

-ALGEMENE INFORMATIE-

Wet Verbetering poortwachter (WvP) in het kort

Dag 1 - verzuimmelding bij uw arbodienst

- » U meldt het verzuim bij uw arbodienst
- » Het verzuimbegeleidingsproces start

Week 6 - probleemanalyse

- » De bedrijfsarts stelt een probleemanalyse en advies op
- » Hierin is opgenomen wat de mogelijkheden van de werknemer nog zijn

Week 8 - plan van aanpak

- » Samen met uw werknemer stelt u een plan van aanpak op
- » Wat zijn de afspraken om tot werkhervatting (= re-integratie) te komen?

Elke 6 weken - evaluatie plan van aanpak

- » Samen met uw werknemer bespreekt u de voortgang in de re-integratie
- » Wat zijn de afspraken om tot werkhervatting te komen?

Week 42 - ziekmelding naar het UWV

- » U stuurt de ziekmelding naar het UWV
- » Bij een no-risk (29b) moet u de ziekmelding al in de eerste ziekteweek versturen

Week 52 - eerstejaarsevaluatie

- » U stelt samen met uw werknemer een eerstejaarsevaluatie op
- » Bespreek goed of jullie al het juiste doen om tot werkhervatting te komen

Week 89 - aanvraag WIA-uitkering indienen

- » De werknemer vraagt een WIA-uitkering aan bij het UWV
- » Zorg ervoor dat alles compleet is; help uw werknemer hierbij

Week 104 - uitslag WIA-keuring is bekend

- » U weet of uw werknemer recht heeft op een WIA-uitkering en wat dit kost
- » Bepaal wat u met de arbeidsovereenkomst moet doen

Wet Verbetering poortwachter (WvP) uitgewerkt

Zieke werknemer, wat betekent dat voor mij als werkgever?

Re-integratiedossier bijhouden. Daarin legt u alles vast dat te maken heeft met de ziekte en re-integratie van uw werknemer. Bijvoorbeeld wanneer u contact heeft met uw werknemer. Het is belangrijk om van het begin af aan regelmatig contact op te nemen met uw werknemer, bijvoorbeeld omdat u waarschijnlijk wilt weten wanneer u weer op hem kunt rekenen. Maar ook omdat regelmatig contact de terugkeer naar werk makkelijker maakt voor uw werknemer.

Hoe zit het met het inkomen van een zieke werknemer?

Als uw werknemer een dienstverband heeft, moet u bij ziekte meestal twee jaar (104 weken) lang zijn loon doorbetalen. Maar er zijn ook situaties waarin uw werknemer recht heeft op een Ziektewet-uitkering:

- als uw werknemer vóór het zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek wordt door de zwangerschap;
- als uw werknemer direct ná het zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is door de zwangerschap of bevalling;
- als een werknemer die arbeidsgehandicapt of structureel functioneel beperkt is ziek wordt;
- als uw werknemer niet kan werken door orgaandonatie;
- als uw werknemer een fictief dienstverband heeft en ziek wordt;
- als het dienstverband van uw werknemer eindigt tijdens zijn ziekte.

Alleen als u denkt dat uw werknemer in aanmerking komt voor een Ziektewetuitkering, moet u hem uiterlijk de vierde ziektedag ziekmelden bij UWV.

U vraagt daarmee een Ziektewet-uitkering aan. U blijft in een aantal van de hierboven genoemde situaties verplicht het loon aan uw werknemer door te betalen. Als UWV de uitkering via u uitbetaalt, mag u deze wel verrekenen met het loon. Zodra uw werknemer weer volledig hersteld is, moet u hem uiterlijk op de vierde dag hersteld melden bij UWV.

Binnen zes weken:

Probleemanalyse (door casemanager of arbeidsdeskundige en door bedrijfsarts voor de medische situatie)

Uiterlijk in de zesde week dat uw werknemer ziek is, brengt de arbeidsdeskundige in samenwerking met een bedrijfsarts, de situatie van de werknemer in kaart. Dit wordt de probleemanalyse genoemd. Deze analyse vormt de basis voor het traject waarin uw werknemer probeert weer aan het werk te gaan: het re-integratietraject.

Wat staat er in de analyse

De mogelijkheden van de werknemer

In de analyse staat waarom de werknemer niet of minder kan werken en welke beperkingen hij heeft om zijn werk te kunnen doen. Verder een verwachting hoe en wanneer de werknemer weer aan het werk kan.

Advies: hoe gaat de werknemer weer aan de slag?

Bijvoorbeeld door stap voor stap meer uren te gaan werken. Of door andere werktijden of een aanpassing op de werkplek.

