

Langdurig verzuim en de Wet verbetering poortwachter

Werknemers die ziek worden, zijn vaak binnen een paar dagen weer op de been. Maar het kan voorkomen dat een werknemer langer uit de roulatie is. U en uw werknemer moeten in dat geval samen werken aan een effectieve reïntegratie.

Volgens de Wet verbetering poortwachter hebben u en uw werknemer een aantal verplichtingen, die al beginnen in de week van de verzuim melding. We hebben de diverse stappen en de daarbij behorende rollen overzichtelijk uiteengezet. Het doel van deze stappen is om er **gezamenlijk voor te zorgen dat uw werknemer zo snel mogelijk weer duurzaam inzetbaar wordt en blijft.**

Het eerste verzuimjaar

Week 1: de verzuimmelding

Uw werknemer meldt zich ziek bij zijn direct leidinggevende en/of doet de melding volgens het opgestelde verzuimprotocol. U meldt dit verzuim bij ArboNed.

Week 6: Probleemanalyse door de bedrijfsarts

Is uw werknemer langer ziek, dan wordt door de bedrijfsarts binnen 6 weken na de eerste verzuimdag een probleemanalyse gemaakt. De Probleemanalyse wordt opgesteld aan de hand van een spreekuur bij de bedrijfsarts.

In de analyse beschrijft de bedrijfsarts de beperkingen van de werknemer, wat zijn mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer hij het werk denkt te kunnen hervatten. En u treft een advies, waarmee u met uw werknemer afspraken kunt maken over de mogelijke (gedeeltelijke) werkherleving.

Elke 6 weken: spreekuur bedrijfsarts

In principe wordt uw werknemer iedere zes weken, of zo vaak als nodig is, uitgenodigd voor het spreekuur bij de bedrijfsarts. Dit

wordt ook wel een periodieke evaluatie genoemd. De bevindingen van het spreekuur worden aan u en uw werknemer teruggekoppeld.

Week 8: Plan van aanpak

Het opstellen van het Plan van aanpak is een wettelijke verplichting wanneer uw werknemer langer dan acht weken ziek is. U stelt het plan samen met uw werknemer op aan de hand van het advies van de bedrijfsarts, dat is opgenomen in de Probleemanalyse en advies. Een concept van het Plan van aanpak ontvangt u bij de probleemanalyse.

Maak concrete afspraken in het Plan van aanpak. Wat doet uw werknemer om te herstellen en weer aan het werk te kunnen? En wat doet u om hem weer aan het werk te helpen? Beschrijf wat (activiteit) u of uw werknemer (wie) vanaf wanneer (planning) gaat doen. Bespreek het plan regelmatig met de werknemer.

Evaluatie en bijstelling

Het Plan van aanpak vult u samen met uw werknemer in. Omdat het een momentopname is, komt u minimaal een keer per zes weken bij elkaar om de voortgang te bespreken. Zo nodig past u het Plan van aanpak aan. Hiervoor gebruikt u de 'Bijstelling Plan van aanpak'.

U en uw werknemer bewaren allebei een ingevuld en getekend exemplaar van het Plan van aanpak en de bijstellingen. Bij een eventuele WIA-aanvraag of beëindiging van het arbeidscontract tijdens ziekte moet u deze documenten aan UWV overhandigen.

U ontvangt van ArboNed een format voor het plan. Ook op onze website treft u een format, bij het onderdeel 'veelgestelde vragen'. U stuurt een kopie van het ingevulde Plan van aanpak naar ArboNed.

Week 18: check door een (arbeids) deskundige

Is in de 18e week van het verzuim nog geen concrete datum voor werkherleving vastgesteld? Of verloopt het herstel niet conform de afspraken uit het Plan van aanpak? Dan voert ArboNed een multidisciplinaire check uit. Met deze check beoordeelt ArboNed aan de hand van het dossier of de reïntegratiemogelijkheden voldoende benut worden en of de reïntegratie kan worden versneld.

Week 42: melding UWV

ArboNed meldt de zieke werknemer bij UWV. Heeft u hierover andere afspraken gemaakt met ArboNed, dan geeft u de melding zelf door. U ontvangt vervolgens van UWV een bevestiging, met daarbij informatie over de activiteiten die ondernomen moeten worden in het tweede ziekjaar. Bewaar deze bevestiging goed.

Uiterlijk week 52: eerstejaarsevaluatie

Samen met uw werknemer evalueert u het verloop van het eerste ziekjaar. Bij het ingaan van het tweede verzuimjaar verplicht de Wet verbetering poortwachter u en uw werknemer om de voortgang van de reïntegratie van het afgelopen jaar te beoordelen.

Ook legt u het reïntegratieresultaat voor het tweede jaar vast, en hoe u dit wilt realiseren. Omdat de bedrijfsarts een belangrijk rol speelt in de reïntegratie, is het verstandig hem bij de evaluatie te betrekken.

Wanneer reïntegratie in het eigen werk en/of bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is, danwel niet structureel is, dan moeten de werkgever en de werknemer samen kijken naar reïntegratiemogelijkheden bij een andere werkgever (spoor 2). Een arbeidsdeskundige kan hierbij u adviseren. Volgens de regels van UWV is het inschakelen van een arbeidsdeskundige voor het einde van het eerste verzuimjaar meestal noodzakelijk.

Het tweede verzuimjaar

Week 80: reïntegratieverslag

Is uw werknemer na 20 maanden nog niet volledig aan de slag, dan stelt u in overleg met uw werknemer een reïntegratieverslag op. In dit

verslag beschrijven werkgever, werknemer en de bedrijfsarts hun visie op de reïntegratie. De bedrijfsarts omschrijft de (medische) bevindingen over de verzuimperiode en geeft een actueel oordeel over de situatie.

Week 88: WIA-aanvraag en beoordeling

Hebben alle inspanningen niet geleid tot terugkeer naar het werk, dan ontvangt de werknemer een WIA-aanvraagformulier van UWV. Dit formulier moet binnen drie weken worden teruggestuurd, uiterlijk in de 93e week van het ziekteverzuim. Snel daarna beoordeelt UWV het reïntegratieverslag en voert een WIA-keuring uit. Afhankelijk daarvan wordt het recht op een WIA-uitkering bepaald, de hoogte ervan vastgesteld en start de uitkering indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan. UWV beoordeelt op basis van het reïntegratieverslag of de werkgever en de werknemer er alles aan

hebben gedaan om de instroom in de WIA te voorkomen. Ook nodigen zij uw werknemer uit voor een WIA-onderzoek. Heeft u als werkgever volgens UWV niet voldoende meegewerkt aan de reïntegratie, dan krijgt u een loonsanctie van 52 weken. Heeft de werknemer zich niet voldoende ingespannen, dan kan dit gevolgen hebben voor (de hoogte van) zijn uitkering.

Wanneer u en/of uw werknemer het niet eens zijn met het advies van de bedrijfsarts of het onderling niet eens zijn over de reïntegratie-inspanningen, dan kan de werkgever en/of de werknemer een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV.

Wilt u meer weten?

Voor meer informatie kunt u terecht bij uw assurantietussenpersoon of uw vaste contactpersoon van ArboNed. Of neem contact op via 030 299 61 22 of info@arboned.nl.

