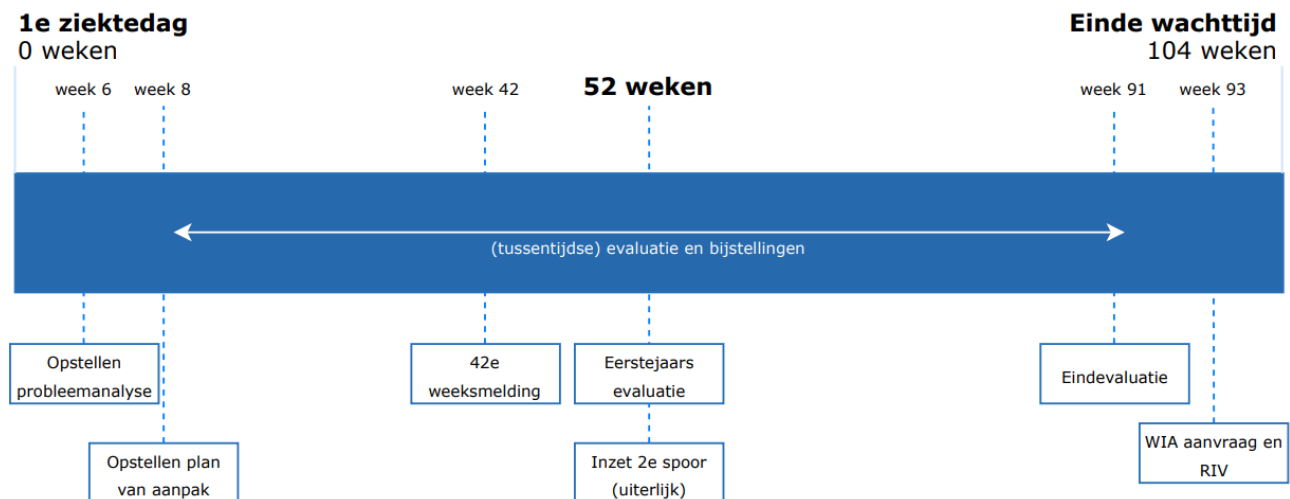


Quick start

bij de Werkwijzer Poortwachter



Deze quick start is een aanvulling op de Werkwijzer Poortwachter. Het is geen vervanger van de Werkwijzer, maar ondersteunt u als werkgever in grote lijnen bij de stappen die u moet zetten bij de re-integratie van uw arbeidsongeschikte werknemer. Het wijst u op de verantwoordelijkheden die u heeft: ook ten aanzien van de deskundigen die u inschakelt. Als u een volledig overzicht wilt hebben, raden wij u aan om de Werkwijzer Poortwachter te lezen.



Tijdens deze periode wordt van u verwacht dat u de re-integratiemogelijkheden blijft evalueren en bijstellen. In de loop van de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid bouwt u daardoor een re-integratieverslag op. Dit verslag levert u in de 93^e week bij ons in. U levert het eerder in als uw werknemer nog voor het einde van de eerste 2 ziektejaren 'ziek uit dienst' gaat. Op www.uwv.nl vindt u een [stappenplan](#), waarmee u precies kunt bepalen wanneer u welke stap zet.

Uw werknemer meldt zich ziek¹

Als uw werknemer zich ziek meldt, start meteen uw verantwoordelijkheid voor de verzuimbegeleiding. In de eerste weken neemt u regelmatig contact op met uw zieke werknemer om na te gaan hoe het gaat en wat de verwachtingen zijn. U blijft betrokken en stuurt eens een kaart of brengt een bos bloemen. Als hij daartoe in staat is, vraagt u hem om eens op de werkplek langs te komen.

¹ Eigenlijk moeten we spreken over 'arbeidsongeschikt' in plaats van 'ziek'. Omdat dat makkelijker leest hebben we het in dit document echter over 'ziek'.

