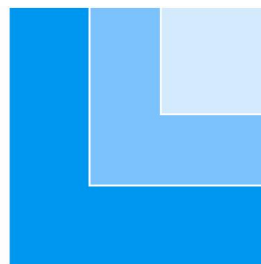


Loijens



talent management

Loijens

De Wet Poortwachter

Stap voor stap..

talent management

In dit stappenplan staan van week tot week alle afspraken over 'wat te doen als een werknemer ziek of arbeidsongeschikt is'. De taken en de wettelijke **verplichtingen** van de werkgever (c.q. leidinggevende) en de werknemer zijn hierin vastgelegd. Zij bieden een leidraad om alle belangrijke zaken rond het ziekteverzuim goed te regelen en geen belangrijke dingen te vergeten.

Checklist ziekteverzuim.

De stappen van het plan in het kort...

Dag 1: De werknemer meldt zich ziek bij de werkgever. (Vraag als werkgever naar de werkzaamheden die de werknemer nog wel kan uitvoeren.)

Week 1: De werkgever geeft de ziektemelding door aan de arbodienst.

Week 6-8: De arbodienst maakt een probleemanalyse en geeft een reïntegratie-advies.

Week 8: De werkgever en de zieke werknemer maken samen (op schrift) een plan van aanpak voor de reïntegratie op basis van de probleemanalyse of het reïntegratieadvies van de arbodienst.

Minimaal elke 6 weken: De werkgever, de zieke werknemer en de arbodienst onderhouden regelmatig contact en registreren de afspraken/voortgang van de uitvoering van het plan van aanpak.

Week 8 t/m 104: De werkgever en de zieke werknemer voeren samen het plan van aanpak uit en evalueren minimaal elke zes weken de voortgang.

Week 42: De werkgever geeft de ziektemelding door aan het UWV (was voor 1 januari 2009 in week 13)

Week 46-52: De werkgever en werknemer evalueren de reïntegratie-inspanningen van het eerste ziektejaar.

Week 87: Het UWV stuurt WIA-aanvraagformulieren naar de zieke werknemer. De werkgever en de zieke werknemer maken samen een reïntegratieverslag.

Week 91: De zieke werknemer kan uiterlijk in week 91 de WIA-aanvraag samen met het reïntegratieverslag naar het UWV verzenden.

Week 92-104: Het UWV beoordeelt het reïntegratieverslag (en deelt eventueel sancties uit).

Week 92-104: Het UWV keurt de werknemer (WIA-keuring) en bepaalt op basis daarvan in hoeverre de werknemer arbeidsongeschikt wordt verklaard.

Indien werknemer volgens arbeidsdeskundige rapportage niet meer terug kan naar de eigen functie of elders binnen de organisatie volgt ontbinding van arbeidsovereenkomst.

Week 104: Als het UWV de werknemer arbeidsongeschikt verklaart, krijgt deze recht op een WIA-uitkering en volgt na week 104 het einde van de wettelijke ontslagbescherming.

Dag 1 (ziekmelding aan werkgever)

De werknemer meldt zich op de eerste dag bij de werkgever ziek. Het is handig om hiervoor voorschriften (procedure rond ziekmelding) op papier te hebben die bij alle werknemers bekend zijn.

De zieke werknemer meldt zich ruimschoots op tijd ziek, liefst voor aanvangstijd van de werkzaamheden doch uiterlijk binnen één uur na aanvang van de normale werktijden. Hij kan dit het beste doen bij de werkgever zelf c.q. de direct leidinggevende. Zo wordt de betrokkenheid bij de ziekmelding vergroot.

Vragen van u als werkgever betreffen in ieder geval:

- De verwachte duur van de ziekte;
- Of de ziekte verband houdt met bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld zwangerschap of orgaandonatie. In deze gevallen kan een beroep worden gedaan op andere verzekeringen);
- Of de ziekte verband houdt met het werk c.q. een (bedrijfs)ongeval. Let op: bedrijfsongevallen met verzuim moet u registreren;
- Het verpleegadres en of dit afwijkt van het huisadres;
- Datgene dat de werknemer qua soort werk of aantal uren nog wel kan verrichten;
- Eventuele acties die u kunt nemen om terugkeer te bevorderen (bijvoorbeeld vervoersvoorzieningen of aanpassing van de uren);
- Eventuele werkafspraken die overgedragen of afgezegd moeten worden;
- Eventuele taken die overgenomen kunnen worden;
- Afspraken voor vervolcontact tussen u of de leidinggevende en de werknemer.

