

Wet Verbetering Poortwachter

Henriette Sterken



werken aan perspectief

Werkwijzer Poortwachter 2017



Nationale
Ombudsman

Werknemers

Verzekeraars

Awareness is the greatest
agent for change.

Eckhart Tolle

quote fancy

Werkgevers

Branches/
sectoren

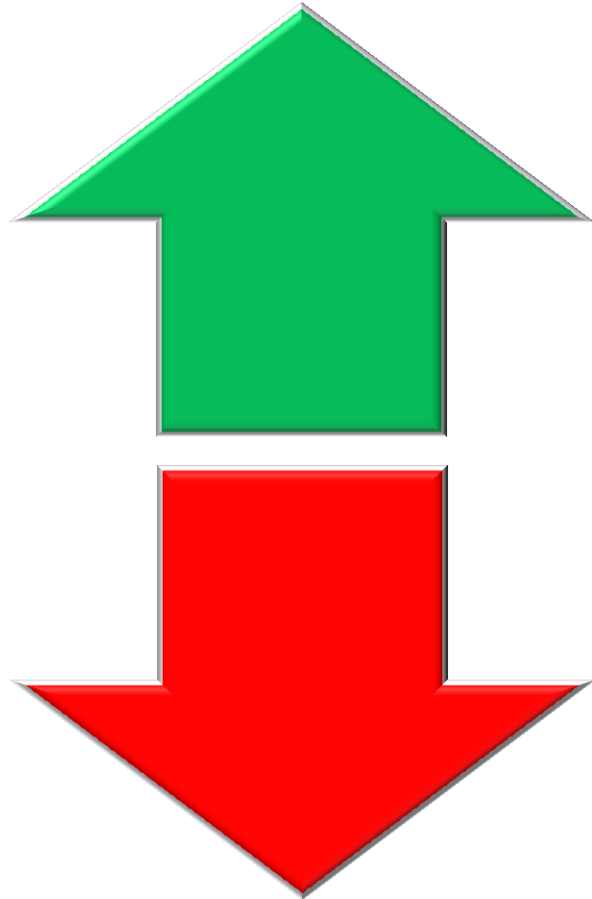
Arbodiensten

SZW/
Rechtspraak

Nieuwe kansen



Wat wil UWV hiermee bereiken?



meer waardering

minder bandbreedte



Belangrijkste wijzigingen



Wijzigingen m.b.t. loonsanctie

- Uitspraken Centrale Raad van Beroep:
- UWV legt geen administratieve loonsanctie op als alle formulieren aangeleverd zijn. Ook als deze formulieren wel inhoudelijk vragen oproepen.
- UWV moet ook loonsanctie opleggen als loon plus kosten van en re-integratie kosten de bedrijfsvoering van *WG naar verwachting* ernstig zal schaden.
- Alleen als de werkgever feitelijk niet meer in staat is om de tekortkomingen te herstellen, moet de verlenging achterwege blijven

Wijzigingen tav re-integratie

■ Jurisprudentie:

De eigen risicodragerszekerwet is verplicht na einde tijdelijk dienstverband re-integratie voort te zetten **alsof** de werknemers nog in dienst is.

Herplaatsing in eigen organisatie (spoor 1) is van toepassing ook als het noodzakelijk is om het dienstverband te verlengen of opnieuw een dienstverband aan te gaan.

