeidskundige van het UWV om uiteindelijk te beoordelen of er sprake is van voldoende re-integratieinspanningen. Een weloverwogen oordeel van de werknemer over de re-integratie is dan ook essentieel.

Stichting van de Arbeid (StvdA) heeft gemeld dat zij vermoeden dat in sommige gevallen werknemers onvoldoende geïnformeerd akkoord gaan met een re-integratieverslag, terwijl zij bovendien de gevolgen daarvan op dat moment wellicht niet kunnen overzien.

StvdA verwacht dat dit probleem kan worden ondervangen door structureel contact van de arbeidsdeskundige van het UWV met de werknemer in het kader van de RIV-toetsing. Ook wanneer er in eerste instantie vanuit het RIV als informatiedrager geen aanleiding is voor een loonsanctie. Wanneer dit contact nieuwe gezichtspunten oplevert, wordt in ook de werkgever geraadpleegd (hoor en wederhoor).

Het eerder uitgevoerde onderzoek (APE, 2004)<sup>1</sup> betreft een studie die is uitgevoerd net na de introductie van de Wvp. Deze studie had tevens als doel om het effect van intensiever toetsen te onderzoeken op de uitkomstmaten percentage 13<sup>e</sup> weekse ziekmeldingen, aanvragen WAO/WIA en opgelegde sancties.

Tot op heden is er echter nog geen onderzoek gedaan naar of contact met de werknemer leidt tot nieuwe inzichten vanuit het perspectief van zowel de arbeidsdeskundige als de werknemer, en of dit gevolgen heeft voor de akkoordverklaring en de beoordeling van de re-integratie-inspanningen.

Informatie over zowel de cliëntenkenmerken als van de gevolgde trajecten en behaald resultaat is tot op heden beperkt beschikbaar, echter kan zinvol zijn voor verder beleid op het gebied van RIV-toetsing en/of binnen het totale Wet verbetering poortwachter proces.

---

<sup>1</sup> Effecten van intensieve **toetsing** van het re-integratieverslag: resultaten van een experiment. APE-rapport 125, Den Haag, 2004

## **Doelstelling**

In 2008 is gestart met de opzet van een experiment met een intensievere vorm van RIV-toetsing. Doel van het onderzoek is om na te gaan of structureel contact opnemen met alle werknemers ten tijde van de RIV-toets door de arbeidsdeskundige leidt tot nieuwe inzichten en gevolgen hebben voor de RIV-beoordeling. Om dit te onderzoeken wordt een vergelijking gemaakt met de standaard werkwijze, waarbij de arbeidsdeskundigen alleen is gevraagd of er contact is opgenomen met de werknemer. Het contact met werknemer en werkgever wordt waar mogelijk in eerste instantie telefonisch gedaan. Indien telefonisch contact daartoe aanleiding geeft zal dit worden gevolgd door een face-to-face gesprek met de werknemer (oproep), en –zonodig- ook met de werkgever (bedrijfsbezoek).

Om antwoord te kunnen geven op deze vraag wordt gestart met een beschrijving te geven van de groep RIV-cliënten in het onderzoek, zowel voor wat betreft persoonlijke- als werkkenmerken en wordt informatie verzameld over de gevolgde re-integratietrajecten en het bereikte resultaat.

## **Vraagstellingen:**

### *Centrale vraagstelling:*

Leidt structureel contact opnemen met de werknemer ten tijde van de RIV-toets door de arbeidsdeskundige tot nieuwe inzichten voor de arbeidsdeskundige en tot wijziging akkoordverklaring door de werknemer?

### *Subvraagstelling:*

- In hoeverre heeft het contact opnemen met de werknemer invloed op het proces en de uitkomsten van de RIV-beoordeling door de arbeidsdeskundige?
- Welke werknemers veranderen hun akkoordverklaring na contact met de arbeidsdeskundige, wat zijn de kenmerken van deze personen?

## **1.3 Hoofdstukindeling**

In hoofdstuk 2 wordt de methode van het onderzoek beschreven. In hoofdstuk 3 worden de kenmerken van de werknemers beschreven aan de hand van de verkregen informatie uit de vragenlijsten en wordt antwoord gegeven op de vraag in hoeverre structureel contact opnemen met de werknemer ten tijde van de RIV-toets door de arbeidsdeskundige leidt tot nieuwe inzichten voor de arbeidsdeskundige en in hoeverre dit contact van invloed is op het proces en de uitkomsten van de RIV-beoordeling door de arbeidsdeskundige. Ook wordt ingegaan op de vraag of het structureel contact opnemen met de werknemer ten tijde van de RIV-toets door de arbeidsdeskundige leidt tot wijziging akkoordverklaring door de werknemer en wat de kenmerken van deze personen zijn.

In hoofdstuk 4 worden ten slotte de resultaten bediscussieerd en wordt een conclusie getrokken met betrekking tot het nut van standaard contact opnemen met de werknemer door de arbeidsdeskundige ten tijde van de RIV-toetsing.

## 2. METHODE

### 2.1 Opzet van de evaluatie

Op beperkte schaal is de evaluatie uitgevoerd: op drie kantoren, gedurende een periode van twee keer twee maanden. Omdat de interventie bestond uit een uitbreiding (intensivering) van de bestaande werkwijze werd de bestaande werkwijze als referentie ('T1') gehanteerd om de effecten van de geïntensiveerde RIV-toetsing aan af te meten ('T1' versus 'T2').

Verstorende invloed van andere relevante factoren, zoals de samenstelling van de cliëntenpopulatie en de betrokken arbeidsdeskundigen, zijn zoveel mogelijk uitgesloten door herhaalde metingen op hetzelfde kantoor. De deelnemende kantoren werden in drie regio's gezocht die behoorlijk van elkaar verschillen in cliëntenpopulatie en bedrijvenpopulatie (Randstad versus regio). Hiermee wordt geen representativiteit bereikt.

### 2.2 Voorbereiding (oktober – december 2008)

Dossierinformatie zoals thans door de arbeidsdeskundige in een rapportage over de RIV-toets is vastgelegd, geeft voor een wetenschappelijk onderzoek onvoldoende informatie voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen. Daarom werd gedurende de pilot door de arbeidsdeskundigen een vragenlijst ingevuld waarin de arbeidsdeskundige zijn/haar bevindingen, afwegingen en conclusies vastlegde.

Deze vragenlijst is ontwikkeld door de onderzoekers in nauwe samenspraak met de arbeidsdeskundigen van de Werkgroep RIV-toets van de Arbeidskundige Kenniskring Regio Noord, en is geëvalueerd met contactpersonen van alle betrokken kantoren. Voorafgaand aan het onderzoek is deze vragenlijst uitgetoetst in de praktijk (pilot) en bijgesteld om het praktisch hanteerbaar en inhoudelijk acceptabel te maken voor de arbeidsdeskundigen (geen dubbele rapportages, geen buitenproportioneel tijdsbeslag) en onderzoekers (geschikt voor wetenschappelijk verantwoorde analyses). De vragenlijst omvat vragen over de kenmerken van de casussen en het re-integratietraject, vragen over het proces van de RIV-beoordeling, met wie is er contact opgenomen en in hoeverre heeft dit geleid tot nieuwe inzichten voor de arbeidsdeskundige, en vragen betreffende de resultaten van de RIV-beoordeling. Tevens is gevraagd of het contact van de arbeidsdeskundige met de werknemer heeft geleid tot een verandering in akkoordverklaring (wel/niet akkoord met de wijze waarop re-integratieproces is verlopen) van de werknemer ten tijde van het indienen van het RIV. Het kan hierbij gaan om een verandering van wel- akkoord naar niet akkoord of van niet akkoord naar wel akkoord. De vragenlijst is opgenomen als bijlage in dit rapport (zie bijlage 1). Deze voorbereidende fase is tevens gebruikt om logistieke voorbereidingen te treffen en sluitende afspraken te maken met de betrokken kantoren.

### 2.3 Metingen

*Eerste meting (standaard werkwijze) (januari - februari 2009)*

Gedurende twee maanden werden alle RIV-toetsen op de kantoren Haaglanden, Almere en Groningen volgens de reguliere werkwijze uitgevoerd. Dit betekent dat de arbeidsdeskundige conform standaard werkwijze contact kon opnemen met de werknemer en/of werkgever, maar dit niet hoefde te doen.

De manier waarop contact met de werknemer en/of werkgever werd opgenomen werd bepaald door de arbeidsdeskundige (telefonisch, face-to-face, bedrijfsbezoek).

De arbeidsdeskundigen werden geïnformeerd over het onderzoek en werden gevraagd om naast de gebruikelijke rapportage een vragenlijst in te vullen voor het onderzoek. De arbeidsdeskundigen werden tijdens deze meting nog niet geïnformeerd over het doel van de tweede meting, te weten het verzoek om in alle gevallen contact op te nemen.

*Tweede meting (geïntensiveerde RIV-toets) (maart - april 2009)*

Gedurende de volgende twee maanden werden alle RIV-toetsen op de kantoren Haaglanden, Almere en Groningen volgens de geïntensiveerde werkwijze uitgevoerd waarin de arbeidsdeskundige werd verzocht altijd contact op te nemen met de werknemer, en als dat nieuwe inzichten opleverde ook de werkgever te benaderen (hoor en wederhoor). Het contact met werknemer en werkgever is waar mogelijk in eerste instantie telefonisch. Indien telefonisch contact daartoe aanleiding geeft zal dit worden gevolgd door een face-to-face gesprek met de werknemer (oproep), en –zodig- ook met de werkgever (bedrijfsbezoek).



### 3. RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de kenmerken van de werknemers beschreven aan de hand van de verkregen informatie uit de vragenlijsten en wordt antwoord gegeven op de vraag in hoeverre structureel contact opnemen met de werknemer ten tijde van de RIV-toets door de arbeidsdeskundige leidt tot nieuwe inzichten voor de arbeidsdeskundige en in hoeverre dit contact van invloed is op het proces en de uitkomsten van de RIV-beoordeling door de arbeidsdeskundige.

In het eerste deel wordt een beschrijving gegeven van de kenmerken van de casussen en de cliënten (3.1). Hierbij worden persoons- en werkgerelateerde kenmerken beschreven. Verder worden het re-integratieresultaat ten tijde van het actueel oordeel beschreven, en de kenmerken van het re-integratietraject (3.2).

In het tweede deel wordt ingegaan op het proces en de uitkomsten van de beoordeling van de re-integratie-inspanningen door de arbeidsdeskundige (3.3– 3.4). Hierbij wordt ingegaan op het contact met werknemer, werkgever en verzekeringsarts, en of dit nieuwe inzichten heeft opgeleverd. Verder wordt besproken wat de mening is van de werknemer over het re-integratietraject, en of deze mening is gewijzigd nadat de arbeidsdeskundige contact heeft opgenomen met de werknemer. In 3.5 wordt het verschil in RIV-toetsing tussen beide metingen vergeleken: zonder en met structureel contact opnemen met de werknemer.