Vragen kunnen ook de oorzaak van het verzuim betreffen. Als werkgever kunt u vragen wat de zieke werknemer mankeert om zo beter te kunnen plannen en rekening te kunnen houden met uw bedrijfsvoering. De werknemer hoeft hierop echter geen antwoord te geven! Op grond van de privacywetgeving hoeft de zieke werknemer namelijk geen medische informatie te verstrekken. Als de bedrijfsarts deze vraag stelt, is de werknemer wel verplicht hierop te antwoorden. De arbodienst mag medische gegevens trouwens niet doorgeven aan de werkgever.

U kunt de werknemer vragen welke werkzaamheden, ondanks de ziekte, wel verricht kunnen worden. Indien mogelijk, wordt passend werk aangeboden. Van de werknemer wordt verwacht dat deze actief meewerkt aan het eigen herstel en meedenkt over de mogelijkheden om (aangepaste) werkzaamheden te verrichten.

Indien de werknemer ziek wordt tijdens werktijd, geldt de bovenstaande procedure ook.

Week 1 (ziekmelding aan arbodienstverlener)

Meld de ziekte van uw werknemer binnen één week (uiterlijk dag 4) bij uw arbodienst. Sommige werknemers hebben recht op een Ziektewetuitkering. Denkt u dat dit voor uw werknemer geldt? Meld de ziekte van uw werknemer dan uiterlijk op de vierde ziektedag bij het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV).

Werkgever en werknemer houden een reïntegratiedossier bij met acties, waarbij de arbodienst het medische gedeelte beheert. Dit moet uiterlijk vanaf week 6, maar soms kan het verstandig zijn om hiermee al vanaf de ziekmelding te beginnen. De werkgever legt hierin alle gegevens over het ziekteverzuimbeloop (arbodeel) en de activiteiten gericht op reïntegratie (werkgeversdeel) schriftelijk vast in een 'logboek'.

De werknemer voegt dan het werknemersdeel plus de van de arbodienst ontvangen medische gegevens toe. Het reïntegratiedossier is later van belang bij een eventuele WIA-aanvraag.

Week 1 tot en met 6

U en de arbodienst houden contact met uw werknemer. Onderzoek samen de mogelijkheden om weer aan de slag te gaan.

Tussen week 3 en week 5 van het ziekteverzuim maakt de arbodienst samen met de zieke werknemer een probleemanalyse met een reïntegratieadvies. Het advies is gericht op herstel en werkhervatting, bij voorkeur in de eigen functie van de werknemer.

Uiterlijk Week 6 (Probleemanalyse + advies)

Denkt de bedrijfsarts dat het verzuim langdurig gaat worden? Dan geeft de arbodienst u uiterlijk in week 6 een probleemanalyse met een advies over de onderzochte mogelijkheden voor uw werknemer. In de probleemanalyse staan de bevindingen van de bedrijfsarts en een reïntegratie-advies hoe de werknemer in de toekomst weer aan de slag zou kunnen. Zowel u als uw werknemer krijgen een exemplaar van het oordeel en het advies. Overigens krijgt alleen de werknemer het volledige advies. De werkgever ontvangt alleen die delen die relevant zijn voor het opstellen van het plan van aanpak.

Met de benodigde informatie kunt u samen met uw werknemer een plan van aanpak opstellen. U ontvangt geen medische gegevens, maar informatie over:

- De functionele beperkingen van de zieke werknemer;
- De mogelijkheden die de zieke werknemer nog heeft;
- Het soort arbeid dat de zieke werknemer nog kan verrichten.

Overigens: er hoeft geen probleemanalyse en plan van aanpak te komen bij kortstondig verzuim (= minder dan 6 weken).

