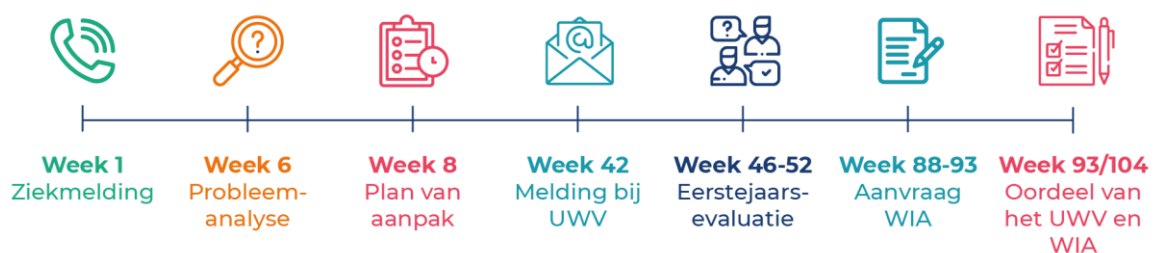


## DE WET VERBETERING POORTWACHTER

Wanneer je verzuimt dienen we als Amstelland Zorg, samen met jou, volgens de Wet Verbetering Poortwachter, een verzuimdossier op te stellen. Het dossier wordt op je eerste ziektedag geopend. Vanaf de eerste dag bestaat er re-integratieplicht voor werkgever en werknemer. Het vullen van dit dossier is niet vrijblijvend, sterker nog: wanneer we in gebreke blijven hieromtrent zullen er sancties worden opgelegd door het UWV. Wanneer je als medewerker onvoldoende meewerkt aan je re-integratie dan zijn we verplicht om hiervoor een sanctie op te leggen.

Deze sanctie houdt in dat we de loondoorbetaling stoppen en aan het UWV de vraag stellen middels een Deskundigenoordeel of jij voldoende doet aan je re-integratie. Worden we als werkgever in het gelijk gesteld, dan zul je het loon niet meer ontvangen voor de dagen dat je niet aan je re-integratieplicht hebt voldaan. Wordt je als werknemer in het gelijk gesteld, dan wordt je loon vanaf de datum van de uitspraak direct opgestart. In de Wet Verbetering Poortwachter worden de rechten en plichten van jou en je werkgever vastgelegd. Indien je onverhoopt aan het einde van je verzuimperiode (104 weken) een arbeidsongeschiktheidsuitkering aan dient te vragen bij het UWV, heb je een compleet dossier nodig ter beoordeling. Wanneer het dossier niet volledig is kan het UWV beslissen dat je aan het einde van de zogenaamde wachttijd, geen uitkering krijgt. Het is dus ontzettend belangrijk dat je op de hoogte bent van jouw verplichtingen hieromtrent en bewaakt dat je alle documenten tijdig in je bezit hebt. Je kunt hierover meer lezen bij [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

Hieronder een schematische weergave van alle wettelijk te nemen stappen binnen je re-integratie van 104 weken.



Naast deze wettelijk te nemen stappen is het van belang dat jij en je leidinggevende regelmatig contact houden om zodoende elkaar op de hoogte te houden van de ontwikkelingen en het verloop.

## **PROBLEEMANALYSE**

Zodra we denken dat je verzuim langdurig zou kunnen worden en anders uiterlijk in de zesde week van je verzuim, zal je leidinggevende een Probleemanalyse aanvragen bij de bedrijfsarts.

In de probleemanalyse staat:

- De aard van de beperkingen (geen medische informatie)
- Wanneer het werk naar verwachting hervat kan worden
- Welke arbeidsmogelijkheden er zijn en welke werkaanpassingen hiervoor nodig zijn
- Of er professionele hulp nodig is van bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk, eerstelijns psycholoog, fysiotherapie en dergelijke. Dit document dient door de bedrijfsarts te worden ondertekend en bewaard in je re-integratie dossier.

Naar aanleiding van het spreekuur neem je contact op met je leidinggevende om de Probleemanalyse te bespreken en samen een Plan van Aanpak te maken.

## **PLAN VAN AANPAK**

Uiterlijk in de tweede week (8e verzuimweek) na het opstellen van de Probleemanalyse stel je samen met je leidinggevende het Plan van Aanpak op. Jullie gebruiken hiervoor de informatie die in de Probleemanalyse is gedeeld door de bedrijfsarts. Dit document dient door zowel jou zelf als ook door je leidinggevende te worden ondertekend

en bewaard in je re-integratie dossier.

## **BIJSTELLING PLAN VAN AANPAK**

Wanneer je samen met je leidinggevende een Plan van Aanpak hebt gemaakt maar dit kan je om een bepaalde reden niet volgen, dan dient er een bijstelling Plan van Aanpak geschreven te worden. Dit om je re-integratie continu up to date te houden bij wijzigingen in eerder gemaakte afspraken. Houd dit goed in de gaten en attendeer je

leidinggevende hierop wanneer hier sprake van is. Immers ben je zelf in hoge mate verantwoordelijk voor je re-integratiedossier dat je misschien (onverhoopt) na twee jaar ziekte nodig hebt om een arbeidsongeschiktheidsuitkering aan te vragen bij het UWV.

Dit document dient door zowel jou zelf als ook door je leidinggevende te worden ondertekend en bewaard in je re-integratie dossier.

## **42E WEEKSMELDING**

Dit is een document dat de werkgever naar het UWV stuurt op het moment dat je (bijna) 42 weken verzuimt. Het is een wettelijke verplichting om deze melding als werkgever voor deze termijn te doen. Zelf hoef je

hierin geen actie te ondernemen. Dit is ook meestal het moment dat het 2e spoor op zal gaan starten van de re-integratie.