In het laatste deel van dit hoofdstuk worden de resultaten ten aanzien van de akkoordverklaring besproken (3.6-3.8).

#### 3.1. Kenmerken casussen

In totaal zijn er gedurende de onderzoeksperiode 415 casussen beoordeeld, 213 casussen tijdens de eerste meting en 202 casussen tijdens de tweede meting (zie tabel 3.1).

In totaal hebben 58 arbeidsdeskundigen van drie UWV kantoren (Almere, Haaglanden en Groningen) meegewerkt, 23 arbeidsdeskundigen voor kantoor Haaglanden, 18 arbeidsdeskundigen voor kantoor Almere en 17 arbeidsdeskundigen voor kantoor Groningen. Ongeveer de helft van de RIV-beoordelingen in deze studie is afkomstig van het kantoor Haaglanden, een kwart van kantoor Almere en een kwart van kantoor Groningen.

Tabel 3.1 Kenmerken casussen

	T1		T2		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Aantal casussen	213	51.3	202	48.7	415	100
Rapportage bijgevoegd						
Ja	211	99.1	201	99.5	412	99.3
Nee	2	0.9	1	0.5	3	0.7
Aantal beoordelingen						
Almere	60	28.2	51	25.2	111	26.7
Groningen	57	26.8	48	23.8	105	25.3
Haaglanden	96	45.1	103	51.0	199	48.0

In tabel 3.2 is een beschrijving van de persoonskenmerken van de cliënten weergegeven. In totaal betreft het 180 mannen (43%) en 235 vrouwen (57%). De gemiddelde leeftijd bedraagt 47.9 (SD 9.4), wat leidt tot een hoog percentage >40 jarigen (n=309, 75%). Het meest voorkomende opleidingsniveau is VMBO opleiding zonder vakdiploma (26%). Fysieke klachten blijkt de meest voorkomende reden voor ziekmelding (63%), afgeleid van de gerapporteerde reden van de ziekmelding en gecategoriseerd in fysiek, mentaal, combinatie (fysiek en psychisch) of niet bekend. Uit de RIV-dossiers blijkt dat in het grootste deel van de casussen waarover gegevens beschikbaar waren de reden van de klacht toe te schrijven valt aan niet-werkgerelateerde redenen (84%) of aan een combinatie van werk/privé (11%).

Vergelijking van de groepen op T1 en T2 laten geen grote verschillen zien voor wat betreft leeftijd, opleidingsniveau en of de klacht aan het werk toe te schrijven valt. Het percentage vrouw is in de eerste groep hoger (61% versus 54%), en er zitten naar verhouding meer mensen met fysieke klachten als reden voor verzuim in deze eerste groep in vergelijking met de tweede groep (67% versus 59%).

Tabel 3.2 Persoonlijke kenmerken

	T1		T2		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
<b>Geslacht</b>						
Man	84	39.4	96	47.5%	180	43.4
Vrouw	129	60.6	106	52.5%	235	56.6
<b>Leeftijd</b>						
Gemiddeld (SD)	48.0	(9.0)	46.8	(9.7)	47.4	(9.4)
< 25 jaar	1	0.5	3	1.5	4	1.0
25 – 40 jaar	49	23.0	53	26.2	102	24.6
> 40 jaar	163	76.5	146	72.3	309	74.5
<b>Opleidingsniveau</b>						
Enkele jaren basisonderwijs	2	0.9	9	4.5	11	2.7
Basisonderwijs	43	20.4	30	15.1	73	17.8
VMBO	57	27.0	48	24.1	105	25.6
VMBO met vakdiploma	39	18.5	28	14.1	67	16.3
HAVO/VWO/MBO	30	14.2	44	22.1	74	18.0
HBO	31	14.7	29	14.6	60	14.6
WO	9	4.3	11	5.5	20	4.9
<b>Type klacht</b>						
Fysiek	142	66.7	119	59.5	261	63.5
Mentaal	42	19.7	42	21.0	84	20.2
Combinatie	29	13.6	38	19.5	67	16.3
Niet uit RIV op te maken	0	-	2	-	2	-
<b>Klacht toe te schrijven aan werk</b>						
Ja, uitsluitend aan werk	7	4.3	10	5.7	17	5.0
Ja, combinatie werk en privé	21	12.8	17	9.7	38	11.2
Nee	136	82.9	148	84.6	284	83.8
Niet uit RIV op te maken	49	-	27	-	76	-

Akkoordverklaring werknemer	139	66.2	135	67.8	274	67.0
Akkoord	29	13.8	26	13.1	55	13.4
Akkoord met kanttekeningen	42	20.0	38	19.1	80	19.6
Niet-akkoord						

In tabel 3.3 is een beschrijving gegeven van de werkgerelateerde kenmerken. In de totale groep blijkt in 65% van de gevallen de functie van de werknemer op het moment van de beoordeling gelijk te zijn die ten tijde van de ziekmelding, in 21% betreft het een andere functie. In 8% van de gevallen is er sprake van een arbeidsconflict, en in 7% is er sprake van een slechte relatie tussen werkgever en werknemer.

Tussen de groepen op T1 en T2 blijkt dat er geen grote verschillen zijn wat betreft functieverandering tussen ziekmelding en actueel oordeel. Tijdens T2 is er sprake van iets meer functies die gelijk zijn gebleven, en relatief minder functies veranderd zijn ten opzichte van de functie ten tijde van de ziekmelding. Qua arbeidsconflict zijn er geen verschillen gevonden tussen T1 en T2. Tijdens T1 is er in 15 gevallen (7%) sprake van een arbeidsconflict, en in 17 gevallen (9%) tijdens T2. De relatie tussen werkgever en werknemer is niet goed in 16 gevallen (8%) tijdens T1, en 9 gevallen (5%) tijdens T2. Deze verschillen zijn echter verwaarloosbaar.

Tabel 3.3 Werkgerelateerde kenmerken

	T1		T2		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Functie ten tijde actueel oordeel						
Gelijk aan functie ziekmelding	125	59.0	133	66.5	258	62.6
Anders dan ten tijde van ziekmelding	51	24.1	37	18.5	88	21.4
Niet van toepassing*	36	17.0	30	15.0	66	16.0
Arbeidsconflict/verstoorde verhouding						
Nee	195	92.9	182	91.5	377	92.2
Ja	15	7.1	17	8.5	32	7.8
Relatie tussen werkgever en werknemer ten tijde actueel oordeel						
Goed	154	79.4	151	81.2	305	80.3
Neutraal	24	12.4	26	14.0	50	13.2
Niet goed	16	8.2	9	4.8	25	6.6

\* geen werkhervatting met loonwaarde op moment van actueel oordeel

### 3.2. Kenmerken re-integratietraject

In tabel 3.4 wordt ingegaan op werkhervatting ten tijde van RIV-toetsing. Ten tijde van het actueel oordeel hebben in het totaal in beide groepen 177 werknemers (44%) het werk niet hervat. De werknemers die het werk wel hebben hervat hebben dit gedaan in het eigen werk (15%), aangepast eigen werk (23%), ander werk (9%) of werk op arbeidstherapeutische basis (9%). Als er sprake is van werkhervatting was dit in 96% bij de eigen werkgever. In de groep van de eerste meting is er iets vaker sprake van werkhervatting ten tijde van het actueel oordeel (47.6% tegenover 39.9% tijdens de tweede meting). De werkhervatting bij de eigen werkgever is vergelijkbaar voor beide metingen.

Tijdens het re-integratietraject is er in de helft van de gevallen sprake geweest van eerdere poging tot werkhervatting (geen hersteldmelding), en in tweederde van de gevallen is sprake geweest van tijdelijk geen (duurzaam) benutbare mogelijkheden (G(D)BM). In acht gevallen (2%) is er bij de aanvraag voor de WIA sprake van een verkorte wachttijd. Deze aantallen zijn gelijk verdeeld over de eerste en de tweede meting.

Bij iets minder dan de helft van de respondenten (46%) is sprake van loonwaarde ten tijde van het actueel oordeel. Dit percentage zijn ongeveer vergelijkbaar tussen beide metingen: 42% tijdens de eerste meting, 49% tijdens de tweede meting.

In totaal geldt dat bij 94 cliënten (42%) sprake is van een loonwaarde van minstens 65%. Voor deze groep geldt dat indien sprake is van tenminste 65% loonwaarde op structurele basis, met het akkoord van de werknemer geen verdere toetsing van het RIV uitgevoerd.

In het grootste deel van de gevallen komt de belastbaarheid van de werknemer overeen met de gestelde werkeisen cq belasting in de totale groep. In de groep van de eerste meting geldt dit voor 47% van de gevallen, in de tweede meting in 51% van de gevallen. Daarnaast geldt voor een groot deel van de casussen dat deze vraag niet van toepassing is, in 8% van de gevallen in de totale groep komt de belasting niet overeen met de belastbaarheid, in de eerste meting gaat het om 6% en in de tweede meting om 10% van de gevallen.

Tabel 3.4 Werkhervatting ten tijde van actueel oordeel

	T1		T2		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Werkhervatting op moment van oordeel						
Nee	98	47.6	79	39.9	177	43.8
Ja, namelijk in						
- eigen werk	29	14.1	31	15.7	60	14.9
- aangepast eigen werk	41	19.9	51	25.8	92	22.8
- ander werk	20	9.7	18	9.1	38	9.4
- op arbeidstherapeutische basis	18	8.7	19	9.6	37	9.2
Werkhervatting eigen werkgever						
Nee	7	5.9	4	3.2	11	4.5
Ja	111	94.1	121	96.8	232	95.5
Eerdere werkhervatting						
Nee	105	49.8	89	44.3	194	47.1
Ja	106	50.2	112	55.7	218	52.9
G(D)BM* tijdens verzuim						
Nee	69	32.4	71	35.7	140	34.0
Ja	144	67.6	128	64.3	272	66.0
Verkorte wachttijd bij aanvraag WIA						
Nee	208	98.1	195	98.0	403	98.1
Ja	4	1.9	4	2.0	8	1.9

Werknemers met loonwaarde ttv actueel oordeel	90	42.3	100	49.5	190	45.8
Gemiddelde loonwaarde (SD) (N=178)	70.1	(23.5)	64.6	(24.0)	67.1	(23.9)
Arbeidsbelasting overeen met belastbaarheid						
Nee	12	11.2	19	16.1	31	13.8
Ja	95	88.8	99	83.9	194	86.2
Niet van toepassing	96	-	79	-	175	-

\* G(D)BM = Geen (duurzaam) benutbare mogelijkheden

In tabel 3.5 een beschrijving van het re-integratietraject. Bij 293 casussen (71%) is er een professional ingezet bij het re-integratietraject. Deze professionals waren een arbeidsdeskundige (41%), een re-integratiedeskundige (19%), een mobiliteitsadviseur (6%), of een andere professional (31%), zoals een maatschappelijk werker of een P&O-adviseur. Een bedrijfsarts dient in alle gevallen betrokken te zijn bij het re-integratietraject.