Uiterlijk Week 8 (Plan van aanpak voor reïntegratie)

Op basis van het reïntegratie-advies van de arbodienst stelt u uiterlijk in de achtste week na de ziekmelding samen met uw werknemer een plan van aanpak voor reïntegratie op. In het plan van aanpak staat beschreven wat u en uw werknemer gaan ondernemen om de zieke werknemer weer aan het werk te krijgen. Om de voortgang te bewaken is het van belang om regelmatig te overleggen en zondig het plan bij te stellen.

Het bespreken van het plan met uw werknemer is in feite uw eerste reïntegratieoverleg. Hierbij kan ook de bedrijfsarts aanwezig zijn. Vervolgoverleg over de voortgang dient tenminste eens in de zes weken plaats te vinden.

In het plan van aanpak staat:

- Welke reïntegratie-activiteiten er worden gedaan door de werkgever en de werknemer en binnen welke termijnen de doelstellingen zullen worden bereikt. Hierbij worden er drie soorten activiteiten onderscheiden :
 - o aanpassingen op het werk;
 - o activiteiten die iemand weer geschikt maken voor werk;
 - o activiteiten die begeleiden naar ander werk.
- Wie de reïntegratie gaat aansturen en begeleiden (= wie de casemanager is); U wijst samen deze contactpersoon aan. De casemanager bewaakt de uitvoering van het plan van aanpak, houdt het dossier bij en onderhoudt de contacten met betrokken partijen. Dat kunt uzelf zijn, of bijvoorbeeld iemand van de arbodienst of een reïntegratiebedrijf. Voor welke optie u ook kiest, zorg er in elk geval voor dat uzelf altijd blijft voldoen aan al uw (andere) verplichtingen.
- Wanneer er contact dient te zijn tussen werknemer en arbodienst;
- Wanneer de reïntegratie-activiteiten worden geëvalueerd.

In een aantal gevallen hoeft geen plan van aanpak gemaakt worden, bijvoorbeeld bij kortdurend verzuim. Ook als de arbodienst constateert dat er - ook in de toekomst - geen mogelijkheden zijn om te werken, hoeft geen plan van aanpak opgesteld worden. Blijkt na verloop van tijd dat de situatie verbeterd is en dat er wel weer arbeidsmogelijkheden zijn, dan moet er alsnog een plan van aanpak gemaakt worden.

Minimaal elke 6 weken (contact met zieke werknemer onderhouden)

Werkhervatting is gemakkelijker naarmate de zieke werknemer beter contact heeft gehouden met de werkplek. Hou daarom regelmatig, maar tenminste elke zes weken, contact met de zieke werknemer over de voortgang (voortgangs- of evaluatiegesprekken). Tijdens het herstelproces en de reïntegratieactiviteiten hebben de werknemer en de arbodienst ook regelmatig contact. Daarnaast heeft de arbodienst ook regelmatig contact met u om te kijken wat er gedaan kan worden aan de terugkeer van de werknemer op het werk.

Week 8 tot en met 13

Werk eerst aan reïntegratie binnen uw eigen organisatie. Lukt dat niet, zet dan zelf reïntegratie bij een andere organisatie in gang. Schakel zonodig het reïntegratiebedrijf in. Leg in een reïntegratiedossier alles vast wat er wordt afgesproken en gedaan. Houd goed in de gaten of het plan van aanpak misschien moet worden aangepast aan de situatie van uw werknemer. Mogelijk vindt de arbodienst dat uw werknemer absoluut niet kan werken. Ook dan is het belangrijk dat u in de gaten houdt of de situatie ondertussen misschien is gewijzigd. Geef uw werknemer en de arbodienst een kopie van het plan van aanpak en van de eventuele aanpassingen op het plan.

Week 8 t/m 104 (uitvoeren plan van aanpak)

Vanaf week 8 tot en met het einde van de wettelijke ontslagbescherming in week 104 voert u samen met de zieke werknemer het plan van aanpak uit.