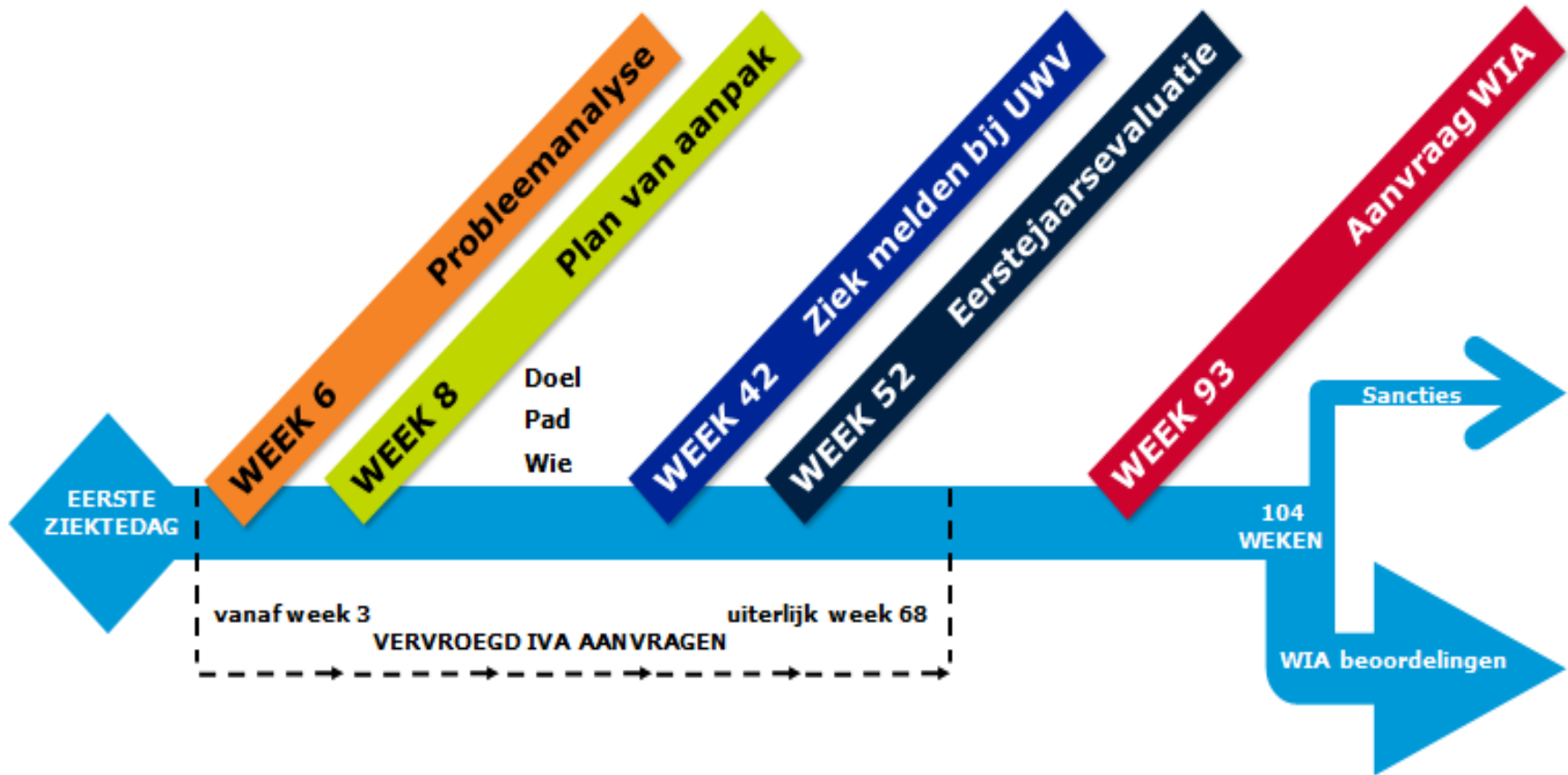
■ Wijziging sollicitatieplicht WIA/WW:

Als werknemer binnen 1 jaar na einde wachttijd de AOW leeftijd bereikt mag men in goed overleg afzien van inzet spoor 2


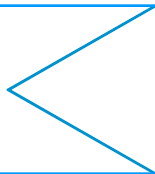
Niet alles is veranderd ...