Uw werknemer lijkt langer dan 6 weken ziek te blijven

Als de ziekte van uw werknemer langdurig lijkt te zijn, stelt uw bedrijfsarts een Probleemanalyse op. Na 6 ziekteweken stelt de bedrijfsarts altijd een [Probleemanalyse](#) op. Binnen 2 weken na de Probleemanalyse stelt u samen met uw werknemer een [Plan van aanpak](#) op. Dit betekent dus dat u uiterlijk in de achtste ziekteweek een Plan van aanpak opgesteld heeft.

Als de bedrijfsarts aangeeft dat uw werknemer mogelijkheden heeft om te werken, vertelt hij u aan welke voorwaarden het werk moet voldoen. Aan de hand van deze voorwaarden beoordeelt u of uw werknemer zijn eigen functie weer zou kunnen uitvoeren. Als dat niet zomaar mogelijk is, gaat u na of dat wel zou kunnen als het eigen werk wordt aangepast. Kan het oorspronkelijke werk ook niet in aangepaste vorm worden verricht? Dan onderzoekt u of het mogelijk is om uw werknemer een andere, al dan niet aangepaste, functie binnen uw organisatie aan te bieden. Misschien kunt u zelfs (tijdelijk) een speciaal takenpakket voor hem samenstellen. De manier waarop uw werknemer zo snel en volledig mogelijk weer aan het werk kan komen, noteert u in het Plan van aanpak.

Regelmatig, maar minstens 1 keer in de 6 weken, bespreekt u de voortgang van de re-integratie met uw werknemer. Na 52 ziekteweken volgt een verplichte (Eerstejaars-)evaluatie. Daarvan doet u verslag in een [evaluatieformulier](#). Ook andere nieuwe afspraken over de re-integratie legt u vast in een evaluatieformulier. Zij kunnen een aanpassing van het Plan van aanpak noodzakelijk maken. Zo kan het bijvoorbeeld nodig zijn om het Plan van aanpak bij te stellen, als de mogelijkheden van uw werknemer wijzigen of bij veranderingen binnen uw organisatie.

Als de bedrijfsarts aangeeft dat de voorwaarden waaronder uw werknemer kan werken zijn gewijzigd, beoordeelt u de re-integratiemogelijkheden binnen uw organisatie opnieuw. Vergeet ook dan niet om het Plan van aanpak aan te passen.

Zie voor meer informatie: hoofdstuk 3.2 van de Werkwijzer Poortwachter.

Zoals alle deskundigen die u inschakelt, valt de bedrijfsarts onder uw verantwoordelijkheid. Het is daarom belangrijk dat u erop let of de bedrijfsarts regelmatig contact heeft met uw werknemer en dat u zelf contact opneemt met de bedrijfsarts als u twijfelt aan de door hem gegeven begeleiding of adviezen. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als uw werknemer lijkt op te knappen, terwijl de aangegeven belastbaarheid niet verandert.

Hervattingskansen vergroten

Als u twijfelt over de re-integratiemogelijkheden binnen uw eigen organisatie (in het zogenaamde '[eerste spoor](#)') kunt u dat laten onderzoeken door een arbeidsdeskundige. Omdat ook deze arbeidsdeskundige onder uw verantwoordelijkheid werkt, is het van belang dat u zijn rapportage(s) kritisch leest en daarover vragen stelt als u iets niet duidelijk is. De rapportage van de arbeidsdeskundige voegt u toe aan het re-integratiedossier. De uitkomst van het arbeidskundig onderzoek kan weer een reden zijn om het Plan van aanpak aan te passen.

Zodra het erop lijkt dat hervatting binnen uw eigen bedrijf niet meer mogelijk is, helpt u uw werknemer bij het verkrijgen van geschikt werk bij een andere werkgever (in het zogenaamde '[tweede spoor](#)'). In ieder geval start u deze begeleiding als uw werknemer 52 weken ziek is en er nog steeds geen zicht bestaat op een daadwerkelijke hervatting in uw eigen organisatie. Voor de begeleiding in het tweede spoor wordt een re-integratieplan opgesteld.