Week 42 (ziekmelding bij UWV door werkgever)

Is uw werknemer na dertien weken nog steeds ziek, dan meldt u de ziekte/arbeidsongeschiktheid aan het UWV. Het UWV registreert de ziekmelding, maar zal er verder voorlopig niets mee doen. U en uw werknemer zijn immers zelf verantwoordelijk voor de gang van zaken in de eerste twee ziektejaren. Wel stuurt het UWV na 87 weken van ziekte de aanvraagformulieren voor de WIA naar uw werknemer toe.

Week 46-52 (eerstejaarsevaluatie)

De werkgever en werknemer evalueren tussen de 46e en 52e week de reïntegratie-inspanningen van het eerste ziektejaar en bepalen of de aanpak werkt of bijgesteld moet worden. Het moment kan samenvallen met de periodieke 6-wekelijkse evaluatie tussen werkgever en werknemer.

Doel van deze evaluatie is dat werkgever en werknemer zo goed mogelijk het tweede ziektejaar in gaan en daarin een zo goed mogelijk reïntegratieresultaat bereiken. Daarom is het van belang dat u samen met uw werknemer terugkijkt of het afgelopen ziektejaar en voor de komende periode het doel bepaalt.

Tijdens de evaluatie staat u samen stil bij wat er gebeurd is, welke reïntegratie-activiteiten er zijn ontplooid en wat de actuele stand van zaken is. De kernvraag hierbij is: wat stond u aanvankelijk voor ogen, is dat bereikt of is er iets misgegaan? Is het doel niet bereikt, dan moet u zich afvragen of het doel bij de huidige aanpak nog wel reëel en haalbaar is en of er wellicht reden is om op een andere aanpak over te gaan en het plan van aanpak aan te passen.

Aan de hand van de volgende voorbeelden kunnen werkgever en werknemer beoordelen of de ingezette activiteiten en het tot dan toe behaalde resultaat al dan niet goed op koers liggen:

- De mate waarin tijdens het eerste ziektejaar wordt gewerkt, vertoont geen progressie en blijft achter bij het oorspronkelijk gestelde doel;
- Er is geen plan van aanpak dan wel er is een plan van aanpak zonder helder reïntegratiedoel omdat nog onvoldoende duidelijk is in welke mate de betrokkene (medisch) te belasten is;
- De mate waarin wordt gewerkt of het soort werk dat wordt verricht, wisselt sterk;
- Er treedt stagnatie op in medische behandeling of herstel;
- Een uitgebracht deskundigenoordeel heeft niet geleid tot overeenstemming over (een bijstelling van) een plan van aanpak;
- Periodes van werken worden in het eerste ziektejaar afgewisseld met periodes van uitval;
- Er wordt langer dan zes weken gewerkt in arbeid zonder of met heel beperkte loonwaarde (in de praktijk vaak 'arbeidstherapeutische basis' genoemd);
- Er wordt gewerkt in arbeid onder het voor de werknemer mogelijke niveau (opvularbeid), in afwachting van hervatting van de eigen arbeid, terwijl geen reëel vooruitzicht op hervatting bestaat;
- De werknemer werkt op een lager niveau dan wel op minder uren dan mogelijk is en er bestaat geen reëel vooruitzicht op een functie bij de eigen werkgever die beter overeenstemt met de belastbaarheid.

Weten werkgever en werknemer niet zeker of ze met de tot nu toe gekozen aanpak op de goede weg zitten, of zijn ze het daarover oneens, dan kunnen zij advies vragen bij een gespecialiseerde deskundige of een deskundigenoordeel bij het UWV vragen.

De werkgever legt de eerstejaarsevaluatie schriftelijk in een rapportage vast en neemt daarin op:

- De terugblik;
- De uitkomsten van de evaluatie;
- Het afgesproken doel voor het tweede ziektejaar;
- De gemaakte afspraken om het doel voor het tweede ziektejaar te bereiken.

Een kopie van de rapportage van de eerstejaarsevaluatie en het eventuele nieuwe plan van aanpak maken deel uit van het reïntegratiedossier van werkgever en werknemer.

Het wordt opgenomen in het reïntegratieverslag dat aan het einde van het tweede ziektejaar bij de aanvraag van de WIA-uitkering wordt meegestuurd.

