

WET VERBETERING POORTWACHTER

De Wet Verbetering Poortwachter regelt de minimaal door werknemer én werkgever te nemen processtappen om te komen tot een optimaal reïntegratie resultaat. Poortwachter regels zijn meer algemeen en aanvullend op eventuele bedrijfsspecifieke afspraken hoe te handelen bij verzuim (verzuimprotocol).

In een verzuimprotocol legt u vast wie waarvoor verantwoordelijk is bij verzuim. Door afspraken vooraf te maken kunnen immers problemen achteraf voorkomen worden.

In een drietal situaties zal UWV uw reïntegratie inspanningen formeel toetsen:

- bij een beoordeling in het kader van een WIA aanvraag
- bij een door werkgever en/of werknemer aangevraagd deskundigenoordeel UWV
- bij uitdiensttreding van een werknemer tijdens verzuim / ziekte

Toetsing door UWV zal plaatsvinden aan de hand van uw schriftelijke verslaglegging en aan de hand van in de praktijk behaalde resultaten.

Werkgevers dienen bij langer durend verzuim een zogenoemd reïntegratiedossier aan te leggen. Werknemer dienen bij langer durend verzuim een zogenoemd reïntegratieverslag aan te leggen.

Dit bestaat uit de volgende componenten:

- probleemanalyse en advies plan van aanpak reïntegratie (wordt aangeboden door de bedrijfsarts)
- plan van aanpak reïntegratie (op te stellen door werkgever én werknemer)
- periodieke evaluaties (op te stellen door werkgever én werknemer)
- eventuele bijstelling van het plan van aanpak reïntegratie (wordt aangeboden door de bedrijfsarts)
- eerstejaars evaluatie plan van aanpak (op te stellen door werkgever en werknemer)
- eindevaluatie plan van aanpak (op te stellen door werkgever en werknemer)
- actueel oordeel Arbo-dienst (op te stellen door bedrijfsarts of medewerker Arbo-dienst)
- medische informatie t.b.v. WIA toets (op te stellen door bedrijfsarts ten behoeve van werknemer)

Indien uw inspanningen als werkgever als onvoldoende worden beoordeeld, kan UWV sanctioneren in de vorm van een verlenging van de loondoorbetalingplicht met maximaal 1 jaar bij onvoldoende reïntegratie inspanning.

Indien uw inspanningen als werknemer als onvoldoende worden beoordeeld, kan UWV sanctioneren in de vorm van een korting op of opschorten van de uitkering bij onvoldoende reïntegratie inspanning.

- **probleemanalyse en advies plan van aanpak reïntegratie**

Wanneer sprake is van langer durend verzuim zal de bedrijfsarts van PreAct ten behoeve van werkgever en werknemer een zogenoemde probleemanalyse en advies plan van aanpak opstellen. Dit gebeurt doorgaans in de 6^e verzuimweek.

Werkgever én werknemer dienen deze probleemanalyse en advies plan van aanpak samen binnen 2 weken na toezending te vertalen naar een eigen plan van aanpak reïntegratie, waarvoor beide partijen tekenen.

Werkgever en werknemer dienen bij langer durend verzuim tevens kennis te nemen van rechten en plichten bij langer durend verzuim. De betreffende UWV voorlichtingbrochure kunt u downloaden vanaf de PreAct website www.preact.nl / poortwachter.

- **plan van aanpak reïntegratie**

Op basis van de toegezonden probleemanalyse en advies plan van aanpak stellen werkgever en werknemer samen een plan van aanpak op om te komen tot een optimaal reïntegratie resultaat.

Het plan van aanpak is uw belangrijkste reïntegratie document. Stelt u deze rapportage dan ook tijdig en zorgvuldig op. Het plan van aanpak vormt de basis voor uw verdere reïntegratie activiteiten. Doorgaans stelt u in de 8^e verzuimweek een plan van aanpak op.