### **EEN JAAR VERZUIM EN DAN?**

Wanneer je (bijna) een jaar verzuimt dienen we als werkgever verder te gaan kijken dan re-integratie binnen de organisatie zelf. We zullen hierom een FML (Functionele Mogelijkheden Lijst) aanvragen bij de bedrijfsarts. Hij beschrijft hierin zo gedetailleerd mogelijk welke mogelijkheden, maar ook welke beperkingen er zijn voor je werk, zonder hierin medische informatie te geven aan werkgever. De re-integratie bij Amstelland Zorg of je eigen praktijk loopt ondertussen gewoon door. Wanneer we de FML van de bedrijfsarts ontvangen zullen we een arbeidsdeskundige vragen om ons verder te helpen je klachten tegen je eigen werkzaamheden af te zetten en ons te adviseren hoe we samen verder kunnen in de re-integratie. Ziet de arbeidsdeskundige intern mogelijkheden met aanpassingen of niet? Wanneer zij deze niet kunnen duiden zullen ze ons adviseren ook Spoor 2 activiteiten te gaan inzetten. Dit zijn alle activiteiten die streven naar mogelijk werk buiten Amstelland Zorg/ eigen praktijk. Als organisatie zal er altijd de voorkeur aan gegeven worden om tot interne re-integratie te komen zolang hier de mogelijkheid voor bestaat, soms zullen beide trajecten naast elkaar gaan lopen.

### **INZET SPOOR 2**

Wanneer het tweede ziektejaar in zicht komt, rond de 42e week, en er nog geen zicht is op (volledige) terugkeer in je eigen werk, wordt Spoor 2 opgestart. Hierin gaan we vroegtijdig zoeken naar mogelijkheden buiten de organisatie voor het geval dat terugkeer intern niet meer tot de mogelijkheden lijkt te behoren op termijn. Voor een Spoor 2 traject wordt een extern re-integratiebureau ingeschakeld. Het doel van dit traject is om alle mogelijkheden waarover je wel beschikt te laten benutten in betaald werk. We zullen er alles aan doen om te voorkomen dat je op lange termijn loonverlies zal lijden ten gevolge van het moeten aanvragen van een uitkering. Het tweede spoor traject kan ook al eerder worden opgestart wanneer er twijfel bestaat of terugkeer in eigen werk, of ander passend werk binnen de organisatie nog te verwachten is.

### **EERSTEJAARSEVALUATIE PLAN VAN AANPAK**

Indien je bijna een jaar verzuimt dient er een Eerstejaarsevaluatie opgesteld te worden. Dit document maak je samen met je leidinggevende. Hierin wordt de huidige situatie geëvalueerd. Vragen die worden behandeld zijn bijvoorbeeld:

- Zijn de afspraken die jullie vroeg in het verzuim vastgelegd hebben in het Plan van Aanpak gevolgd?
- Zijn er reeds nieuw ontstane mogelijkheden en welke stappen hebben jullie ondernomen om tot (gedeeltelijk/

aangepast) werkhervatting te komen?

Dit document dient door zowel jou als ook door je leidinggevende te worden ondertekend en bewaard in je re-integratie dossier. Je kan dit zien als een overzicht van alle re-integratie-inspanningen tot nu toe.

### **EINDEVALUATIE PLAN VAN AANPAK**

Wanneer je onverhoopt nog niet (volledig) hersteld bent en je je eigen werkzaamheden nog niet hebt hervat, dient er uiterlijk twee weken voordat je je WIA-aanvraag indient bij het UWV een eindevaluatie plan van aanpak te worden ingevuld. Dit doe je wederom samen met je leidinggevende. Hierin wordt vastgelegd welke acties en stappen er zijn doorlopen (na het Plan van aanpak en de Eerstejaarsevaluatie) om weer aan het werk te komen in je eigen functie dan wel in een andere/aangepaste functie. Tevens wordt er in het document Wet gevraagd naar je mening over het verloop van je re-integratie.

### **ACTUEEL OORDEEL EN MEDISCHE INFORMATIE**

Aan het einde van je re-integratieperiode dient de bedrijfsarts zijn laatste oordeel te geven over de re-integratie. Ook dient hij een verslag te maken over welke medische redenen er ten grondslag ligt aan je verzuim en welke mogelijkheden er zijn geweest (of niet) om weer aan het werk te komen. De bedrijfsarts geeft hierin zijn visie op de afgelopen 104 weken waarin je geprobeerd hebt weer aan het werk te komen, zowel binnen maar eventueel ook buiten de organisatie.

### **AANVRAAG WIA**

In de 90e week van je verzuim zal je een brief van het UWV ontvangen waarin het UWV aangeeft wanneer de WIA aanvraag binnen dient te zijn. Dit is uiterlijk in de 93e week. Je kan deze aanvraag online doen. Je hebt hiervoor een geldig DIGID nodig. Het te laat doen van je aanvraag bij het UWV kan ertoe leiden dat je (nog) geen uitkering krijgt.

Zorg dat je op dat moment alle bovengenoemde documenten bij je hebt om deze op te sturen naar het UWV. Vraag ook aan je leidinggevende alle gespreksverslagen die gemaakt zijn gedurende de afgelopen periode zodat je re-integratieverslag compleet is. De medische informatie, die je tijdens je laatste spreekuurbezoek bij de bedrijfsarts zal ontvangen, mag je zelf toesturen als medewerker.

Het UWV zal na ontvangst van alle documenten, het volledige re-integratieverslag, eerst beoordelen of dit compleet is. Indien compleet zullen zij overgaan tot de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid.