

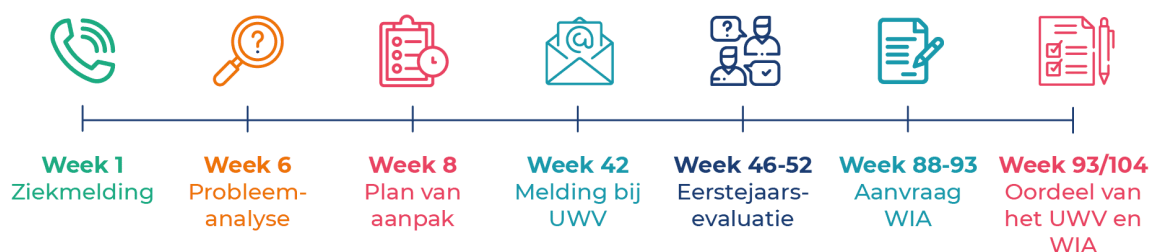
DE WET VERBETERING POORTWACHTER

Wanneer een medewerker verzuimt, dien je volgens de Wet Verbetering Poortwachter een verzuimdossier op te stellen. Het dossier wordt geopend op de eerste ziektedag en vanaf die dag bestaat er een re-integratieplicht voor zowel werkgever als werknemer. Het bijhouden van dit dossier is niet vrijblijvend, wanneer dit onvoldoende gebeurt, kan het UWV sancties opleggen.

Wanneer de medewerker onvoldoende meewerkt aan de re-integratie, kan de werkgever besluiten de loondoorbetaling (tijdelijk) op te schorten of te stoppen. Vaak wordt in zo'n situatie een Deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV om te laten toetsen of de werknemer inderdaad onvoldoende meewerkt. Als het UWV de werkgever in het gelijk stelt, hoeft het loon niet te worden betaald voor de dagen dat de medewerker zijn re-integratieverplichtingen niet nakwam. Wordt de werknemer in het gelijk gesteld, dan moet de werkgever het loon vanaf de uitspraak weer doorbetalen.

In de Wet Verbetering Poortwachter zijn de rechten en plichten van werknemer en werkgever vastgelegd. Aan het einde van de verzuimperiode (104 weken) kan een werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) aanvragen bij het UWV. Daarvoor is een compleet re-integratie dossier noodzakelijk. Als dit dossier niet volledig is kan het UWV beslissen dat de werknemer geen uitkering krijgt. Ook kan het UWV de werkgever een loonsactie opleggen, waardoor de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd. Het is dus van belang om het dossier te allen tijde goed bij te houden.

Hieronder vind je een schematische weergave van alle wettelijk verplichte stappen binnen de re-integratie van 104 weken.



Naast deze wettelijke verplichtingen is het van belang dat je als werkgever en werknemer regelmatig contact houden om elkaar op de hoogte te houden van de ontwikkelingen.

PROBLEEMANALYSE

Als werkgever ben je verplicht om bij langdurig verzuim een Probleemanalyse aan te vragen bij de bedrijfsarts. Dit moet uiterlijk in de **zesde week van het verzuim**.

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 wordt opgesteld en ondertekend door de bedrijfsarts en opgenomen in het re-integratiedossier.

Na het gesprek met de bedrijfsarts bespreek je de Probleemanalyse met de medewerker en stel je samen een Plan van Aanpak op.

PLAN VAN AANPAK

Uiterlijk in de **achtste verzuimweek** (twee weken na de Probleemanalyse) stel je samen met de medewerker een Plan van Aanpak op. Dit document wordt door zowel werkgever als werknemer ondertekend en bewaard in het re-integratiedossier.

BIJSTELLING VAN PLAN VAN AANPAK

Als afspraken uit het Plan van Aanpak niet uitvoerbaar blijken of de situatie verandert, stel je een Bijstelling Plan van Aanpak op. Zo blijft de re-integratie actueel. Ook dit document wordt door beide partijen ondertekend en bewaard in het dossier.

42E WEEKSMELDING

Wanneer een medewerker 42 weken ziek is, moet de werkgever dit uiterlijk in die week melden bij het UWV. Dit heet de 42e weeksmelding en gebeurt via het werkgeversportaal van het UWV.

EEN JAAR VERZUIM EN DAN?

Wanneer het verzuim bijna een jaar duurt, moet je als werkgever breder kijken dan alleen re-integratie in de eigen functie. Je vraagt dan een FML (Functionele Mogelijkhedenlijst) aan bij de bedrijfsarts. Hierin beschrijft de bedrijfsarts welke mogelijkheden en beperkingen er zijn, zonder medische details aan de werkgever te geven.

De werkgever schakelt vervolgens een arbeidsdeskundige in. Deze beoordeelt of de klachten passen bij het eigen werk en adviseert over het verdere verloop van de re-integratie. Daarbij kijkt de arbeidsdeskundige of er mogelijkheden zijn voor interne werkhervatting, eventueel met aanpassingen.

