

# Verzuimbegeleiding

## WET VERBETERING POORTWACHTER

De werkgever is twee jaar (104 weken) verantwoordelijk voor de loondoorbetaling en re-integratie van zijn zieke en/of arbeidsongeschikte werknemers. Deze verplichting is vastgelegd in het BW. Gedurende de periode van loondoorbetaling moeten de werkgever en de werknemer werken aan re-integratie. Re-integratie is het actief verkorten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid met als doel (versnelde) terugkeer in de eigen of een andere functie bij de huidige (eerste spoor) of een andere werkgever (tweede spoor).

## RECHTEN EN Plichten IN DE WET VERBETERING POORTWACHTER

De Wet verbetering poortwachter stelt regels aan werkgever en werknemer over verzuimbegeleiding en re-integratie in de eerste twee jaren ziekteverzuim. Die regels zijn vastgelegd in verschillende wetten, in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter. Van die procesgang maken deel uit:

- Ziekmelding;
- Probleemanalyse en advies door de bedrijfsarts;
- Plan van aanpak opgesteld door werkgever en werknemer gezamenlijk;
- Ziekmelding aan het UWV na 42 weken;
- Eerstejaarsevaluatie;
- Re-integratieverslag;
- WIA aanvraag/beoordeling.

Gedurende het traject houdt de werkgever een re-integratiedossier bij. Bij de probleemanalyse gaat het vooral om het vaststellen wat de werknemer nog wel kan, waarna een plan van aanpak voor re-integratie kan worden opgesteld. In het plan van aanpak wordt een casemanager Wvp aangewezen, die verantwoordelijk is voor het coördineren van het traject en die de contacten onderhoudt tussen alle betrokken partijen. De werkgever kan ook zelf de rol van casemanager Wvp vervullen. De re-integratieactiviteiten zijn gericht op herstel van het arbeidsvermogen en op hervatting van dezelfde of andere werkzaamheden bij dezelfde of een andere werkgever. De werkgever en werknemer moeten zich hierin laten bijstaan door een arbodienst/bedrijfsarts en kunnen zich laten bijstaan door een re-integratiebedrijf. Indien noodzakelijk moet de werkgever het werk, de werkplek en/of de arbeidsmiddelen van de werknemer aanpassen. De verschillende stappen zijn aan een strak tijdpad gebonden.

In schema ziet dat er als volgt uit:

## STAPPENPLAN BIJ ZIEKTE POORTWACHTER, WANNEER EN WAT?

### EERSTE JAAR:

- Week 1 Binnen een week na de eerste ziektedag.  
Wat? Melding bij arbodienst/bedrijfsarts.
- Week 6 Uiterlijk 6 weken na de eerste ziektedag.  
Wat? De bedrijfsarts maakt een probleemanalyse. Hierin staat o.m. welke mogelijkheden en beperkingen de werknemer heeft, of er geschiktheid is voor eigen of passend werk, of er interventies mogelijk zijn om het herstel of de re-integratie te bespoedigen, wat het einddoel van de re-integratie is en wat de gewenste contactmomenten zijn. Dit is de visie van de bedrijfsarts op de belastbaarheid en de nodige stappen in de begeleiding van de werknemer.
- Week 8 Uiterlijk 8 weken na de eerste ziektedag.  
Wat? De werkgever stelt in overleg met de werknemer op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts een plan van aanpak op dat beschrijft wat beiden gaan doen om de werknemer te laten re-integreren. Het plan van aanpak maakt deel uit van het re-integratiedossier.  
Bij dreigend langdurig verzuim moet de werkgever een re-integratiedossier bijhouden. Hierin staan het verloop van het verzuim en alle activiteiten die werkgever en werknemer hebben ondernomen voor de re-integratie.

- Week 8 Uiterlijk in de 8e week  
Wat? Werkgever en werknemer kiezen samen een casemanager Wvp die de overeengekomen activiteiten begeleidt en het contact verzorgt tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts of arbodienst. De activiteiten zijn vastgelegd in het plan van aanpak.
- Week 14 t/m 38 Elke 6 weken  
Wat? Iedere zes weken (of zoveel vaker of minder afhankelijk van de aard van het verzuim) moet de werkgever de voortgang met de werknemer bespreken en daarvan verslagleggen in het re-integratiedossier. Ook de bedrijfsarts maakt, afhankelijk van de situatie, globaal iedere 6 weken een evaluatie. Dit geldt voor het hele traject, dus niet alleen t/m 38 weken.
- Week 42 In de 42e week  
Wat? In de 42e week moet de werkgever de werknemer ziek melden bij het UWV.
- Week 46 t/m 52 Tussen week 46 en week 52  
Wat? Blijft de werknemer ziek dan stellen werkgever en werknemer de eerstejaarsevaluatie vast. Hierin evalueren zij het afgelopen jaar en leggen vast welk re-integratieresultaat ze in het tweede ziektejaar willen behalen en hoe ze dat gaan doen. Dit wordt ook wel het 'opschudmoment' genoemd.

## **TWEDE JAAR:**

- Week 84 Na 20 maanden  
Wat? Is de werknemer na 20 maanden nog niet (volledig) aan de slag dan stelt de werkgever in overleg met de werknemer een re-integratieverslag op. Hierin staan alle afspraken en concrete resultaten van de geplande werkhervatting. Zo nodig vindt een aanpassing plaats van het plan van aanpak. In deze week maakt ook de bedrijfsarts een actueel oordeel en medische resumé.
- Week 87 87 weken na de eerste ziektedag  
Wat? In week 87 ontvangt de werknemer van het UWV een WIA-aanvraagformulier.
- Week 87 t/m 90  
Wat? De werknemer moet het WIA-aanvraagformulier binnen drie weken terugsturen naar het UWV. Het UWV beoordeelt het re-integratieverslag en voert de WIA-keuring uit als de re-integratie inspanningen voldoende zijn. Als aan de wettelijke voorwaarden is voldaan dan start de WIA-uitkering