Het kan zijn dat uw werknemer ondanks alle inspanningen uiteindelijk toch bij de WIA-poort aankomt. Komt het UWV dan, mede op basis van de inhoud van de eerstejaarsevaluatie, tot de conclusie dat de reïntegratie-inspanningen toch onvoldoende zijn geweest, dan wordt de periode waarover de werkgever het loon moet doorbetalen met nog eens maximaal één jaar verlengd! De eerstejaarsevaluatie is dus niet geheel vrijblijvend en zonder gevolgen.

Door nieuwe regelingen is het wenselijk geworden om aan het einde van het eerste ziektejaar een extra evaluatiemoment in te bouwen waarop werkgever en werknemer de geleverde reïntegratie-inspanningen samen evalueren. De periode waarover een werkgever bij ziekte het loon moet doorbetalen is namelijk per 1 januari 2004 verlengd van 52 naar 104 weken.

Hiermee is ook het moment veranderd waarop het reïntegratieverslag moet worden ingediend. Pas aan het einde van het tweede ziektejaar kan de werknemer een aanvraag voor een uitkering op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) indienen en wordt het reïntegratieverslag opgesteld. De beoordeling door het UWV vindt ook pas aan het einde van het tweede jaar plaats. De eerstejaarsevaluatie overbrugt deze periode.

Week 52-104

Gedurende de eerste twee jaar blijft de werkgever verantwoordelijk voor de reïntegratie. Zo bent u in die periode ook verantwoordelijk voor het plaatsen van uw werknemers bij een andere werkgever als terugkeer binnen uw eigen organisatie niet meer mogelijk is (Wet SUWI, Structuur Uitvoeringorganisatie Werk en Inkomen).

Let op: in de eerste twee jaar (104 weken) behoudt de werknemer vanaf de eerste dag van ziektemelding recht op loon. Over de eerste twee jaar is dat in totaal 170% van het loon. Op grond van de CAO bent u gehouden om het eerste jaar 100% van het loon en het tweede jaar 70% van het loon door te betalen. In het verlengde van de mogelijkheden die het sociaal akkoord biedt.

Week 87 (1 jaar en 35 weken)(ontvangst WIA-aanvraagformulier; reïntegratieverslag opstellen)

Het UWV stuurt uw werknemer in week 87 een aanvraagformulier voor een WIA-uitkering. Bij de WIA-aanvraag dient de werknemer een reïntegratieverslag in te sturen. Voordat de werknemer het reïntegratieverslag opmaakt, evalueert de werkgever/leidinggevende het verloop van de reïntegratie samen met de werknemer. Deze evaluatie van wat er in de afgelopen periode is gebeurd, wordt aan het plan van aanpak toegevoegd.

U kunt een verlenging van de WIA-claimbeoordeling voor onbepaalde tijd aanvragen als werkhervatting binnen aanzienlijke tijd wordt verwacht. Zie de UWV-formulieren op www.uwv.nl.

Week 91 (1 jaar en 38 weken) (uiterlijke verzending WIA-aanvraagformulier en reïntegratieverslag)

Einde van de aanvraagtermijn voor de WIA. Nadat de werkgever en de werknemer het reïntegratieverslag besproken hebben, heeft uw werknemer de WIA-aanvraag samen met het reïntegratieverslag, medische gegevens en een eigen verslag uiterlijk in week 91 na de ziekmelding naar het UWV gestuurd.

De meeste onderdelen van het reïntegratieverslag komen van u als werkgever. Van de arbodienst ontvangt de werknemer de medische informatie en de werknemer moet zelf het eigen oordeel aan het verslag toevoegen. U heeft los daarvan de loongegevens van uw werknemer naar het UWV gestuurd.

Het reïntegratieverslag bevat in ieder geval de volgende gegevens:

- De aard van het bedrijf van de werkgever;
- De functie en bekwaamheden van de werknemer;
- De vermelding van de eerste dag van ziekte;
- De volledige probleemanalyse van de arbodienst;
- Het door de werkgever en werknemer overeengekomen plan van aanpak;
- De eerstejaarsevaluatie;
- De meest recente evaluatie van het plan van aanpak;
- Het actuele oordeel over de kwaliteit van de arbeidsrelatie door zowel werkgever, werknemer als arbodienst;
- Het actuele oordeel van de arbodienst over de functionele beperkingen en mogelijkheden van de werknemer tot het verrichten van arbeid van de werknemer;
- Het actuele oordeel van de arbodienst over de aanwezigheid van passende arbeid bij de werkgever;
- De medische informatie van de arbodienst (deze wordt door de werknemer zelf toegevoegd aan het verslag);
- Het oordeel van de werknemer over de hiervoor opgenomen punten.

Het UWV gaat allereerst na of het reïntegratieverslag compleet is. Indien dit niet het geval is krijgt de werknemer twee weken de tijd om het aan te vullen.

Vervolgens toetst het UWV aan de hand van het reïntegratieverslag de reïntegratie-inspanningen van werkgever en werknemer (zijn alle afspraken nagekomen en alle mogelijkheden voor reïntegratie onderzocht?):

- Indien dit niet het geval is dan kan dat leiden tot:
 - o Loondoorbetalingsplicht voor werkgever (en uitstel van de WIA uitkering);
 - o Korting op de WIA-uitkering voor de werknemer.
- Indien dit wel het geval is, beoordeelt het UWV de WIA-aanvraag. Wanneer deze wordt toegekend, dan begint de WIA-uitkering na de 104e ziekteweek.

De werkgever en de werknemer ontvangen bericht over de uitslag van de WIA-aanvraag.

Week 92-104 (UWV beoordeelt het reïntegratieverslag)

Voordat de WIA-aanvraag in behandeling wordt genomen, beoordeelt het UWV in week 92-104 het reïntegratieverslag en deelt sancties uit als er te weinig is gedaan aan terugkeer naar het werk. Het UWV zal daarbij vooral kijken naar:

- De resultaten van de reïntegratie-inspanningen;
- De gemaakte afspraken;
- Het nakomen daarvan.

Heeft u inderdaad genoeg gedaan, dan zal het UWV uw werknemer keuren. Zo niet, dan verlengt het UWV de periode dat u het loon van uw werknemer moet doorbetalen. Het UWV kan de start van de WIA-uitkering maximaal een jaar uitstellen. In die extra tijd moet u het loon doorbetalen en alsnog aan uw reïntegratieverplichtingen voldoen. Uw werknemer kan dan in aanmerking komen voor een WIA-uitkering.

Wanneer de werknemer zelf te weinig heeft gedaan, kan de WIA-uitkering met een bepaald percentage worden verlaagd, afhankelijk van de ernst van de tekortkoming.

Week 92-104 (WIA-keuring)

Nadat uw werknemer de WIA-formulieren heeft ingevuld en opgestuurd volgt de WIA-keuring. Eerst gaat de werknemer langs de verzekeringsarts van het UWV. Die bekijkt de medische situatie (de gezondheidsklachten) en de belastbaarheid (de mogelijkheden tot werken zijn).

Als de verzekeringsarts heeft vastgesteld dat er beperkingen zijn, maar dat de werknemer nog wel zou kunnen werken, wordt de werknemer uitgenodigd voor een gesprek met de arbeidsdeskundige. Deze bekijkt welke functies de werknemer theoretisch nog zou kunnen vervullen. Op basis hiervan wordt bepaald in hoeverre de werknemer arbeidsongeschikt verklaard wordt. De werknemer ontvangt de beslissing per brief thuis.

Week 104 (mogelijke start WIA-uitkering)

Beschikking van het UWV en mogelijke start van de (gedeeltelijke) WIA-uitkering als de werknemer nog ziek is. Indien de papieren beoordeling van week 87 voldoende is, krijgt de werknemer een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek. Op grond van dit persoonlijk gesprek volgt een besluit over eventuele toekenning van een WIA-uitkering bij 104 weken ziekte.

Als de werknemer door het UWV arbeidsongeschikt is verklaard en recht krijgt op een WIA-uitkering, dan volgt na week 104 het einde van de wettelijke ontslagbescherming en gaat de WIA-uitkering van start. De arbeidsovereenkomst met werkgever is beëindigd.