Wanneer interne mogelijkheden ontbreken of twijfelachtig zijn, adviseert de arbeidsdeskundige om **Spoor 2** te starten: een traject gericht op werk buiten de eigen organisatie. Waar mogelijk gaat de voorkeur altijd uit naar interne re-integratie. Soms lopen beide trajecten naast elkaar.

INZET SPOOR 2

Spoor 2 wordt uiterlijk rond de **eerstejaarsevaluatie (na 52 weken verzuim)** ingezet, wanneer duidelijk is dat terugkeer in eigen werk of passend werk binnen de organisatie niet haalbaar is. Soms kan Spoor 2 eerder worden gestart als dit al sneller voorzienbaar is.

Voor Spoor 2 wordt vaak een extern re-integratiebureau ingeschakeld. Het doel is om de werknemer te begeleiden naar ander passend werk buiten de organisatie, zodat loonverlies en afhankelijkheid van een uitkering zoveel mogelijk worden voorkomen.

EERSTEJAARSEVALUATIE PLAN VAN AANPAK

Na ongeveer een jaar verzuim maken werkgever en werknemer samen een Eerstejaarsevaluatie. Hierin worden de voortgang en afspraken uit het Plan van Aanpak geëvalueerd:

- Zijn de eerdere afspraken nagekomen?
- Zijn er nieuwe mogelijkheden ontstaan?
- Welke stappen zijn ondernomen richting werkhervatting?

Dit document wordt ondertekend en bewaard in het dossier.

EINDEVALUATIE PLAN VAN AANPAK

Als de werknemer na bijna 2 jaar nog niet (volledig) is hersteld, vullen werkgever en werknemer uiterlijk twee weken vóór de WIA-aanvraag samen de Eindevaluatie Plan van Aanpak in. Hierin staat welke inspanningen zijn gedaan om werkhervatting te realiseren. Ook geeft de werknemer zijn/haar mening over het verloop van de re-integratie.

ACTUEEL OORDEEL EN MEDISCHE INFORMATIE

Aan het einde van de re-integratieperiode geeft de bedrijfsarts een Actueel Oordeel. Hierin staat hoe de re-integratie is verlopen en welke mogelijkheden en beperkingen er (nog) zijn. Medische informatie gaat rechtstreeks naar het UWV en wordt niet gedeeld met de werkgever.

AANVRAAG WIA

In de **90e week van het verzuim** ontvangt de werknemer een brief van het UWV met de oproep om een WIA-aanvraag in te dienen. Deze moet uiterlijk in de **93e week** worden ingediend. Dit kan online.

Als de aanvraag te laat wordt gedaan, kan het UWV besluiten om (nog) geen uitkering toe te kennen. Het dienstverband eindigt in principe aan het einde van de wachttijd, dus in **week 104**, tenzij werkgever en werknemer iets anders overeenkomen.

Het UWV beoordeelt na ontvangst van het volledige re-integratieverslag eerst of het dossier compleet is. Daarna volgt de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid.

TIPS

WAT MAG JE WEL/NIET VRAGEN AAN EEN ZIEKE WERKNEMER?

Meldt een werknemer zich ziek? Dan gebeurt dit volgens het verzuimprotocol van de praktijk. De praktijk meldt dit door aan de arbodienst.

Let op: je mag als werkgever **niet** vragen wat de werknemer precies mankeert. Als de werknemer dit zelf vertelt, mag je dit niet vastleggen of gebruiken. Diagnoses of behandelingen bespreken is verboden (AVG) en kan de vertrouwensrelatie schaden.

Wat je wél mag vragen:

- Hoe gaat het?
- Wil je me vertellen wat er aan de hand is?
- Weet je hoe lang je verwacht afwezig te zijn?
- Zijn er aanpassingen nodig om (gedeeltelijk) te kunnen werken?
- Moeten er werkzaamheden worden overgedragen?
- Op welk telefoonnummer of adres ben je bereikbaar?
- Hoelang gaat het verzuim vermoedelijk duren?
- Welke afspraken en werkzaamheden lopen er nog?
- Valt de werknemer onder het vangnet van de Ziektewet?
- Is er sprake van een arbeidsongeval of verkeersongeval?
- Wat spreken we verder af over contact en bereikbaarheid?

ROL ARBODIENST BIJ ZIEKMELDING

De arbodienst of bedrijfsarts begeleidt het verzuimproces. Zij mogen medische informatie bij de behandelend arts opvragen indien dat nodig is voor de begeleiding. De bedrijfsarts kan de werknemer oproepen voor het spreekuur en mag vragen stellen over de gezondheidssituatie.

Medische gegevens mogen echter alleen aan het UWV worden doorgegeven, niet aan de werkgever. De werknemer kan hiervoor schriftelijk toestemming geven aan de bedrijfsarts of arbodienst.