Voor wat betreft de inzet van middelen bij het re-integratietraject is er in de totale groep in 39 gevallen één of meerdere trainingen ingezet (9%), een interventie in 113 casussen (27%), een assessment in negen gevallen (2%). Verder is bij 55 casussen een deskundigenoordeel aangevraagd (13%), en is bij 11 casussen (3%) gedreigd met stoppen van de loondoorbetaling of is de loondoorbetaling stopgezet. De verschillende groepen zijn op deze variabelen vergelijkbaar. Alleen de deskundigenoordelen zijn relatief vaker aangevraagd tijdens T1 (19%) dan tijdens T2 (7%).

De rol van de casemanager kan door meerdere personen tegelijk op zich genomen worden. In de totale groep heeft in de meeste gevallen (51%) de werkgever of leidinggevende de rol van casemanager op zich genomen. Een P&O medewerker is in 41% van de gevallen de casemanager. In 15% van de gevallen is een case-manager van de arbodienst ingeschakeld, en in 13% van de gevallen heeft de casemanager een andere achtergrond. In de groep van de eerste meting is vaker een P&O-medewerker ingeschakeld als casemanager (48% tijdens T1 tegenover 34% tijdens T2), terwijl in de groep van de tweede meting vaker een werkgever of leidinggevende deze rol op zich heeft genomen (44% tijdens T1 tegenover 59% tijdens T2).

Tabel 3.5. Kenmerken re-integratietraject

	T1		T2		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Inzet professionals bij re-integratietraject						
Geen professionals	56	26.4	63	31.5	119	28.9
Wel professionals	156	73.6	137	68.5	293	71.1
Arbeidsdeskundige	93	43.7	78	38.6	171	41.2
Re-integratiedeskundige	46	21.6	32	15.8	78	18.8
Mobiliteitsadviseur	11	5.2	12	5.9	23	5.5
Anders	64	30.0	63	31.2	127	30.6
Inzet middelen bij re-integratietraject						
Training						
Nee	192	90.1	184	91.1	376	90.6
Ja	21	9.9	18	8.9	39	9.4
Interventie						
Nee	158	74.2	144	71.3	302	72.8
Ja	55	25.8	58	28.7	113	27.2
Assessment						
Nee	207	97.2	199	98.5	406	97.8
Ja	6	2.8	3	1.5	9	2.2
Deskundigenoordeel						
Nee	173	81.2	187	92.6	360	86.7
Ja	40	18.8	15	7.4	55	13.3
Dreiging verminderen/stopzetten loondoorbetaling						
Nee	206	96.7	198	98.0	404	97.3
Ja	7	3.3	4	2.0	11	2.7
Rol casemanager						
Werkgever/leidinggevende	94	44.1	119	58.9	213	51.3
P&O medewerker	103	48.4	69	34.2	172	41.4
Case-manager Arbo-dienst	31	14.6	31	15.3	62	14.9
Anders	26	12.2	27	13.4	53	12.8

### 3.3. RIV-beoordeling - Proces

#### *Contacten met werknemer, werkgever, verzekeringsarts*

De betrokkenen met wie de arbeidsdeskundige contact kan opnemen zijn de werknemer, de werkgever en de verzekeringsarts. De beschrijvende statistieken over dit contact en een eventueel bedrijfsbezoek zijn weergegeven in tabel 3.6.

In totaal is er bij 325 beoordelingen contact opgenomen met de werknemer (78%). Tijdens de eerste meting is in 156 gevallen (73%) contact opgenomen, en tijdens de tweede meting in 169 gevallen (84%).

De arbeidsdeskundigen hebben in totaal één keer schriftelijk contact opgenomen met de werknemer, 310 keer telefonisch (95%), en in 16 casussen (5%) is er sprake geweest van face-to-face contact. Deze percentages zijn voor de beide metingen vergelijkbaar, ondanks dat tijdens de tweede meting het de bedoeling was dat in alle

gevallen contact zou worden opgenomen met de werknemer. Redenen die arbeidsdeskundigen gaven om bij T2 toch geen contact op te nemen waren divers. Een aantal voorbeelden zijn: recent nog contact is geweest met werknemer, telefoon werd niet beantwoord, opname in instelling, geen toegevoegde waarde bij wat er al bekend is.

Op de vraag in hoeverre contact met de werknemer heeft geleid tot nieuwe inzichten die relevant zijn voor de RIV-toetsing blijkt dat in 99 (31%) van de gevallen sprake is van een nieuw inzicht volgens de betreffende arbeidsdeskundige. Bij de eerste meting geldt dit in 56 gevallen (37%), tijdens de tweede meting in 43 gevallen (25%).

Na contact met de arbeidsdeskundige is in de totale groep in 79% van de gevallen de werknemer akkoord met het re-integratietraject, waarvan in 15% de werknemer kanttekeningen plaatst bij het akkoord. Eenenentwintig procent van de werknemers geeft aan niet akkoord te zijn met het re-integratietraject na contact met de arbeidsdeskundige. Dit percentage is vergelijkbaar voor T1 en T2.

In 281 casussen is contact opgenomen met de werkgever (68%). In totaal is bij 19 casussen schriftelijk contact opgenomen met de werkgever (7%), bij 264 casussen telefonisch (90%), en bij 9 casussen is er sprake geweest van face-to-face contact (3%).

De arbeidsdeskundige heeft in totaal bij 98 casussen (36%) aangegeven dat het contact met de werkgever heeft geleid tot nieuwe inzichten. Tijdens de tweede meting is er procentueel iets vaker wel contact opgenomen met de werkgever in vergelijking met de eerste meting (71% versus 65%), waarbij iets vaker gebruik gemaakt is van telefonisch contact (93% versus 88%), echter deze verschillen zijn niet erg groot. Het percentage nieuwe inzichten is in beide metingen vergelijkbaar.

Tabel 3.6 Contact betrokkenen

	T1		T2		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Contact met verzekeringsarts						
Nee	100	47.2	105	52.0	205	49.5
Ja	112	52.8	97	48.0	209	50.5
Reden voor contact verzekeringsarts						
Duurbeperving	30	28.3	38	43.7	68	35.2
Marginale belastbaarheid*	34	32.1	20	23.0	54	28.0
Anders	42	39.6	29	33.3	71	36.8
Contact werknemer						
Nee	57	26.8	33	16.3	90	21.7
Ja	156	73.2	169	83.7	325	78.3
Wijze van contact werknemer (meerdere antwoorden mogelijk)						
Schriftelijk	1	0.0	0	0	1	0.0
Telefonisch	148	93.7	162	95.6	310	94.8

Face-to-face	9	5.7	7	4.1	16	4.9
Nieuw inzicht na contact werknemer						
Nee	96	63.2	127	74.7	223	69.3
Ja	56	36.8	43	25.3	99	30.7
Oordeel werknemer re-integratietraject na contact met arbeidsdeskundige						
Akkoord op alle punten	89	59.3	113	68.1	202	63.9
Akkoord op alle punten, met kanttekeningen	27	18.0	21	12.7	48	15.2
Niet akkoord op alle punten	34	22.7	32	19.3	66	20.9
Contact werkgever						
Nee	73	34.3	59	29.5	132	32.0
Ja	140	65.7	141	70.5	281	68.0
Wijze waarop contact werkgever (meerdere antwoorden mogelijk)						
Schriftelijk	12	8.1	7	4.9	19	6.5
Telefonisch	131	87.9	133	93.0	264	90.4
Face-to-face	6	4.0	3	2.1	9	3.1
Nieuw inzicht na contact werkgever						
Nee	87	63.0	89	65.4	176	64.2
Ja	51	37.0	47	34.6	98	35.8
Bedrijfsbezoek afgelegd						
Nee	208	98.1	198	98.0	406	98.1
Ja	4	1.9	4	2.0	8	1.9
Nieuw inzicht na bedrijfsbezoek						
Nee	3	60.0	2	100	5	71.4
Ja	2	40.0	0	0.0	2	28.6

*\* marginale belastbaar = cliënten die wel functionele mogelijkheden hebben op basis van medische oordeel, maar er geen passende functies bestaan.*

In de helft van de gevallen is tijdens de RIV-toets door de arbeidsdeskundige contact opgenomen met de verzekeringsarts (51%). Tijdens de eerste meting is er bij 112 casussen (53%) contact opgenomen, tijdens de tweede meting 97 keer (48%). De reden voor dit contact in de totale groep heeft in een derde van de casussen te maken met het bespreken van de duurbepanking en in een derde van de casussen de marginale belastbaarheid. Andere redenen voor contact met de verzekeringsarts waren in de meeste gevallen of er sprake was van geen duurzaam benutbare mogelijkheden (GDBM). Bij vergelijking van beide metingen blijken in de eerste meting procentueel meer vragen over marginale belastbaarheid voor te komen dan tijdens de tweede meting (32% versus 23%) en minder vragen over duurbepanking (28% versus 44%).

In totaal is acht keer een bedrijfsbezoek afgelegd, vier keer tijdens de eerste meting, en vier keer tijdens de tweede meting. Van zeven bezoeken is bekend of dit nieuwe inzichten heeft opgeleverd, wat bij twee bezoeken het geval bleek te zijn (29%).



### 3.4. RIV-beoordeling - Resultaat

De uitkomst van de beoordeling en de mening van de arbeidsdeskundige over de invloed van het contact met verzekeringsarts, werkgever en werknemer wordt beschreven in tabel 3.7.

In totaal zijn er 415 RIV's beoordeeld, waarvan 334 (81%) zijn beoordeeld als voldoende. Voor de onvoldoende beoordelingen heeft dit in 93% van de gevallen geleid tot het schrijven van een sanctievoorstel. Voor wat betreft de twee metingen zijn er geen grote verschillen gevonden. Tijdens de eerste meting (T1) zijn in totaal 40 casussen (19%) van de 213 casussen beoordeeld als zijnde onvoldoende qua re-integratie-inspanningen. Hiervan zijn 37 (93%) casussen uiteindelijk gesanctioneerd. Drie casussen zijn niet gesanctioneerd, bij één casus was sprake van 'deugdelijke grond' (voortbestaan bedrijf in gevaar), bij één casus was sprake van twee werkgevers en bij één casus was sprake van Geen (Duurzaam) Benutbare Mogelijkheden (G(D)BM). Tijdens de tweede meting (T2) zijn van de 202 casussen in totaal 41 casussen (21%) beoordeeld als zijnde onvoldoende re-integratie-inspanningen. Hiervan zijn 38 (93%) casussen uiteindelijk gesanctioneerd. Drie casussen zijn niet gesanctioneerd, als gevolg van deugdelijke gronden (twee casussen), en het niet akkoord gaan van de Landelijke Loosansctiecommissie (LLC) (één casus).