Hiervoor kan een onderzoek door een arbeidsdeskundige worden gedaan terwijl medische beperkingen door een bedrijfsarts worden vastgesteld..

Als een werknemer helemaal niet meer aan het werk kan

Het kan zijn dat de bedrijfs-arts denkt dat uw werknemer in de toekomst niet meer aan het werk kan. Hij geeft dan natuurlijk ook geen advies over wat u kunt doen

om de werknemer weer aan het werk te laten gaan.

In dit geval kan de werknemer de WIA-uitkering eerder aanvragen. Dat kan al voor de ziekmelding in de 42e week. U hoeft dan geen ziekmelding meer te doen. Zo'n eerdere WIA-aanvraag kan tot de 68e week van de ziekte (ongeveer 1 jaar en 4 maanden). De werknemer krijgt binnen tien weken na de aanvraag bericht over de uitkering. Werkgever blijft wél verantwoordelijk voor zijn of haar werknemer.

Binnen acht weken: plan van aanpak maken

Verwachten u, uw werknemer en de arts dat de werknemer weer aan het werk kan? Dan maakt u met uw werknemer afspraken om dit ook zo snel en verantwoord mogelijk te doen. Een arbeidsdeskundige kan u hierbij van dienst zijn.

De afspraken moeten op papier gezet worden in een zogenoemd plan van aanpak. Gebruik bij voorkeur de formulieren van UWV, dan weet u zeker dat uw plan van aanpak compleet is. Besluit u om uw eigen formulieren te gebruiken, zorg er dan wel voor dat deze voldoen aan het UWV-besluit '*Vorm- en herkenbaarheidsvereisten re-integratieverslag*'. Als het plan af is, ondertekent u het beiden.

Het plan moet klaar zijn in de achtste week dat uw werknemer ziek is.

Doet u alles zelf of schakelt u een arbeidsdeskundige in?

U kunt zelf alles regelen om uw werknemer weer aan het werk te helpen. Maar u kunt hiervoor ook een arbeidsdeskundige inschakelen. Vooral als de werknemer niet meer bij u aan de slag kan en op zoek moet naar een andere werkgever, kan het verstandig zijn een re-integratiebedrijf in te schakelen.

Als het dienstverband eindigt tijdens de ziekte

Eindigt het dienstverband van uw werknemer tijdens zijn ziekte?

Dan doet u uiterlijk de laatste werkdag aangifte bij UWV. U bent tot het einde van het dienstverband samen met de werknemer verantwoordelijk voor de re-integratie. Eindigt het dienstverband van uw werknemer binnen zes weken na de eerste ziektedag? Dan hoeft u geen plan van aanpak op te stellen. Eindigt het dienstverband van uw werknemer binnen tien weken na de eerste ziektedag? En verwacht de arbodienst dat de werknemer binnen drie maanden volledig zijn eigen werk kan oppakken? Dan hoeft u geen uitgebreid plan van aanpak te maken. U maakt dan alleen een verkort re-integratieverslag. In alle andere gevallen moet u een (uitgebreid) plan van aanpak hebben opgesteld. Dat plan overhandigt u aan uw werknemer voordat het dienstverband eindigt. Na beëindiging van het dienstverband neemt UWV de re-integratie over.

In het plan van aanpak zetten u en uw werknemer op een rijtje wat u beiden gaat doen aan de re-integratie en met welk doel, bijvoorbeeld dat uw werknemer weer volledig aan de slag gaat, of dat uw werknemer een ander takenpakket krijgt. Bij het opstellen van het plan gebruikt u de probleemanalyse van de arbodienst. In het plan van aanpak spreekt u bijvoorbeeld af welke aanpassingen nodig zijn op de werkplek van de werknemer of welke trainingen of therapieën nodig zijn.

Ook kunt u afspreken dat uw werknemer (meer) aan beweging gaat doen. Over dit soort zaken kunnen u en uw werknemer om advies vragen bij uw arbodienst. Uiteraard is het belangrijk dat u aangeeft wat u belangrijk vindt voor uw werknemer. Maar het is ook belangrijk dat uw werknemer zelf nadenkt over zijn mogelijkheden en initiatieven neemt. Het gaat tenslotte over zijn toekomst.

U kunt afspraken maken over drie soorten activiteiten:

1. Aanpassingen op het werk, hierbij kan een arbeidsdeskundige u goed van dienst zijn.

Het kan hierbij gaan om tijdelijke of blijvende aanpassingen, bijvoorbeeld:

- een andere inrichting van het werk (lager werktempo, een lagere werkdruk, een ander takenpakket, bijscholing);
- verbetering op de werkplek (andere stoel, betere ventilatie);
- andere arbeidsvoorwaarden (vaker werkoverleg, flexibele werktijden);
- verbetering van de werksfeer (vaker contact met u, de collega's en leidinggevenden).