De procesgang



Toetsvragen re-integratie

- Is het eigen werk passend?
 - Is het eigen werk **passend** te maken?
 - Is er ander passend werk binnen het bedrijf?
 - Is er passend werk bij een ander bedrijf (2e spoor)?
- 
- 

Wat is passende arbeid

Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend

Rekening houdend met:

- fysieke geschiktheid
 - in welke mate geschikt tot werken
- bekwaamheden
 - opleiding / ervaring
- billijkheid
 - affiniteit met het werk / functieniveau / reistijd / vroegere arbeid / arbeidspatroon / duurzaamheid

De rechten en plichten van werkgever en werknemer zijn vastgelegd in BW (Art 7:658a BW en Art. 7:660a BW)



Verplichtingen werknemer

- Meewerken aan herstel en dit niet belemmeren/ vertragen
- Meewerken aan re-integratie (in redelijkheid)
- Als werknemer niet meewerkt:
 - waarschuwing, opschorten/ inhouden loon, in uiterste geval ontslag

Opheffing ontslagverbod (art 7:670b, lid 3 BW)

- Zonder deugdelijke grond
 - voorschriften WG niet opvolgen
 - niet meewerken aan maatregelen gericht op weer te laten werken
 - weigeren van aangeboden passend werk
 - niet meewerken aan opstelling, bijstelling of evaluatie PvA

Verplichtingen werkgever, aandachtspunten

- Omvang organisatie werkgever
 - naar mate groter en meer diversiteit in functies meer passend werk beschikbaar
 - dan ook meer mogelijkheden voor passend te maken eigen werk
 - in redelijkheid en gegeven de bedrijfsomstandigheden
- Met elkaar verbonden ondernemingen
 - naar mate (presentatie naar buiten en herkenbaar) als één organisatie gedragen (gezamenlijke interne diensten) dan re-integratie eerder bezien als Spoor 1-activiteit
- Branche gebonden en sectorale aspecten
 - kunnen richtinggevend zijn voor wat mag worden verwacht

Passende arbeid

Dynamisch begrip

**Hoe langer het verzuim
hoe ruimer de
opvatting/interpretatie**



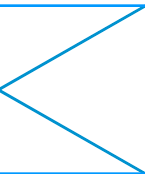
Pas belastbaarheid na 1^e jaars evaluatie

- Dan ook pas dan start van re-integratie mogelijk
- Volgorde van re-integratie blijft ook hier bestaan
- Als geen concreet uitzicht op structurele hervatting bij eigen WG in (aangepast) eigen werk of ander passend werk (en zo dicht mogelijk bij functionele mogelijkheden), dan ook direct start Spoor 2
- Spoor 1 blijft altijd 'open'
 - mogelijke wijzing in belastbaarheid biedt wellicht nieuwe kansen in Spoor 1

De werkgever in zijn kracht!

Doen tijdens eerste spoor

- In contact blijven, regie houden, ook over uw deskundigen
- Nauw samenwerken met de arbodienst
- Snel herplaatsen in passend werk bij eigen werkgever
 - Arbeidstherapie
 - Werk(plek) aanpassen
 - Werktijden/rooster aanpassen
- Dossier bijhouden (zie stappenplan WIA, uwv.nl)
- Ingrijpen bij arbeidsconflicten, stagnatie



▾ Mijn werknemer is ziek

 Inloggen: [Werkgeversportaal](#)

 Mijn werknemer is ziek:
loondoorbetaling

Werken aan re-integratie

Mijn werknemer is langdurig ziek

Na 2 jaar ziekte

[Werkgevers](#) > [Samen werken aan re-integratie](#) > [Stappenplan bij ziekte](#)

Stappenplan bij ziekte

Met het Stappenplan kunt u precies zien welke acties u moeten ondernemen tijdens ziekte van uw werknemer. Ook ziet u wat uw werknemer moet doen.

Om een persoonlijk overzicht te krijgen, vult u de eerste dag van ziekte in.

Vanaf wanneer is uw werknemer ziek?



Wanneer	Wat moet er gebeuren	Print stappenplan
Dag 1 <i>Mijn actie</i>	Ziekmelden. Is uw werknemer ziek? Dan moet hij dit zo snel mogelijk doorgeven aan u. U meldt uw werknemer ziek bij de bedrijfsarts of arbodienst. De bedrijfsarts of arbodienst neemt dan contact op met uw werknemer. Meer informatie ▾	
Week 6 <i>Mijn actie</i>	Probleemanalyse WIA. Is uw werknemer bijna 6 weken ziek? Dan heeft hij een gesprek met de bedrijfsarts of arbodienst. Hij stelt vast wat uw werknemer met zijn gezondheid nog wel kan en wat niet. Dit heet de probleemanalyse WIA. Ook begint u met de aanleg van een dossier. Hierin bewaart u alle afspraken die u maakt over de re-integratie. Meer informatie ▾	
Week 8 <i>Mijn actie</i>	Plan van aanpak WIA. Samen met uw werknemer maakt u uiterlijk in de achtste week dat hij ziek is een Plan van aanpak WIA. Hierin staat wat u en uw werknemer gaan doen om ervoor te zorgen dat hij zo snel mogelijk weer aan het werk kan.	