Op de vraag in hoeverre het RIV oordeel door de arbeidsdeskundige is veranderd als gevolg van het contact met de verzekeringsarts, de werkgever en/of de werknemer blijkt dat contact met de verzekeringsarts in 39% van de gevallen heeft geleid tot een verandering van mening. In 28% van de gevallen heeft het contact met de werkgever en in 20% van de gevallen het contact met de werknemer geleid tot verandering van oordeel. De verhoudingen zijn bij beide metingen ongeveer gelijk. Tevens is gekeken naar de wijziging van het oordeel na contact. Indien sprake is van een oordeelswijziging van voldoende naar onvoldoende (dit komt bij 8% van de RIV-toetsingen voor) is in 61,3% van de gevallen contact geweest met de werknemer. Bij een oordeelswijziging van onvoldoende naar voldoende (dit komt bij 24% van de toetsingen voor) is in 50,7% van de gevallen contact geweest met de werknemer. Naast contact met de werknemer kan hierbij ook sprake zijn geweest van contact met werkgever en/of verzekeringsarts (zie bijlage 2).

In gevallen waarbij met alle drie partijen contact is opgenomen blijkt dat het contact met de verzekeringsarts vaker tot oordeelswijziging leidt dan contact met werkgever en werknemer (zie bijlage 2). Dit is ook het geval indien de arbeidsdeskundige met de werkgever en verzekeringsarts en/of met de werknemer en verzekeringsarts contact heeft opgenomen. Daarnaast blijkt dat bij contact met werkgever en werknemer de informatie van de werkgever vaker leidt tot een wijziging van het oordeel. Dit resultaat is alleen gevonden indien het voorlopige oordeel 'onvoldoende' is (zie bijlage 2).

Tabel 3.7 Resultaat RIV-toetsing

	T1		T2		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
<b>Eindoordeel RIV-toets</b>						
Voldoende	173	81	161	80	334	81
Onvoldoende	40	19	41	20	81	20
<b>Oordeel geleid tot schrijven sanctievoorstel</b>						
Nee	3	8	3	7	6	7
Ja	37	93	38	93	75	93
<b>Ander oordeel geweest zonder contact:</b>						
<b>Verzekeringsarts</b>						
Nee	61	64	45	58	106	61
Ja	35	36	33	42	68	39
Niet van toepassing	117	-	124	-	241	-
<b>Werkgever</b>						
Nee	92	75	83	70	175	72
Ja	31	25	36	30	67	28
Niet van toepassing	90	-	83	-	173	-
<b>Werknemer</b>						
Nee	105	76	124	83	229	80
Ja	34	24	25	17	59	20
Niet van toepassing	72	-	53	-	125	-

De arbeidsdeskundigen hebben zowel het uiteindelijke oordeel als wijziging oordeel door contact geregistreerd. Hieruit valt af te leiden wat het voorlopige oordeel – op basis van RIV, zonder aanvullende informatie van derden – zou zijn geweest.

Bij specificatie van dit voorlopige en uiteindelijke oordeel blijkt een wijziging in oordeel door contact vaker voor te komen als het voorlopige oordeel ‘onvoldoende’ is (68%).

Indien het voorlopige oordeel als ‘voldoende’ is beoordeeld leidt contact slechts in 13% van de gevallen te leiden tot een wijziging (zie tabel 3.8).

Tabel. 3.8 Specificatie voorlopig en uiteindelijk oordeel

Voorlopig oordeel	N(%)	Wijziging oord.		Uiteindelijke	
		door contact	N (%)	oordeel	N (%)
Voldoende	270 (65.1)	Nee	235 (87.0)	Voldoende	333 (80.2)
		Ja	35 (13.0)		
Onvoldoende	145 (34.9)	Nee	47 (32.4)	Onvoldoende	82 (19.8)
		Ja	98 (67.6)		

### 3.5 Vergelijking resultaten T1 en T2

Doel van het onderzoek is om het effect van een geïntensiveerde werkwijze op het proces en de uitkomst van het RIV-oordeel te bepalen. Deze werkwijze houdt in dat de arbeidsdeskundige *in alle gevallen* contact opneemt met de werknemer om zo navraag te kunnen doen naar de getekende akkoordverklaring door de

werknemer . Hiertoe zijn twee meetmomenten opgezet, een eerste meting om de huidige situatie in kaart te brengen en een tweede meting waarbij de arbeidsdeskundigen is verzocht om altijd contact op te nemen. Om een goede uitspraak te kunnen doen over de invloed van de geïntensiveerde meting is het van belang dat de casussen uit beide metingen vergelijkbaar zijn en niet te grote verschillen laten zien. Uit bovenstaande blijkt dat er geen grote verschillen tussen de persoonlijke en werkkenmerken en het ingezette re-integratietraject van de werknemers te vinden zijn.

Wanneer we kijken naar het proces en de uitkomst van het RIV-oordeel dan blijken ook hier geen grote verschillen tussen beide metingen zichtbaar. De arbeidsdeskundigen hebben iets vaker contact opgenomen met de werknemer tijdens de tweede meting (84% versus 73%), echter het betreft hier geen grote verschillen omdat uit de eerste meting (de basismeting) al bleek dat er in veel gevallen al contact met de werknemer wordt opgenomen. Op de vraag in hoeverre het contact met de werknemer heeft geleid tot nieuwe inzichten daalt het percentage 'ja' van 37% tijdens de eerste meting naar 25% tijdens de tweede meting, oftewel tijdens de tweede meting heeft het contact met de werknemer minder vaak geleid tot nieuwe inzichten.

Voor wat betreft de uitkomst, het beoordelen van de re-integratie-inspanningen, blijken geen verschillen te bestaan tussen beide metingen. Zowel bij de eerste als bij de tweede meting wordt in zo'n 80% van de gevallen een positieve beoordeling (voldoende re-integratie-inspanningen) gegeven. Ook hier komt weer uit naar voren dat het percentage van de gevallen waarbij het oordeel van de arbeidsdeskundige is veranderd na contact met de werknemer groter is tijdens de eerste meting in vergelijking met de tweede meting. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat het structureel contact opnemen met (bijna) alle werknemers tijdens de tweede meting leidt tot vertroebeling van de data. Mogelijk zijn de arbeidsdeskundigen bij de eerste meting al goed in staat om onderscheid te maken tussen de werknemers waar wel contact mee moet worden opgenomen en waar niet contact mee dient te worden opgenomen om aanvullende informatie te verkrijgen. Het betreft hier echter een aanname die niet is onderzocht in dit onderzoek.

### **3.6 Verandering akkoordverklaring: kenmerken werknemers**

In deze paragraaf wordt ingegaan op de vraag of het structureel contact opnemen met de werknemer ten tijde van de RIV-toets door de arbeidsdeskundige leidt tot wijziging akkoordverklaring door de werknemer. Tevens wordt een beschrijving gegeven van de kenmerken van deze personen.

Om antwoord te geven op de vraag in hoeverre contact opnemen met de werknemer leidt tot wijziging van akkoordverklaring door de werknemer en tot nieuwe inzichten voor de arbeidsdeskundigen is alleen de informatie meegenomen over de casussen waarbij de arbeidsdeskundigen contact hebben opgenomen met de werknemer. Dit betreft dan ook 313 casussen in totaal.

Omdat er nauwelijks verschil tussen beide metingen bleek te zijn met betrekking tot gevolgde procedure door de arbeidsdeskundigen wordt in dit hoofdstuk de informatie van beide metingen samen genomen.

### 3.6.1 Hoe vaak doet zich de situatie voor dat werknemers na contact met de arbeidsdeskundige terugkomen op hun aanvankelijke akkoord met het RIV en komen tot wijziging van de akkoordverklaring?

Om hier antwoord op te kunnen geven is de totale groep opgedeeld in 4 groepen: werknemers die blijvend akkoord zijn, ook na contact met de AD (groep 1); werknemers die niet langer akkoord zijn na contact met de AD (groep 2); werknemers die blijvend niet-akkoord zijn na contact met AD (groep 3) en werknemers die niet langer niet-akkoord na contact met de AD (groep 4).

Door het opdelen van de werknemers in deze vier groepen ontstond de mogelijkheid om vergelijkingen te maken tussen groepen op basis van persoon- en werkkenmerken, contacten en nieuwe inzichten en RIV-proces en resultaat. In totaal heeft het contact tussen AD en werknemer in 27 (8%) van de gevallen geleid tot verandering van akkoordverklaring. Bij 12 mensen leidt het contact met de arbeidsdeskundige tot een negatieve verandering: eerst wel akkoord, maar na contact niet langer akkoord. Bij 15 werknemers leidt het contact met de arbeidsdeskundige tot een positieve verandering: zij waren eerst niet akkoord, maar na contact wel akkoord met het RIV ten tijde van het oordeel. In de twee stabiele groepen (groep 1 en 3) zitten 232 werknemers in groep 1 en 54 werknemers in groep 3.

Groep 1: Blijvend akkoord (stabiel)
Groep 2: Niet langer akkoord (instabiel negatief)
Groep 3: Blijvend niet-akkoord (stabiel)
Groep 4: Niet langer niet-akkoord (instabiel positief)

### 3.6.2 Bij welke werknemers doet zich de situatie van verandering voor?

#### Verandering van wel akkoord naar niet akkoord (groep 2)

De kenmerken van de groep waarbij er een verandering in akkoordverklaring optrad van wel akkoord ten tijde van aanleveren RIV naar niet akkoord na contact met AD worden in deze paragraaf beschreven. In tabel 3.9 t/m 3.11 worden de resultaten uitgebreid gepresenteerd.

Het betreft een groep van 12 werknemers, grotendeels bestaande uit vrouwen (83%) met een gemiddelde leeftijd van 49 jaar. Het betreft een groep van met name lager opgeleiden, 84% heeft VMBO of lager genoten. Vijf van de 12 werknemers (42%) zijn teruggekeerd in werk, waarvan drie werknemers in aangepast eigen werk en twee werknemers op arbeidstherapeutische basis (zie tabel 3.9). Met betrekking tot de ingezette middelen bij het re-integratietraject is in twee gevallen een interventie (werken op AT-basis op re-integratieplek (n=1), Winnock-training en arbeidsdeskundige (n=1), ingezet en is twee keer een deskundigenoordeel uitgevoerd. De overige middelen als training en assessment zijn niet ingezet. Bij geen van de werknemers is sprake van een arbeidsconflict.

Met tien werknemers (83%) is telefonisch contact opgenomen, bij twee werknemers is het contact schriftelijk gedaan (zie tabel 3.10). Bij acht werknemers heeft dit contact tussen AD en werknemer geleid tot nieuwe inzichten voor de AD. Het betrof hier nieuwe inzichten met betrekking tot spoor 2 (n=2), 'mogelijk' passende werkzaamheden bij eigen werkgever (n=1), dat de werkgever de claim van belanghebbende feitelijk honoreert (n=1), verwijtbare stagnatie in verband met klachtcontingente aanpak (n=1), lange tijd tussen inzet diverse re-instrumenten (n=1) en dat er weinig tot niets is gebeurd (n=2). Met alle werkgevers van de betrokken 12 werknemers is contact opgenomen, 10 keer telefonisch, één keer schriftelijk en één keer face-to-face. In zeven van de 12 (58%) gevallen heeft dit geleid tot nieuwe inzichten voor de arbeidsdeskundigen. Het betrof hier

nieuwe inzichten met betrekking tot: de wenselijkheid/noodzaak tot inzet 2<sup>e</sup> spoor (n=2), verwijtbare stagnatie in verband met klachtcontingente aanpak (n=1), tekortkomingen in gevolgd traject (n=2), aanvullend AD rapportage over passendheid eigen werk en mogelijkheden bij de eigen werkgever (n=1). Er is door één AD een bedrijfsbezoek afgelegd, dit heeft volgens de AD geleid tot aanvullende informatie, echter welke informatie dit betref is niet vastgelegd in de vragenlijst.

In zeven van de 12 (58%) gevallen heeft de AD contact opgenomen met de VA. Reden van contact opname was één keer in verband met duurbepanking, nul keer om marginale belastbaarheid en zes om andere redenen, namelijk: Toepassing van CBR richtlijnen met betrekking tot geschiktheid eigen werk (n=1), argumentatie van werkgever (n=1), G(D)BM (n=2), mate van belastbaarheid (n=1) akkoord afsluiten 1<sup>e</sup> spoor (n=1).

Drie van de 12 RIV's is uiteindelijk beoordeeld door de AD als voldoende inspanningen, voor de overige negen RIV's die als onvoldoende zijn beoordeeld is in alle gevallen een sanctievoorstel geschreven (zie tabel 3.11). Redenen om een sanctievoorstel te schrijven luiden: onjuiste belastbaarheid vastgesteld door arbodienst (n=1), onvoldoende re-integratieactiviteiten door re-integratiebedrijf (n=1), er is niks gebeurd (n=1), 2<sup>e</sup> spoor niet ingezet (n=2), doelstellingen en inspanningen moeten synchroon lopen (n=1), werkgever is in gebreke gebleven (n=1). Het contact met de werknemer is in vier van de tien (40%) RIV's van invloed geweest op het eindoordeel volgens de AD, deze zelfde verhouding geldt ook voor het contact met de werkgever en in vier van de zeven (41%) RIV's na contact met de verzekeringsarts.

Tabel 3.9 Persoonlijke kenmerken per subgroep

Groepen*	1 (N=232)	2 (N=12)	3 (N=54)	4 (N=15)
Geslacht (man)	100 (43%)	2 (17%)	22 (41%)	5 (27%)
Leeftijd	47.25 (9.45)	49.33 (5.79)	47.02 (10.13)	47.14 (9.45)
Opleiding				
Enkele jaren basisonderwijs	4 (2%)	-	-	-
Basisonderwijs	43 (19%)	3 (25%)	-	2 (13%)
VMBO	51 (22%)	6 (50%)	8 (15%)	3 (21%)
VMBO met vakdiploma	42 (18%)	1 (8%)	14 (26%)	1 (7%)
HAVO/VWO/MBO	42 (18%)	-	13 (24%)	5 (33%)
HBO	37 (16%)	1 (8%)	8 (15%)	4 (27%)
WO	12 (5%)	1 (8%)	2 (4%)	1 (7%)
Type klacht				
Fysiek	162 (70%)	7 (58%)	31 (57%)	7 (47%)
Mentaal	38 (16%)	4 (33%)	12 (22%)	4 (24%)
Combinatie	32 (14%)	1 (8%)	10 (19%)	4 (24%)
Loonwaarde gemidd. (sd; min-max)	60 (30;0-100)	**	37 (37;0-100)	75 (20; 60-100)
Terugkeer in eigen werk				
Nee	74 (32%)	7 (58%)	33 (61%)	7 (47%)
Ja, namelijk in				
eigen werk	41 (18%)	-	3 (6%)	5 (33%)
aangepast eigen werk	65 (28%)	3 (25%)	5 (9%)	2 (13%)
ander werk	26 (11%)	-	2 (4%)	1 (7%)

op arbeidstherap. basis	18 (8%)	2 (16%)	9 (17%)	-
onbekend	8 (3%)		2 (3%)	
Inzet middelen bij re-integratietraject				
Training				
Nee	206 (89%)	12 (100%)	50 (93%)	13 (87%)
Ja	26 (11%)	-	4 (7%)	2 (13%)
Interventie				
Nee	171 (74%)	10 (84%)		10 (67%)
Ja	61 (26%)	2 (16%)	36 (67%)	5 (33%)
Assessment				
Nee	224 (97%)	12 (100%)	18 (33%)	14 (93%)
Ja	8 (3%)	-	50 (93%)	1 (7%)
Deskundigenoordeel				
Nee	212 (91%)	10 (84%)	3 (6%)	13 (87%)
Ja	20 (9%)	2 (16%)	39 (72%)	2 (13%)
Dreiging vermindering/ stopzetten loondoorbetaling				
Nee	229 (98%)	12 (100%)	52 (96%)	15 (100%)
Ja	3 (2%)	-	2 (4%)	-
Arbeidsconflict				
Nee	223 (96%)	12 (100%)	35 (65%)	12 (79%)
Ja	6 (3%)	-	19 (35%)	3 (21%)

\*: 1=blijft akkoord na contact; 2= niet langer akkoord na contact; 3=blijft niet-akkoord na contact; 4= niet langer niet-akkoord na contact

\*\* drie werknemers met loonwaarde: 20%, 37,5% en 100% (hierover geen gemiddelde berekend gezien beperkte aantal)

#### Verandering van niet-akkoord naar wel-akkoord (groep 4)

De kenmerken van de groep waarbij er een verandering in akkoordverklaring optrad van niet-akkoord ten tijde van aanleveren RIV naar wel-akkoord na contact met AD worden in deze paragraaf beschreven. Het betreft een groep van 15 werknemers, grotendeels bestaande uit vrouwen (63%) met een gemiddelde leeftijd van 47 jaar. Het betreft een groep hoger opgeleiden, 67% heeft havo of hoger onderwijs genoten. Negen van de 15 werknemers (53%) zijn teruggekeerd in werk, waarvan vijf werknemers in eigen werk, twee werknemers in eigen aangepast werk en één werknemer in ander werk (zie tabel 3.9). Met betrekking tot de ingezette middelen bij het re-integratietraject zijn met name interventies (rugtraining (n=1), psychiater (n=1), psycholoog (n=1), revalidatie (n=1), coachingsgesprekken (n=1), 67% van de gevallen) ingezet, de overige middelen als training, assessment en deskundigenoordeel zijn maximaal twee keer ingezet. Bij drie werknemers (21%) is sprake van een arbeidsconflict.

Met betrekking tot de vraag met wie de arbeidsdeskundige contacten heeft gehad ten tijde van de RIV-toetsing (zie tabel 3.10) en in hoeverre dit heeft geleid tot nieuwe inzichten voor de arbeidsdeskundige blijkt dat bij 4 (28%) van de werknemers het contact tussen AD en werknemer heeft geleid tot nieuwe inzichten voor de AD. Het betrof hier nieuwe inzichten met betrekking tot "mogelijkheid verdere uitbreiding werk (n=1), duidelijkheid over de situatie en wat dit voor de re-integratie betekent (n=1), akkoordverklaring (n=1) en medische situatie en belastbaarheid (n=1)".

Met 11 werkgevers van de betrokken 15 (85%) werknemers is contact opgenomen, twee keer schriftelijk en 11 keer telefonisch. In drie van de 11 (28%) gevallen heeft dit geleid tot nieuwe inzichten voor de arbeidsdeskundigen. Het betrof hier nieuwe inzichten met betrekking tot: mogelijkheid inzet 1<sup>e</sup> spoor ander werk (n=1), deugdelijke grond (n=1) en structurele oplossing die wordt geboden (n=1).

In 7 van de 15 (47%) gevallen heeft de arbeidsdeskundige contact opgenomen met de VA. Reden van contact opname was één keer in verband met duurbeperving, 4 keer in verband met marginale belastbaarheid en 2 keer om andere redenen, namelijk: “of het huidige resultaat van niet werken te verklaren valt vanuit de ziekte” (n=1) en “geen activiteiten in eerste jaar, is dit plausibel voor huidige situatie?” (n=1). Er zijn geen bedrijfsbezoeken afgelegd.

Tabel 3.10 Contacten arbeidsdeskundigen per subgroep

Groepen*	1 (N=232)	2 (N=12)	3 (N=54)	4 (N=15)
Wijze van contact werknemer (meerdere antwoorden mogelijk)				
Schriftelijk	9 (4%)	2 (17%)	1	-
Telefonisch	225 (94%)	10 (83%)	47	15 (100%)
Face-to-face	6 (3%)	-	8	-
Nieuw inzicht na contact werknemer				
Nee	172 (74%)	4 (33%)	28 (52%)	11 (73%)
Ja	60 (26%)	8 (66%)	26 (48%)	4 (28%)
Contact werkgever				
Nee	75 (32%)	2 (17%)	2 (17%)	4 (28%)
Ja	157 (68%)	10 (83%)	10 (83%)	11 (72%)
Wijze waarop contact werkgever (meerdere antwoorden mogelijk)				
Schriftelijk	1 (1%)	1 (9%)	10 (18%)	2 (15%)
Telefonisch	154 (97%)	10 (83%)	42 (75%)	11 (85%)
Face-to-face	3 (2%)	1 (9%)	4 (7%)	-
Nieuw inzicht na contact werkgever				
Nee	110 (71%)	5 (42%)	22 (46%)	8 (72%)
Ja	44 (29%)	7 (58%)	26 (54%)	3 (28%)
Contact met verzekeringsarts				
Nee	125 (54%)	5 (42%)	27 (50%)	8 (53%)
Ja	106 (46%)	7 (58%)	27 (50%)	7 (47%)
Reden voor contact verzekeringsarts				
Duurbeperving	46 (20%)	1 (14%)	3 (12%)	1 (14%)
Marginale belastbaarheid	21 (9%)	-	5 (19%)	4 (57%)
Anders	29 (12%)	6 (86%)	18 (70%)	2 (28%)
Bedrijfsbezoek afgelegd				
Nee	229 (99%)	11 (91%)	51 (94%)	15 (100%)
Ja	3 (1%)	1 (9%)	3 (6%)	-
Nieuw inzicht na bedrijfsbezoek				
Nee	2 (66%)	-	2 (66%)	-
Ja	1 (33%)	1 (100%)	1 (33%)	-

Bijna alle RIV's zijn als voldoende beoordeeld, één van de 15 RIV's is uiteindelijk beoordeeld door de AD als onvoldoende inspanningen (zie tabel 3.11). Voor deze laatste is geen sanctievoorstel geschreven in verband met deugdelijke gronden. Het contact met de werknemer is in drie van de dertien (23%) RIV's van invloed geweest op het eindoordeel volgens de arbeidsdeskundige, voor het contact met de werkgever geldt dit in twee van de negen (22%) RIV's en in drie van de acht (38%) RIV's bij contact met de verzekeringsarts.