2. Trainingen en therapieën, zowel arbeidsdeskundigen als bedrijfsartsen kunnen dit adviseren.

Het kan hierbij gaan om trainingen en therapieën om de lichamelijke of psychische klachten van de werknemer op te lossen, of om te voorkomen dat de werknemer opnieuw ziek wordt. Voorbeelden:

- fysiotherapie, rugtraining;
- traumabehandeling, stresstraining, behandeling van een burn-out;
- assertiviteitstraining, cursus time-management.

3. Activiteiten die de werknemer begeleiden naar ander werk, hierbij kan de hulp van een arbeidsdeskundige of loopbaancoach zeer welkom voor u zijn.

- omscholing, beroepskeuzetest;
- loopbaanbegeleiding;
- bemiddeling bij het vinden van ander werk.

Passend werk accepteren

Heeft u een werknemer die op of na 1 januari 2008 ziek is geworden, dan gelden er strengere regels voor passend werk. Het werk moet natuurlijk nog steeds passen bij de gezondheid van uw werknemer. In het eerste halfjaar moet het werk ook passen bij de opleiding, de werkervaring en het salarisniveau van uw werknemer. Daarna moet uw werknemer echter ook ander werk accepteren. Soms kunt u van uw medewerker vragen om een (om)scholing te volgen .

Loon inhouden

Als blijkt dat uw werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie, mag u zijn loon opschorten. (Dat wordt zelfs van u verwacht door UWV, bij de uiteindelijke beoordeling van het re-integratieplan bij 2 jaar, als uw medewerker zo lang ziek blijft.)

Bij één jaar ziekte: verplichte evaluatie

Voor afloop van het eerste ziektejaar bent u verplicht om samen met uw werknemer de stappen te evalueren die u in het eerste ziektejaar heeft gezet om de re-integratie te bevorderen. Samen stelt u vast of het verstandig is om het plan van aanpak bij te stellen. Deze evaluatie wordt onderdeel van het re-integratieverslag

Als u behoefte heeft aan hulp

Het is mogelijk dat u tijdens de re-integratie behoefte heeft aan een onafhankelijke hulp en de arbeidsdeskundige is bij uitstek de aangewezen professional.

oordeel over de uitvoering van het plan van aanpak. In dat geval kunt u een deskundigenoordeel vragen aan UWV.

Deskundigenoordeel <http://www.uwv.nl/Werkgevers/formulieren/index.aspx#Deskundigenoordeel>

UWV levert een oordeel over een van de volgende items, hieruit moet u een keuze maken:

- passend werk
- de re-integratieinspanningen van uw werknemer
- uw re-integratie-inspanningen

Daarnaast kunt u een deskundigenoordeel aanvragen over de (on)geschiktheid tot werken. Voorwaarde is dan wél dat er een verschil van mening is tussen u en uw werknemer over de (on)geschiktheid tot werken. Probeer meningsverschillen eerst samen op te lossen; lukt dat niet, vraag dan advies aan de arbodienst of aan uw branche-organisatie. Komt u er dan nog niet uit? Vraag dan een deskundigenoordeel aan UWV. Meer informatie over wat UWV voor u kan doen, vindt u op uwv.nl.

Zodra uw werknemer een jaar en acht maanden ziek is: WIA of niet?

Mocht uw werknemer na ruim anderhalf jaar nog niet (volledig) aan het werk zijn, dan krijgt hij van UWV informatie over de WIA. Want normaal gesproken komt de werknemer na twee jaar mogelijk in aanmerking voor een WIA-uitkering. Werknemer dient een WIA uitkering aan te vragen en vervolgens beoordeelt het UWV de gegevens uit voorgaande ziektejaren, het zg. Reintegratieverslag.

Is uw werknemer bijna hersteld maar nog niet helemaal of is er nog twijfel of de inzet van werknemer duurzaam zal zijn?

In dat geval kunt u de WIA beoordeling uitstellen door het UWV te verzoeken de beoordeling uit te stellen.

Formulier beschikbaar via UWV particulieren

Met dit formulier kunnen werknemer en werkgever aangeven dat de werkgever nog wat langer loon doorbetaalt. U kunt hiervoor kiezen als het ernaar uitziet dat u binnenkort weer kunt werken. U heeft dan extra tijd om te werken aan uw re-integratie. Of om een andere oplossing te zoeken binnen uw bedrijf of bij een andere werkgever.

Als u verlengde loondoorbetaling aanvraagt, wacht u met het aanvragen van een WIA-uitkering. U kunt de uitkering later alsnog aanvragen als het toch niet lukt om weer helemaal aan het werk te gaan.