Gerelateerde onderwerpen

- [Vervroegd WIA aanvragen](#)
- [Wanneer is het de 42e week?](#)
- [Betermelden na de 42e week](#)

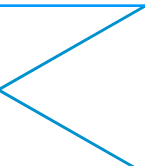
Wat moet ik hierna doen en weten?

- [Mijn werknemer is langdurig ziek](#)
- [Na 2 jaar ziekte](#)

Bij stagnatie... doen!

- Vrijwillige verlenging van de wachttijd aanvragen
- Verkorte wachttijd aanvragen bij volledig en duurzaam Arbeidsongeschikt
- Loonmaatregelen nemen

- Maar vooral: **Deskundigenoordeel** aanvragen
 - Een onafhankelijk oordeel over de stand van zaken
 - Doel: stagnatie vlot trekken



Deskundigenoordeel UWV (DO)

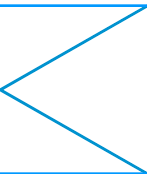
■ Aandachtspunten

- Uitslag is niet bindend, DO heeft geen juridische status
- Weegt wel mee bij beoordeling RIV
- Hoor en wederhoor

■ Te stellen vragen

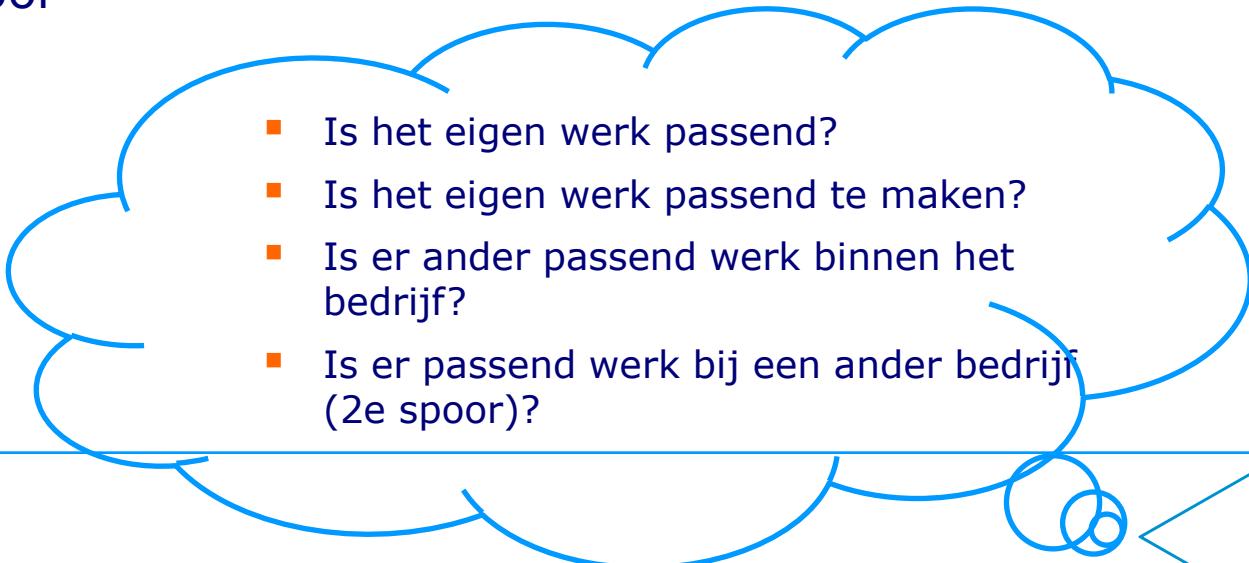
- Is werknemer (weer) in staat zijn volledige werk te doen?
- Is de gevraagde of geboden arbeid passend?
- Zijn de re-integratie-inspanningen werknemer voldoende
- Zijn de re-integratie-inspanningen werkgever voldoende

■ Tijdige interventie voorkomt loonsanctie



Wanneer tweede spoor?