Tabel 3.11 Oordeel RIV-toets per subgroep

Groepen	1 (N=232)	2 (N=12)	3 (N=54)	4 (N=15)
<b>Eindoordeel RIV-toets</b>				
Voldoende	213 (92%)	3 (25%)	18 (33%)	14 (93%)
Onvoldoende	19 (8%)	9 (75%)	36 (67%)	1 (7%)
<b>Oordeel geleid tot schrijven sanctievoorstel</b>				
Nee	1 (5%)	-	3 (8%)	1 (100%)
Ja	18 (95%)	9 (100%)	33 (92%)	-
<b>Ander oordeel geweest zonder contact:</b>				
<b>Verzekeringsarts</b>				
Nee	53 (59%)	3 (59%)	15 (56%)	5 (62%)
Ja	37 (41%)	4 (41%)	12 (44%)	3 (38%)
Niet van toepassing	142 (-)	5 (-)	20 (-)	7 (-)
<b>Werkgever</b>				
Nee	99 (74%)	6 (50%)	29 (62%)	7 (78%)
Ja	35 (26%)	4 (40%)	18 (38%)	2 (22%)
Niet van toepassing	98 (-)	2 (-)	4 (-)	6 (-)
<b>Werknemer</b>				
Nee	171 (84%)	6 (60%)	32 (64%)	10 (77%)
Ja	33 (16%)	4 (40%)	17 (36%)	3 (23%)
Niet van toepassing	26 (-)	2 (-)	2 (-)	2 (-)

### 3.6.3 Vergelijking van kenmerken subgroepen

In deze paragraaf worden de resultaten van de vier groepen vergeleken, waarbij geldt dat er sprake is van twee "niet stabiele" groepen, te weten groep 2 (wel-akkoord *naar* niet-akkoord) en groep 4 (niet-akkoord *naar* wel-akkoord) en twee 'stabiele' groepen (groep 1 blijvend akkoord, groep 3 blijvend niet-akkoord). Op basis van de persoonlijke kenmerken gepresenteerd in tabel 3.9 blijkt dat de niet-stabiele groepen procentueel meer vrouwelijke werknemers bevatten in vergelijking met de stabiele groepen en dat de gemiddelde leeftijd in groep 2 iets hoger ligt, maar dat over het algemeen kan worden gezegd dat hier weinig verschil tussen de vier groepen zichtbaar is. Met betrekking tot opleiding blijkt in groep 2 procentueel meer lager opgeleide werknemers te zitten in vergelijking met alle drie andere groepen, in groep 4 betreft het juist het omgekeerde, deze groep omvat procentueel meer hoger opgeleide werknemers.

Groep 1: Blijvend akkoord (stabiel)
Groep 2: Niet langer akkoord (instabiel negatief)
Groep 3: Blijvend niet-akkoord (stabiel)
Groep 4: Niet langer niet-akkoord (instabiel positief)

Voor wat betreft de aandoening of ziekte waarmee de werknemers zich hebben ziek gemeld ligt het percentage met mentale klachten in groep 2 hoger dan in de andere drie groepen, voor groep 4 is het



percentage mentale klachten samen met een combinatie van fysiek en mentaal samen hoger dan in de andere groepen.

Ten aanzien van werkhervatting blijkt in groep 2 het alleen werknemers te betreffen die of niet aan het werk zijn gegaan of om werkhervatters in aangepast eigen werk of op therapeutische basis. De andere groepen omvatten ook werknemers die zijn teruggekeerd in eigen werk of in ander werk. Werknemers in groep 4 bevatten daarentegen juist verhoudingsgewijs meer mensen die zijn teruggekeerd in eigen werk in vergelijking met de andere groepen.

Voor wat betreft de inzet van middelen bij re-integratietrajecten blijkt dat in het algemeen trainingen en assessments weinig worden ingezet, dit geldt voor alle vier groepen. Interventies worden bij de groepen die in eerste instantie akkoord zijn met het RIV (groep 1 en 2) procentueel vaker ingezet dan bij de groepen die niet-akkoord zijn in eerste instantie (groep 3 en 4). In alle groepen geldt dat er (dreiging met) vermindering of stopzetting van loondoorbetaling heeft plaatsgevonden.

Bij de groepen die in eerste instantie niet-akkoord zijn met het RIV (groep 3 en 4) blijkt verhoudingsgewijs vaker sprake van een arbeidsconflict dan bij de groepen die akkoord zijn (groep 1 en 2).

Voor wat betreft het contact opnemen door arbeidsdeskundigen met werknemer, werkgever en verzekeringsarts geldt uiteraard voor alle groepen dat door de arbeidsdeskundigen contact is opgenomen met alle werknemers (anders waren ze niet opgenomen in dit deel van het onderzoek). In de meeste gevallen is het contact met de werknemer via de telefoon gegaan, dit geldt voor alle groepen. Voor wat betreft het nieuw inzicht dat het contact met de werknemer heeft opgeleverd voor de AD blijkt dit procentueel hoger te liggen bij de twee groepen die na contact niet-akkoord zijn met het RIV (groep 2 en 3). Voor wat betreft het contact met de werkgever ligt het percentage schriftelijk contact bij de groepen die in eerste instantie niet-akkoord zijn (groep 3 en 4) iets hoger dan de andere groepen die bijna in alle gevallen het contact telefonisch uitvoeren. Voor wat betreft het nieuw inzicht dat het contact met de werkgever heeft opgeleverd voor de AD blijkt dit net als bij het contact met de werknemer procentueel hoger te liggen bij de twee groepen die na contact niet-akkoord zijn met het RIV (groep 2 en 3).

Groep 1: Blijvend akkoord (stabiel)
Groep 2: Niet langer akkoord (instabiel negatief)
Groep 3: Blijvend niet-akkoord (stabiel)
Groep 4: Niet langer niet-akkoord (instabiel positief)

Voor alle groepen geldt dat in ongeveer de helft van de gevallen contact wordt opgenomen met de verzekeringsarts. Marginale belastbaarheid als reden voor het contact is bij groep 4 procentueel hoger dan bij de andere groepen. Voor de groepen die na contact niet-akkoord gaan met het RIV worden veelal andere redenen voor contact genoemd (zie voor redenen groep 2 voorgaande tekst voor deze groep). Het werk/bedrijfsbezoek wordt in alle gevallen in geringe mate uitgevoerd, als het wordt uitgevoerd is er een grote kans dat het bezoek leidt tot nieuwe inzichten.

Ten slotte de vergelijking van de subgroepen voor wat betreft het RIV-oordeel (tabel 3.11). Procentueel blijken de groepen die uiteindelijk niet-akkoord gaan met het RIV (groep 2 en 3) vaker een oordeel 'onvoldoende re-

integratie inspanningen' te krijgen (driekwart van groep 2 en tweederde van groep 3). In bijna alle gevallen van onvoldoende inspanningen geldt dat er een sanctievoorstel wordt geschreven, indien sprake is van 'deugdelijke' grond wordt dit niet gedaan.

Op de vraag in hoeverre het contact door de arbeidsdeskundige met de werknemer, werkgever en verzekeringsarts heeft geleid tot verandering van oordeel blijkt dit voor het contact met de verzekeringsarts vergelijkbaar voor alle groepen, ongeveer in 40% van de gevallen is het van invloed geweest op het eindoordeel van de arbeidsdeskundige.

#### 4. CONCLUSIE EN DISCUSSIE

Doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in het effect van een geïntensiverde toetsing van het re-integratieverslag door arbeidskundigen op de akkoordverklaring van de werknemer en de oordeelsvorming (proces en uitkomst) van de arbeidsdeskundige.

Hiertoe is een experiment gestart met medewerking van arbeidsdeskundigen van drie UWV kantoren. Met behulp van twee deelprojecten diende inzicht te worden verkregen in de procesgang van de oordeelsvorming en werden kenmerken van het re-integratietraject geïnventariseerd. Het eerste deelproject had als doel om de reguliere werkwijze te inventariseren waarbij het contact opnemen met werknemer geen verplicht onderdeel was. Het tweede deelproject bestond uit een geïntensiverde werkwijze waarbij alle arbeidsdeskundigen werd gevraagd om altijd contact op te nemen met de werknemer en - indien dit tot nieuwe inzichten leidde - ook de werkgever te benaderen.

Kort samengevat laten de resultaten van dit onderzoeken zien dat een geïntensiverde werkwijze op dit moment weinig afwijkt van de huidige werkwijze bij de onderzochte kantoren: onder de reguliere werkwijze namen de arbeidsdeskundigen contact op met 73% van de werknemers, onder de geïntensiverde werkwijze met 84%. Hierdoor was het niet mogelijk om een vergelijking te maken tussen verschillende werkwijzen voor wat betreft intensiviteit van contactopname met werknemers. Uit de resultaten kan worden afgeleid dat contact opnemen met de werknemer (wat bij gemiddeld 78% van de RIV-toetsen gebeurde) in zo'n 30% van de gevallen leidt tot nieuw inzicht voor de arbeidsdeskundige. Dit nieuwe inzicht leidde vervolgens in 2/3 van de gevallen leidt tot een aanpassing van het voorlopige RIV-oordeel. Aanpassing gebeurt vooral bij een voorlopig oordeel dat *onvoldoende* inspanningen zijn geleverd. Aanvullende informatie afkomstig van verzekeringsartsen en werkgevers is echter vaker dan de aanvullende informatie van werknemers, van invloed op de uitkomsten van de RIV-toetsing.

Wijziging akkoordverklaring door werknemers na contact met de arbeidsdeskundige blijkt slechts in 8,6% van de contactsituaties plaats te vinden: 3,8% is na contact niet langer akkoord, 4,8% gaat na contact alsnog akkoord. Mogelijke kenmerken van werknemers die hun akkoord kunnen gaan wijzigen na contact met arbeidsdeskundige zijn geslacht (vrouwen), opleiding en type klacht (mentaal). Vrouwen en werknemers met mentale klachten blijken zowel vaker te veranderen van akkoord naar niet-akkoord of van niet-akkoord naar akkoord in vergelijking met de werknemers die niet veranderen. Een lage opleiding komt vaker voor in de groep die verandert van akkoord naar niet-akkoord, hoge opleiding komt juist vaker voor bij werknemers die veranderen van niet-akkoord naar akkoord. Nadere toelichting op deze conclusie wordt gegeven aan de hand van de centrale vraagstelling en subvraagstellingen die zijn genoemd in hoofdstuk 1:

##### *Centrale vraagstelling:*

Leidt structureel contact opnemen met de werknemer ten tijde van de RIV-toets door de arbeidsdeskundige tot nieuwe inzichten voor de arbeidsdeskundige en tot wijziging akkoordverklaring door de werknemer?

