

Het deskundigenoordeel

I. Wat is een deskundigenoordeel

UWV kan op verzoek van werkgever of werknemer een onafhankelijk oordeel geven over de passendheid van andere arbeid of over de door de werkgever ondernomen of te ondernemen acties op het gebied van begeleiding en reïntegratie¹.

Doel van zo'n oordeel is om de werkgever en werknemer verder te helpen bij hun wederzijds reïntegratie-activiteiten. De behoefte aan zo'n oordeel zal zich met name voordoen bij het opstellen of bijstellen van het door werkgever en werknemer te maken plan van aanpak voor de reïntegratie.

Het deskundigenoordeel is niet bedoeld als algemeen advies over de gewenste reïntegratie-aanpak.

Uit de aanvraag moet blijken dat werkgever en werknemer samen kampen met een concrete vraag waar ze met elkaar niet uit zijn gekomen (first opinion).

Beoordeeld moet worden of in redelijkheid van de werkgever kan worden verlangd dat hij passende arbeid aanbiedt dan wel bepaalde reïntegratie-instrumenten inzet, of dat in redelijkheid van de werknemer kan worden verlangd dat hij bepaalde arbeid accepteert of meewerkt aan reïntegratie-activiteiten.

Voorbeeldsituaties

- De werkgever is van mening dat een bepaalde functie in zijn bedrijf voor de werknemer passend is, maar de werknemer is het daar niet mee eens, ofwel omdat hij die functie niet aankan, ofwel om andere redenen, bijvoorbeeld omdat het niveau iets lager is, of omdat hij met die functie geen affiniteit heeft.
- De werknemer doet een gooi naar een bepaalde functie in het bedrijf, terwijl de werkgever die functie niet wil aanbieden, ofwel omdat hij meent dat de werknemer het niet aankan, ofwel omdat hij vindt dat hij daarvoor te veel moet regelen (bijscholing/aanpassing/functiewisselingen).
- De werknemer vindt dat de werkgever hem niet voldoende begeleidt, of ten onrechte geen REA-instrument voor hem aanvraagt.
- De werkgever wil weten of hij voldoende en adequate reïntegratie-inspanningen levert, omdat de werknemer daar niet enthousiast over is en niet aan mee wil werken.

II. Hoe voert UWV een deskundigenoordeel uit

Tijdens de wachttijd kan een werknemer, werkgever of de arbodienst een verzoek indienen voor een deskundigenoordeel (via een standaard UWV formulier). Een deskundigenoordeel heeft geen direct rechtsgevolg. Volgen werkgever en werknemer het oordeel niet, dan zal dat wel een rol spelen bij de beoordeling van de reïntegratie-inspanningen in het kader van de claimbeoordeling.

Een verzoek om een deskundigenoordeel kan leiden tot een afwijzing op formele gronden. Zo'n afwijzing heeft de vorm van een beschikking (o.a. in geval van onbekende cliënt, incompleet verzoek, herhaald verzoek zonder nieuwe informatie of een gedateerd verzoek).

Zowel het deskundigenoordeel als de beschikking worden aan de aanvrager, de "tegenpartij" en de arbodienst verzonden.

Het UWV-oordeel bevat zowel medische, arbeidskundige als arbeidsrechtelijke aspecten. Zo zullen een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige moeten uitmaken of een bepaalde functie past bij de krachten en bekwaamheden van een werknemer (*deskundigenoordeel passende arbeid*) en of de werkgever gelet op die krachten en bekwaamheden voldoende reïntegratie-inspanningen levert (*deskundigenoordeel reïntegratie-inspanningen werkgever*). Maar een oordeel kan ook arbeidsrechtelijke aspecten hebben. De arbeidsdeskundige neemt de beoordeling van de arbeidsrechtelijke aspecten voor zijn rekening.

¹ Naast het *deskundigenoordeel passende arbeid* en het *deskundigenoordeel reïntegratie-inspanningen werkgever* kan thans reeds een deskundigenoordeel worden gevraagd over de *geschiktheid tot werken* en/of over een *ontslagvergunning tijdens ziekte*. De laatste twee deskundigenoordelen blijven hier buiten beschouwing.




Als de werkgever een deskundigenoordeel aanvraagt, wordt hem € 350,- in rekening gebracht. Als de werknemer een deskundigenoordeel aanvraagt, betaalt hij € 25,-

III. Organisatorische en Personele consequenties

Afhankelijk van de geschetste problematiek zal worden bepaald welke deskundigheid nodig is. Speelt bijvoorbeeld de vraag of een werknemer een bepaalde functie gezien zijn beperkingen al dan niet aan kan, dan moeten in ieder geval een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige bij het deskundigenoordeel worden ingeschakeld.

Maar als die vraag niet aan de orde is en een oordeel wordt gevraagd over de hierboven genoemde arbeidsrechtelijke aspecten is de inzet van een arbeidsdeskundige vereist.

Uitvoeren van het deskundigenoordeel en de SV-informatie enerzijds én beoordelen van de WAO anderzijds voor dezelfde cliënt geschied door verschillende functionarissen. Dit om vermenging van de faciliterende en uitvoerende taken te voorkomen. Deze scheiding wordt binnen UWV organisatorisch ingeregeld door de faciliterende en uitvoerende werkzaamheden tussen de teams onderling kruislings te rayonneren. Voor deskundigenoordelen bestaat het team uit:

-  juridische – administratieve ondersteuning,
-  een verzekeringsarts en
-  een arbeidskundige.

Een deskundigenoordeel beoogt een tussen werkgever en werknemer stakend reïntegratieproces weer vlot te trekken. Tijdigheid is dus geboden. (Prestatienorm voor doorlooptijd is maximaal 3 weken²). Om zo'n oordeel niet alleen tijdig maar ook kwalitatief goed te kunnen geven is het van belang dat werkgever of werknemer in hun verzoek om een deskundigenoordeel zo helder mogelijk aangeven wat voor oordeel precies wordt gevraagd en waarom ze er met elkaar niet zijn uitgekomen. Dan heeft UWV meteen in beeld waarop het onderzoek moet worden gericht en welke deskundigen daarop moeten worden ingezet.

Op bijgevoegd schema is het proces aangaande het verzoek om deskundigenoordeel uitgewerkt.

² Voor het *deskundigenoordeel geschiktheid tot werken* blijft de prestatienorm 2 weken.

1^{ste} ziekte dag

start WAO claimbeoordeling
(13 weken voor einde wachttijd)

werkdag 1



werknemer, werkgever of arbodienst sturen op een, door UWV voorgeschreven, formulier een verzoek om een deskundigenoordeel (DO)



het DO wordt door UWV, een UVI, ontvangen en administratief verwerkt:



- het bepalen of de cliënt bekend is,
- het bepalen of het verzoek compleet is en/of
- het bepalen of het verzoek terecht en beantwoordbaar is
- het bepalen welke professional het DO moet geven (afhankelijk van type DO)



beschikkingsbrief,
afwijzen op formele
gronden

brief met
deskundigenoordeel
EN factuur



brief opstellen met deskundigenoordeel en factuur maken t.b.v. uitgevoerde werkzaamheden

arbeidsdeskundige en/of verzekeringsarts beantwoordt de vraag die in het verzoek gesteld is (4 typen vragen mogelijk)



telefonisch contact met cliënt (werknemer, werkgever of arbodienst) mogelijk



werkgever of arbodienst) mogelijk