Een re-integratieplan opstellen

Het maakt niet uit of u daarvoor een opdracht geeft aan een deskundige, zoals een re-integratiemedewerker van een re-integratiebedrijf, of dat u uw werknemer zelf begeleidt bij het vinden van geschikt werk bij een andere werkgever: in beide situaties moet een zogenaamd 're-integratieplan' worden opgesteld. In het re-integratieplan worden een persoonsprofiel² en een zoekprofiel³ beschreven. Zij vormen de uitgangspunten voor een re-integratietraject. In een re-integratietraject wordt aangegeven wat er moet worden gedaan om uw werknemer zo snel mogelijk in staat te stellen om bij een andere werkgever een geschikte functie te krijgen. Daarbij wordt ook vermeld wanneer een activiteit wordt gestart en hoelang zij duurt.

Als u voor de begeleiding in het tweede spoor een deskundige inschakelt, gaat u, net als bij andere leveranciers, na of het re-integratieplan aan uw wensen voldoet. Het voorgestelde re-integratietraject moet aansluiten bij de specifieke situatie en mogelijkheden van uw werknemer en hem optimale kansen bieden om bij een andere werkgever een geschikte functie te bemachtigen. Ook moet u erop letten dat in het re-integratieplan een overzicht van periodieke rapportagemomenten is opgenomen. De rapportages die de deskundige u op die momenten stuurt, bieden u, als opdrachtgever en eindverantwoordelijke, namelijk de mogelijkheid om het verloop van de re-integratie te volgen. Zo kunt u tijdig ingrijpen als het traject onnodig lijkt te worden vertraagd, of zich in een niet of minder effectieve richting ontwikkelt.

Vanzelfsprekend let u erop dat de door u ingekochte diensten daadwerkelijk worden geleverd en dat op de overeengekomen momenten wordt gerapporteerd.

Een tweesporenbeleid

Zolang er een dienstverband bestaat bent u verplicht om uw werknemer in uw eigen organisatie te herplaatsen als zich daartoe (alsnog) een gelegenheid voordoet: ook als hij inmiddels wordt begeleid bij het vinden van werk bij een andere werkgever. Daarom spreekt men vaak van een 'tweesporenbeleid': het 'tweede-spoortraject' loopt naast het 'eerste-spoortraject'.

Uw werknemer werkt niet mee

Uw werknemer moet meewerken aan zijn re-integratie, zolang het redelijk is om dat van hem te eisen. Werkt uw werknemer niet mee, dan kunt u maatregelen nemen om hem toch te bewegen om mee te werken. Om te beginnen kunt u uw werknemer daarop aanspreken. Als dat niet helpt kunt u hem officieel berispen, de loonbetaling opschorten of loon inhouden. In het ergste geval kunt u uw werknemer ontslaan. Houd er wel rekening mee dat tijdens ziekte een ontslagverbod geldt, dat alleen onder een beperkt aantal voorwaarden doorbroken kan worden. Zie voor meer informatie: hoofdstuk 4.4. Werkwijzer Poortwachter.

² Het persoonsprofiel vormt de uitgangspunt van de zieke werknemer voor wat betreft zijn mogelijkheden om werk te vinden, te krijgen en te houden. Het bestaat uit een weergave van zijn arbeidservaring, van de door hem gevolgde opleidingen en cursussen, van zijn belemmeringen en beperkingen, van zijn persoonsgebonden kenmerken, ambities, wensen en voorkeuren.

³ Het zoekprofiel bestaat uit een opsomming van branches, functies en/of werkzaamheden waarbinnen en waarnaar met de meeste kans op succes kan worden gezocht. Deze opsomming is het resultaat van een vergelijking van de arbeidsmogelijkheden van de werknemer (op basis van het persoonsprofiel) met de arbeids-, verwervings- en hervattingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Een deskundigenoordeel

Tenslotte is het goed om te weten dat u (evenals uw werknemer) UWV met betrekking tot een aantal aspecten om een deskundigenoordeel kunt vragen. U kunt een dergelijk oordeel vragen als de re-integratie dreigt te stagneren omdat u en uw werknemer van mening verschillen, of als u wilt weten of u voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Meer en gedetailleerdere informatie met betrekking tot uw re-integratieverplichtingen vindt u in de [Werkwijzer Poortwachter](#).

Volg ons



Disclaimer

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2020