Op het eerste deel van de centrale vraag of contact opnemen met de werknemer ten tijde van de RIV-toets door de arbeidsdeskundige leidt tot nieuwe inzichten voor de arbeidsdeskundige is uit het onderzoek gebleken dat contact opnemen met de werknemer in 31% van de gevallen leidt tot nieuw inzicht. Dit betekent dat voor de overige 69% van de gevallen het contact met werknemer een bevestiging geeft van de informatie in het RIV. Op basis van deze gegevens kan worden geconcludeerd dat het structureel contact opnemen met de werknemer ten tijde van de RIV-toets door de arbeidsdeskundige niet bij voorbaat zal leiden tot nieuwe inzichten voor de arbeidsdeskundige.

Wanneer we een vergelijking maken tussen de meting van de huidige werkwijze (T1) en de werkwijze waarin arbeidsdeskundigen zijn gevraagd om altijd contact op te nemen met de werknemer (T2) dan zien we dat het percentage nieuw inzicht tijdens de tweede meting afneemt van 37% naar 25%. Deze daling is mogelijk het gevolg van een verschuiving in de verhouding van percentage contact opnemen en nieuw inzicht werknemer; bij de tweede meting is procentueel vaker contact opgenomen met de werknemer (als onderdeel van het experiment) wat heeft geleid tot een toename van het percentage werknemers die wordt gebeld zonder dat het leidt tot nieuw inzicht. De arbeidsdeskundigen geven aan dat hun oordeel niet alleen wordt gewijzigd door contact met de werknemer, maar ook door contact met de werkgever en met name de verzekeringsarts. Dit resultaat kan een gevolg zijn van het soort informatie dat wordt opgevraagd bij desbetreffende contactpersoon, dit is echter niet vastgesteld.

Voor wat betreft wijziging akkoordverklaring door werknemer blijkt contact opnemen met werknemers ten tijde van de RIV-toets door de arbeidsdeskundige slechts in 8% (n=27) te leiden tot verandering van hun akkoordverklaring door werknemers. De wijziging van akkoordverklaring vond plaats in beide richtingen, zowel van wel-akkoord naar niet-akkoord als van niet-akkoord naar wel-akkoord.

*Subvraagstelling 1:* In hoeverre heeft het contact opnemen met de werknemer invloed op het proces en de uitkomsten van de RIV-beoordeling door de arbeidsdeskundige?

Contact opnemen met de werknemer bleek in zo'n 30% van de gevallen te leiden tot nieuwe inzichten die relevant waren voor de RIV-toets. Een oordeelswijziging bleek met name op te treden indien er nieuwe informatie cq nieuw inzicht was verkregen door contact met werknemer.

Contact opnemen met werknemer blijkt met name van belang indien sprake is van onvoldoende re-integratie-inspanningen (20% van de casussen). Bij 2/3 van deze casussen is sprake van een oordeelswijziging (van onvoldoende naar voldoende inspanningen). Uiteindelijk blijkt uit de resultaten dat in 32% van de gevallen het contact daadwerkelijk heeft geleid tot een wijziging van het oordeel. Indien sprake is van een nieuw inzicht leidde dit in ruim de helft van deze gevallen tot een verandering van oordeelsvorming, zowel van voldoende naar onvoldoende als van onvoldoende naar voldoende re-integratie-inspanningen.

Naast het contact met de werknemer bleek echter de informatie van verzekeringsarts en werkgever tevens van invloed te zijn op het proces en de uitkomsten van de RIV-beoordeling.

In gevallen waarbij met alle drie partijen contact is opgenomen blijkt dat het contact met de verzekeringsarts vaker tot oordeelswijziging leidt dan contact met werkgever en werknemer.

*Subvraagstelling 2: Welke werknemers veranderen hun akkoordverklaring na contact met de arbeidsdeskundige, wat zijn de kenmerken van deze personen?*

Kenmerken van werknemers die hun oordeel hebben gewijzigd blijken geslacht (vrouw) en opleiding te zijn; werknemers met lage opleiding wijzigden procentueel vaker van wel akkoord naar niet akkoord, werknemers met hoge opleiding wijzigden procentueel vaker van niet akkoord naar wel akkoord. Bij vergelijking van de (wijzigingen in) akkoordverklaringen met het RIV blijkt dat werknemers die niet akkoord gaan vaker een oordeel 'onvoldoende re-integratie inspanningen' te krijgen. Bij de werknemers die in eerste instantie niet-akkoord zijn met het RIV blijkt verhoudingsgewijs vaker sprake van een arbeidsconflict dan bij de groepen die akkoord zijn

#### *Methodologische kanttekeningen*

Dit onderzoek is opgezet in de veronderstelling dat in de praktijk veelal geen contact plaatsvond met de cliënt bij de RIV-beoordeling. Omdat er bij de start van het project geen data beschikbaar waren op dit punt konden we niet vast stellen hoe vaak dit wel/niet gebeurde. Dit was dan ook onderdeel van het onderzoek. Na verwerking van de data van de T1 meting bleek dat de arbeidsdeskundigen binnen de drie deelnemende UWV-vestigingen al in veel gevallen contact (standaard) opnamen met de cliënten. In totaal is er bij 325 beoordelingen contact opgenomen met de werknemer (78%). Tijdens de eerste meting is in 156 gevallen (73%) contact opgenomen, en tijdens de tweede meting in 169 gevallen (84%).

Voor het onderzoek is een vragenlijst ontwikkeld waarmee op een gestructureerde wijze informatie is verzameld over onderwerpen ten aanzien van de (geïntensiverde) de RIV-toetsing. Deze vragenlijst is zowel op T1 als T2 ingevuld. De vragenlijst is met de arbeidsdeskundigen ontwikkeld en getest voorafgaand aan de start van het onderzoek om zo te zorgen dat de inhoud van de vragenlijst begrijpelijk is en zo dicht mogelijk bij de standaard werkwijze van arbeidsdeskundigen is komen te liggen. In de vragenlijst zijn open vragen opgenomen over o.a. de onderliggende argumentatie van arbeidsdeskundigen ten aanzien van hun eindoordeel, redenen om wel/geen contact op te nemen en de inhoud van het nieuwe inzicht wat is verkregen. Bovendien is informatie beschikbaar over het re-integratietraject en de functie van de werknemer op het moment van ziekmelding en ten tijde van het actueel oordeel. De antwoorden op deze vragen kunnen in vervolgonderzoek worden geanalyseerd om inzicht te krijgen in deze onderwerpen.

Aan het onderzoek hebben arbeidsdeskundigen van drie kantoren meegewerkt. De keuze van kantoren is verricht door het UWV en is gebaseerd op landelijke spreiding. Van te voren was zowel bij de onderzoekers als het UWV niet voldoende bekend in welke mate contact werd opgenomen met werknemers tijdens de RIV-toetsing. Dit was ook aanleiding voor het onderzoek. Omdat de analyses van T1 is gedaan na afloop van het

project werd naderhand pas duidelijk dat er geen grote verschillen konden worden aangetroffen tussen beide metingen ten aanzien van contact opnemen met werknemer bij deze 3 vestigingen. Vandaar dat naderhand is besloten om beide metingen voor bepaalde onderdelen van het onderzoek samen te voegen (zie hoofdstuk resultaten). Naderhand is gebleken uit gesprekken met managers en arbeidsdeskundigen dat de T1-meting een goede weergave geeft van de standaard werkwijze die wordt gehanteerd in deze vestigingen. Dit betekent dat in deze vestigingen in de praktijk al in veel gevallen contact wordt opgenomen met werknemers. In hoeverre dit ook geldt ook voor andere UWV-kantoren is niet onderzocht in onderliggend onderzoek. Op voorhand zijn er geen redenen om te veronderstellen dat de werkwijze op de drie deelnemende kantoren afwijkend is.

## Bijlage 1. Vragenlijst 'Toetsing van het re-integratieverslag (RIV-toets)'

Wilt u a.u.b. alle vragen beantwoorden, tenzij anders wordt aangegeven?

1	Registratiesticker van het dossier waar deze RIV-toets en vragenlijst betrekking op heeft:	<p><i>(Plaats hier de sticker uit het dossier )</i></p> <p><i>Indien geen sticker aanwezig graag het volgende invullen:</i></p> <p><i>Burgerservicenummer:</i>                  .....</p> <p><i>Geslacht werknemer:</i>    <input type="checkbox"/> man                     <input type="checkbox"/> vrouw</p> <p><i>Geboortedatum werknemer:.....(dd-mm-jj)</i></p>	
2	Naam arbeidsdeskundige:	.....	
<b>Informatie uit RIV</b>			
	Opleidingsniveau van de werknemer op het moment van ziekmelding:	<input type="checkbox"/> 1 – enkele jaren basisonderwijs (niet afgemaakt) <input type="checkbox"/> 2 – basisonderwijs (met VMBO zonder diploma) <input type="checkbox"/> 3 – VMBO (met diploma) <input type="checkbox"/> 4 – VMBO (met diploma) <input type="checkbox"/> 5 – HAVO/VWO/MBO (met diploma) <input type="checkbox"/> 6 – HBO (met diploma) <input type="checkbox"/> 7 – WO (met diploma)	
4	Functie van de werknemer op het moment van ziekmelding:		..... ..... .....
5	Functie van de werknemer ten tijde van het actueel oordeel:	<input type="checkbox"/> gelijk aan functie op het moment van ziekmelding <input type="checkbox"/> anders, namelijk ..... ..... ..... <input type="checkbox"/> niet van toepassing	
6	Schrijft de werknemer de klachten toe aan het werk?	<input type="checkbox"/> ja, uitsluitend aan het werk <input type="checkbox"/> ja, aan een combinatie van werk en privé <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> niet uit het RIV op te maken	
7	Wat is in het RIV het oordeel van de werknemer over het re-integratietraject?	<input type="checkbox"/> akkoord op alle punten <input type="checkbox"/> akkoord op alle punten, met kanttekeningen <input type="checkbox"/> niet akkoord op alle punten	
8	Wat is de reden van de ziekmelding volgens het RIV?	<input type="checkbox"/> fysieke problematiek <input type="checkbox"/> psychische problematiek <input type="checkbox"/> combinatie van fysieke en psychische problematiek	

		<input type="checkbox"/>	niet uit het RIV op te maken
9	Wordt in het RIV een specifieke aandoening genoemd?	<input type="checkbox"/>	ja, namelijk ..... ..... .....
		<input type="checkbox"/>	nee
10	Is er sprake van een arbeidsconflict? (meerdere antwoorden mogelijk)	<input type="checkbox"/>	ja, volgens de werkgever
		<input type="checkbox"/>	ja, volgens de werknemer
		<input type="checkbox"/>	ja, volgens de arbodienst/bedrijfsarts
		<input type="checkbox"/>	nee
11	Heeft de werknemer het werk hervat ten tijde van actueel oordeel?	<input type="checkbox"/>	nee, er was geen sprake van werkhervatting (ga naar vraag 13)
		<input type="checkbox"/>	ja, hervatting eigen werk
		<input type="checkbox"/>	ja, hervatting aangepast eigen werk
		<input type="checkbox"/>	ja, hervatting ander werk
		<input type="checkbox"/>	ja, hervatting werk op arbeidstherapeutische basis
12	Heeft de werknemer het werk hervat bij de eigen werkgever of een andere werkgever?	<input type="checkbox"/>	eigen werkgever
		<input type="checkbox"/>	andere werkgever
13	Is er sprake geweest van eerdere periode(s) van werkhervatting?	<input type="checkbox"/>	nee
		<input type="checkbox"/>	ja
14	Is er sprake geweest van een periode van 'Geen benutbare mogelijkheden' (GBM) tijdens de verzuimperiode?	<input type="checkbox"/>	nee
		<input type="checkbox"/>	ja
15	Is er sprake geweest van een aanvraag WIA met verkorte wachttijd?	<input type="checkbox"/>	nee
		<input type="checkbox"/>	ja
16	Welke van de hiernaast genoemde professionals zijn ingezet bij het re-integratietraject? (meerdere antwoorden mogelijk)	<input type="checkbox"/>	arbeidsdeskundige
		<input type="checkbox"/>	re-integratiedeskundige
		<input type="checkbox"/>	mobiliteitsadviseur
		<input type="checkbox"/>	anders, namelijk
		<input type="checkbox"/>	.....
			geen
17	Zijn de volgende middelen ingezet bij het re-integratietraject? Zo ja, waaruit bestaan deze middelen?		
	- Training en opleiding	<input type="checkbox"/>	nee
		<input type="checkbox"/>	ja, namelijk ..... ..... .....
	- Interventie(s)		
		<input type="checkbox"/>	nee
	- Assessment(s)	<input type="checkbox"/>	ja, namelijk ..... .....
		<input type="checkbox"/>	.....
	- Deskundigenoordeel	<input type="checkbox"/>	..... nee



	- (Benoemen van) verminderen/stoppen van loondoorbetaling door werkgever	<input type="checkbox"/> ja, namelijk ..... ..... <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja
18	Welke functionaris(sen) heeft (hebben) in dit re-integratietraject de rol van case-manager op zich genomen? <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i>	<input type="checkbox"/> werkgever <input type="checkbox"/> P&O-medewerker <input type="checkbox"/> case-manager van de arbodienst <input type="checkbox"/> anders, namelijk ..... ..... .....
19	Hoe wordt in het RIV de relatie tussen werknemer en werkgever ten tijde van het actueel oordeel omschreven?	<input type="checkbox"/> goed <input type="checkbox"/> neutraal <input type="checkbox"/> niet goed <input type="checkbox"/> niet omschreven
<b>Contact met de verzekeringsarts</b>		
20	Heeft u contact opgenomen met de verzekeringsarts?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <i>(ga naar vraag 23)</i>
21	Met welke reden heeft u contact gezocht met de verzekeringsarts?	<input type="checkbox"/> duurbeperving <input type="checkbox"/> marginale belastbaarheid <input type="checkbox"/> anders, namelijk ..... ..... .....
22	Wat was de uitkomst van uw contact met de verzekeringsarts met betrekking tot de RIV-toets?	..... ..... ..... .....
<b>Contact met de werknemer</b>		
23	Heeft u contact opgenomen met de werknemer?	<input type="checkbox"/> nee <i>(ga naar vraag 27)</i> <input type="checkbox"/> ja
24	Wat was de aard van het contact en waar ging het contact over? <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i> a. schriftelijk  b. telefonisch	<input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja, het schrijven ging over ..... ..... ..... <input type="checkbox"/> nee

	c. face-to-face contact	<input type="checkbox"/> ja, het gesprek ging over ..... ..... ..... <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja, het gesprek ging over ..... ..... .....
25	Heeft het contact geleid tot nieuwe inzichten die relevant zijn voor de RIV-toets?	<input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja, namelijk ..... ..... .....
26	Wat is ná het contact met de werknemer het oordeel van de werknemer over het re-integratietraject?	<input type="checkbox"/> akkoord op alle punten <input type="checkbox"/> akkoord op alle punten, met kanttekeningen <input type="checkbox"/> niet akkoord op alle punten
<b>Contact met werkgever</b>		
27	Heeft u contact opgenomen met de werkgever?	<input type="checkbox"/> nee ( <i>ga naar vraag 30</i> ) <input type="checkbox"/> ja
28	Wat was de aard van het contact en waar ging het contact over? <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i> a. schriftelijk  b. telefonisch  c. face-to-face contact	<input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja, het schrijven ging over ..... ..... ..... <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja, het gesprek ging over ..... ..... ..... <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja, het gesprek ging over ..... ..... .....
29	Heeft het contact geleid tot nieuwe inzichten die relevant zijn voor de RIV-toets?	<input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja, namelijk ..... ..... .....
<b>Werkbezoek</b>		

30	Heeft u een bedrijfs-/werkbezoek afgelegd?	<input type="checkbox"/>	nee, omdat ..... ..... .....
		<input type="checkbox"/>	ja, omdat ..... ..... .....
31	Heeft het bedrijfs-/werkbezoek geleid tot nieuwe inzichten die relevant zijn voor de RIV-toets?	<input type="checkbox"/>	nee
		<input type="checkbox"/>	ja, namelijk ..... ..... .....
<b>Beoordeling</b>			
32	Wat is het percentage loonwaarde van het hervatte werk ten opzichte van de loonwaarde van vóór de ziekmelding?		..... %
33	Komt de belasting van het hervatte werk overeen met de belastbaarheid van de werknemer?	<input type="checkbox"/>	nee, omdat ..... ..... .....
		<input type="checkbox"/>	ja
		<input type="checkbox"/>	niet van toepassing, geen sprake van werkhervatting
34	Wat zijn volgens u de voornaamste argumenten die pleiten voor <u>voldoende</u> re-integratie-inspanningen?		a. ..... ..... ..... ....b. ..... ..... ..... ....
35	Wat zijn volgens u de voornaamste argumenten die pleiten voor <u>onvoldoende</u> re-integratie-inspanningen?		a. ..... ..... ..... .... b. ..... ..... ..... ....
36	Wat is uw uiteindelijke oordeel ten aanzien van de RIV-toets?	<input type="checkbox"/>	voldoende re-integratie-inspanningen (ga naar vraag 38)
		<input type="checkbox"/>	onvoldoende re-integratie-inspanningen
37	Heeft dit geleid tot het schrijven van een sanctievoorstel?	<input type="checkbox"/>	nee, omdat ..... ..... .....
		<input type="checkbox"/>	..... ..... .....

			ja, omdat ..... ..... .....										
38	Was uw oordeel anders geweest als u geen contact had gehad met: a. de verzekeringsarts  b. de werkgever  c. de werknemer	<input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> niet van toepassing <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> niet van toepassing <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> niet van toepassing											
<b>Overig</b>													
39	Hoeveel tijd hebben de contacten met werknemer en/of werkgever en/of het bedrijfs-/werkbezoek u gekost? – schriftelijk – telefonisch – face-to-face – bedrijfs-/werkbezoek		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Werknemer</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Werkgever</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">..... minuten</td> <td style="text-align: center;">..... minuten</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">..... minuten</td> <td style="text-align: center;">..... minuten</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">..... minuten</td> <td style="text-align: center;">..... minuten</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">..... minuten</td> </tr> </tbody> </table>	Werknemer	Werkgever	..... minuten	..... minuten	..... minuten	..... minuten	..... minuten	..... minuten	..... minuten	
Werknemer	Werkgever												
..... minuten	..... minuten												
..... minuten	..... minuten												
..... minuten	..... minuten												
..... minuten													
40	Hoeveel tijd heeft u <u>in totaal</u> nodig gehad voor deze RIV-toets? a. de beoordeling b. de rapportage		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">..... minuten</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">..... minuten</td> </tr> </tbody> </table>	..... minuten	..... minuten								
..... minuten													
..... minuten													
41	Heeft u verder nog opmerkingen ten aanzien van deze RIV-toets of het re-integratiedossier?		..... ..... ..... ..... .....										

**Wij willen u van harte bedanken voor het invullen van deze vragenlijst! Wilt u zo vriendelijk zijn om een kopie van de RIV-rapportage aan de vragenlijst te hechten en deze in te leveren bij uw contactpersoon?**

Indien u nog vragen heeft aarzelt u dan niet om contact op te nemen met de onderzoeker:

drs. Anna Muijzer (Sociale Geneeskunde UMCG), telefoon 050-3639013 of e-mail: [a.muijzer@med.umcg.nl](mailto:a.muijzer@med.umcg.nl)

## Bijlage 2. Invloed van contact op oordeelswijziging

### Invloed van contact op oordeelswijziging (voldoende naar onvoldoende) n= 35 (8.4%)

Contact*	n	%	Verandering oordeel door contact					
			Contact	n	%			
WG	2	5.7	WG	Ja	1	50.0		
				Nee	1	50.0		
WN	1	2.9	WN	Ja	1	100.0		
				Nee	0	0.0		
VA	0	0.0	VA	Ja	-	-		
				Nee	-	-		
WG-WN	16	45.7	WG (n=15)	Ja	12	80.0		
				Nee	3	20.0		
			WN	Ja	12	75.0		
				Nee	4	25.0		
WG-VA	2	5.7	WG	Ja	2	100.0		
				Nee	0	0.0		
			VA	Ja	1	50.0		
				Nee	1	50.0		
WN-VA	0	0.0	WN	Ja	-	-		
				Nee	-	-		
			VA	Ja	-	-		
				Nee	-	-		
WG-WN-VA	14	40.0	WG (n=13)	Ja	5	38.5		
				Nee	8	61.5		
			WN (n=13)	Ja	6	46.2		
				Nee	7	53.8		
			VA (n=13)	Ja	11	84.6		
				Nee	2	15.4		
			Totaal	35	100	Ja	51	66.2
						Nee	26	33.8

### Invloed van contact op oordeelswijziging (onvoldoende naar voldoende) n= 98 (23.6%)

Contact*	n	%	Verandering oordeel door contact					
			Contact	n	%			
WG	3	3.1	WG	Ja	3	100.0		
				Nee	0	0.0		
WN	6	6.1	WN	Ja	6	100.0		
				Nee	0	0.0		
VA	7	7.1	VA	Ja	7	100.0		
				Nee	0	0.0		
WG-WN	24	24.5	WG (n=23)	Ja	21	91.3		
				Nee	2	8.6		
			WN (n=22)	Ja	13	59.1		
				Nee	9	40.9		
WG-VA	4	4.1	WG	Ja	1	25.0		
				Nee	3	75.0		
			VA	Ja	4	100.0		
				Nee	0	0.0		
WN-VA	9	9.2	WN	Ja	3	66.7		
				Nee	6	33.3		
			VA	Ja	9	100.0		
				Nee	0	0.0		
WG-WN-VA	45	45.9	WG (n=42)	Ja	21	50.0		
				Nee	21	50.0		
			WN (n=43)	Ja	18	41.9		
				Nee	25	58.1		
			VA (n=45)	Ja	36	80.0		
				Nee	9	20.0		
			Totaal	98	100.0	Ja	142	65.4
						nee	75	34.6

\*WG=werkgever; WN=werknemer; VA=verzekeringsarts