- Als werkgever en werknemer constateren dat herplaatsing bij eigen werkgever nu of binnen afzienbare tijd geen structurele mogelijkheden biedt;
 - plan van aanpak bijstellen
 - binnen 6 weken plan 2e spoor opstellen
- In ieder geval toetsen bij Eerstejaarsevaluatie
- Eerste spoor loopt door

- 
- Is het eigen werk passend?
 - Is het eigen werk passend te maken?
 - Is er ander passend werk binnen het bedrijf?
 - Is er passend werk bij een ander bedrijf (2e spoor)?

Adequaat Spoor 2-traject

- Logische reeks van elkaar opvolgende, flankerende en/of overlappende activiteiten
- Persoonsprofiel is uitgangspositie
- Zoekprofiel is einddoel: structurele werving van een geschikte functie
- Afstand tussen persoonsprofiel en zoekprofiel verkleinen/opheffen
 - Adhv: arbeids-, verwervings- en hervattingsmogelijkheden
 - *Adequaat* betekent: traject direct bijstellen als daartoe aanleiding is
 - Wat is door BA vastgesteld over belastbaarheid en prognose?
 - Periodieke verslaglegging
 - Direct actie WG als WN afspraken niet na komt

Tot wanneer tweede spoor?

Tot werkhervatting is bereikt

óf

Tot het 2e spoor traject adequaat is doorlopen,
én werknemer kan op eigen kracht:

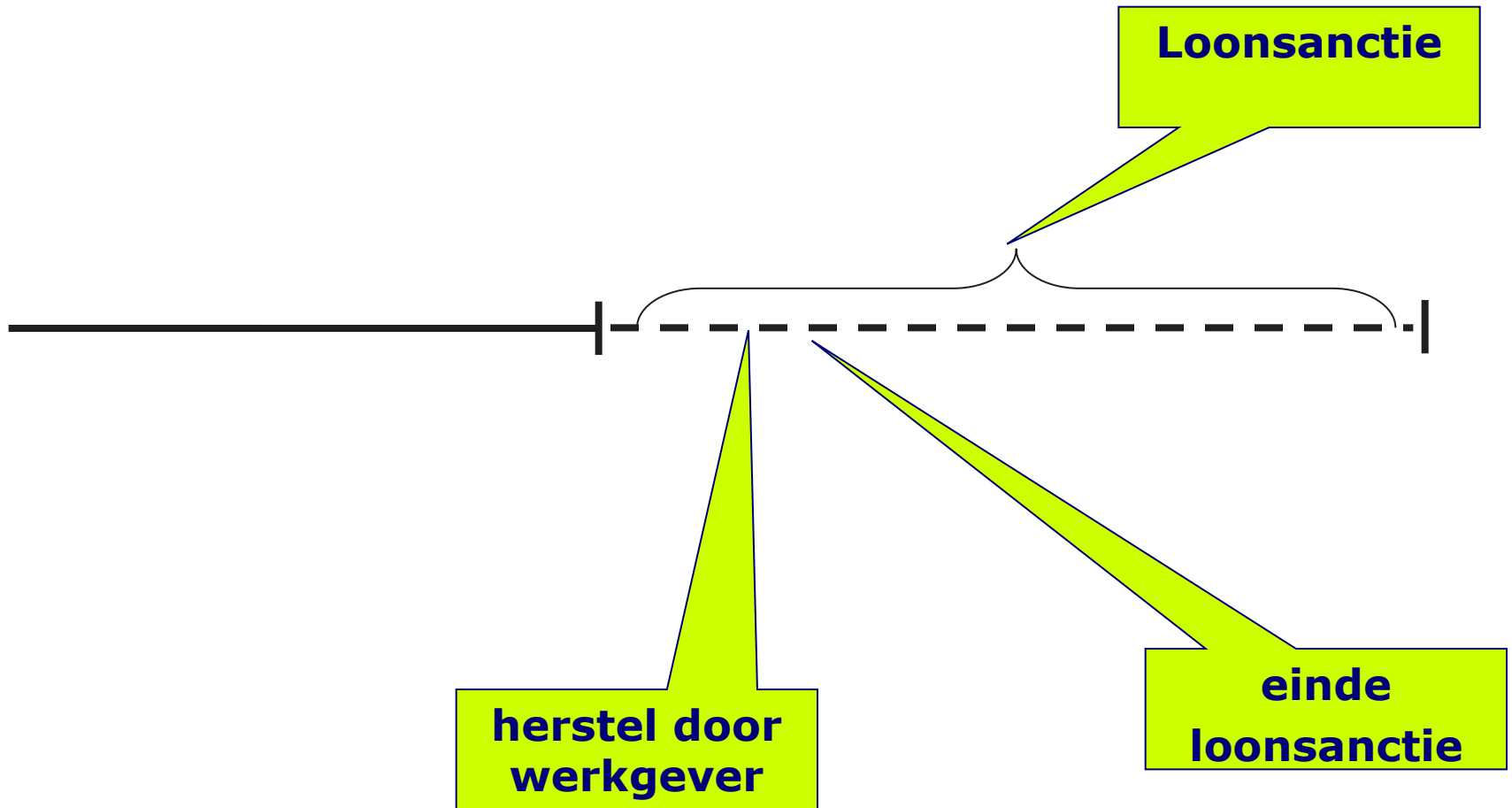
- blijven zoeken naar werk
- werk krijgen
- werk behouden



Spoor 2 en *marginale mogelijkheden*

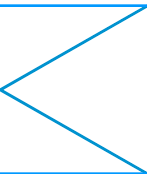
- Tegen de grens aan van GBM
- Blijvende situatie
- Onderzoeken deze geringe mogelijkheden nog kunnen worden benut
- Focus op mogelijkheden in eigen organisatie
- Spoor 2 niet snel aan de orde, maar beargumenteer dit goed!

Wat is een loonsanctie?



Resultaat van re-integratie: wat is voldoende?

- Werk is passend
- Werkhervatting is structureel
- Werk sluit zo dicht mogelijk aan bij de functionele mogelijkheden, functieniveau en laatst verdiende loon, met een minimum van 65% en dan met instemming van uw werknemer



Geen plaatsingsresultaat, wel voldoende

Geen plaatsing in passend werk bereikt, inspanningen zijn toch voldoende als:

- Spoor 1 voldoende is onderzocht en adequaat Spoor 2-traject is opgestart en waar mogelijk afgerond
- Niet meewerken aan (afronden van een) traject volledig aan werknemers is te wijten en sanctiemaatregelen door WG zonder succes zijn toegepast

Meerdere werkgevers

Loonsanctie kan worden opgelegd

- Als bij alle werkgevers verwijtbare tekortkomingen in re-integratie zijn vastgesteld
- Vraagt een van de werkgevers een bekorting aan, dan geldt dat voor alle.

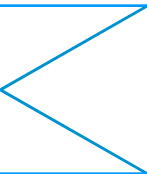
Herstel tekortkomingen

- Maak een verslag van de herstelactiviteiten op basis van de UWV beschikking
- UWV moet binnen drie weken een oordeel geven over de herstelactiviteiten
- Indien akkoord, wordt de sanctie zes weken na de beslissing hierover opgeheven
- De claim op de WIA wordt in behandeling genomen



De werkgever in zijn kracht!

- In contact blijven, regie houden, ook over uw deskundigen
 - Verantwoordelijkheden delen met werknemer
 - Nauw samenwerken met de arbodienst
 - Terugkeermogelijkheden naar oude werk steeds beoordelen
 - Ingrijpen bij arbeidsconflicten, stagnatie
 - Dossier bijhouden
 - Snel herplaatsen in passend werk bij andere werkgever
 - Netwerk aanspreken, detacheren
 - Goed 2e spoor traject inzetten en regie houden
-



Laatste vraag

Kahoot!

Awareness is the greatest
agent for change.

Eckhart Tolle

 quote fancy