- **periodieke evaluaties**

Werkgever en werknemer dienen periodiek de voortgang van de reïntegratie te evalueren en vast te leggen in een zogenoemde periodieke evaluatie. UWV hanteert als richtlijnen een evaluatie tenminste per 6 weken. Vaker evalueren mag natuurlijk ook.

- **bijstelling plan van aanpak reïntegratie**

De medische situatie / belastbaarheid van een werknemer kan immers tussentijds wijzigen. Ook kunnen veranderende bedrijfsomstandigheden een rol van betekenis spelen in het reïntegratie proces. Wanneer uit de periodieke evaluaties blijkt dat het eerder opgestelde plan van aanpak bijstelling behoeft, legt u dit samen (werkgever en werknemer) vast in een bijstelling plan van aanpak reïntegratie.

- **melding UWV 13 weken**

Wanneer het verzuim van een werknemer langer dan 13 weken dreigt te duren, dient u een administratieve melding van verzuim voor aanvang van de 13^e verzuimweek toe te sturen aan UWV. Zie ook www.uwv.nl Bij een volledige werkhervatting na een eerdere melding UWV dient u binnen 4 weken na de volledige werkhervatting deze eveneens te melden aan UWV.

Blijft een volledige werkhervatting en dus herstel melding UWV uit, dan ontvangt de werknemer voor afloop van het 1^e verzuimjaar een schrijven van UWV waarin hij/zij nogmaals wordt gewezen op rechten en plichten.

- **eerstejaars evaluatie**

Voor afloop van het eerste verzuimjaar dienen werkgever en werknemer samen de voortgang van de reïntegratie te evalueren. U doet dit tussen de 46^e en 52^e verzuimweek. Welke acties hebben inmiddels plaatsgevonden en welke acties dienen nog genomen te worden om te komen tot een optimale reïntegratie.

U dient deze evaluatie vast te leggen in de rapportage eerstejaarsevaluatie, werkgever en werknemer tekenen deze rapportage na opstellen voor akkoord.

- **aanvraag WIA**

UWV stuurt aan werknemers (na een eerdere melding UWV bij 13 weken) een aanvraagformulier WIA toe, doorgaans in de 87^e week na aanvang van het verzuim. De werknemer dient de WIA aanvraag zelf in te vullen en te retourneren aan UWV.

Samen met de aanvraag WIA wordt het oordeel van de werknemer gevraagd ten aanzien van de reïntegratie inspanningen en het bereikte reïntegratie resultaat.

De werkgever dient vanuit het reïntegratiedossier een kopie van de probleemanalyse, een kopie het plan van aanpak, kopieën van periodieke evaluaties, een eventuele kopie van de bijstelling van het plan van aanpak en een kopie van de eerstejaars evaluatie te overhandigen.

- **eindevaluatie WIA**

Tot slot dienen werkgever en werknemer samen een eindevaluatie plan van aanpak mee te sturen met de WIA aanvraag. Hierin kijkt u samen terug op de geleverde reïntegratie inspanningen en het bereikte reïntegratie resultaat.

- **actueel oordeel Arbo-dienst**

Tevens wordt gevraagd aan de bedrijfsarts / Arbo-dienst om een oordeel te geven over de geleverde reïntegratie inspanningen van werkgever en werknemer en het bereikte reïntegratie resultaat.

- **medische informatie WIA**

De bedrijfsarts maakt een samenvatting van de bij hem / haar bekende medische informatie en stuurt deze, eventueel vergezeld van via de huisarts en/of medisch specialist verkregen informatie, toe aan werknemer. Actueel oordeel en medische informatie dienen meegestuurd te worden met de WIA aanvraag.

Week 91	:	uiterlijke inzending van WIA aanvraag en reïntegratie verslag door werknemer.
Week 91	:	administratieve toets UWV op ingezonden stukken.
Week 92 – 104	:	feitelijke WIA beoordeling door UWV.
Vanaf week 104	:	wel / geen toekenning WIA