

Kenniskaart

Wet Verbetering Poortwachter



Uitleg over de Wet Verbetering Poortwachter voor
leidinggevenden

9 april 2025

Ontwikkeld door onderzoekers van de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG

Passend • werk

Re-integratie van een langdurig uitgevallen werknemer

In Nederland hebben we de Wet Verbetering Poortwachter. Deze wet beschrijft wat werkgever en werknemer moeten doen vanaf de eerste week van ziekte. Hieronder vind je een overzicht (tijdlijn) van het hele proces poortwachter. Hierin staat beschreven wat voor taken en verplichtingen je als werkgever hebt. Ook staan hier adviezen om dit proces zo goed mogelijk te laten verlopen voor jezelf én de werknemer.

Verantwoordelijkheden

Tijdens zijn of haar re-integratie ben je samen met je werknemer verantwoordelijk voor een goede terugkeer in werk. Als werkgever ben je ook verantwoordelijk voor het aanbieden van andere taken of werk wat bij de situatie van de werknemer past, wanneer een werknemer zijn of haar werk (tijdelijk) niet kan uitvoeren. Bovendien ben jij het eerste aanspreekpunt voor je werknemer, dus het is belangrijk dat je vragen kan beantwoorden van je werknemer over de re-integratie.

In contact blijven met je werknemer

Het is belangrijk dat je werknemer in contact blijft met de organisatie en (wanneer mogelijk) in het arbeidsritme kan blijven. Als je aan de voorkant van het re-integratieproces tijd en aandacht neemt voor jouw werknemer, zal de afstand tot werk kleiner blijven en zal re-integreren makkelijker verlopen. Zorg dat je minstens één keer per week contact houdt met je zieke werknemer. Dit kan telefonisch contact zijn of een uitnodiging om eens koffie op het werk te komen drinken. Wat het beste past is afhankelijk van de situatie van de zieke werknemer.

Het re-integratiedossier

Het is belangrijk om vroeg in het re-integratieproces een *re-integratiedossier* bij te houden. Als je werknemer bijna twee jaar ziek is, kan hij of zij een aanvraag voor een WIA-uitkering indienen bij het UWV. WIA is de afkorting van de *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen* en de WIA-uitkering is voor mensen die tijdelijk of voor altijd arbeidsongeschikt zijn.

Het UWV beoordeelt na twee jaar of de werkgever en werknemer voldoende re-integratie-inspanningen hebben gepleegd aan de hand van het re-integratiedossier. Belangrijk is niet of je werknemer weer werkt, maar of je maximale inspanning hebt geleverd om dit te bereiken, zelfs als het niet is gelukt. Bij onvoldoende inspanning riskeert u maximaal één jaar extra loondoorbetaling, tenzij u alsnog aan de verplichtingen voldoet, bijvoorbeeld door een re-integratietraject te starten.

Tip: bespreek minimaal elke zes weken de re-integratievoortgang met je werknemer en documenteer dit met de (aangepaste) probleemanalyse van de bedrijfsarts, in het re-integratiedossier. Hoewel niet verplicht, voorkomt tijdige en zorgvuldige dossiervorming later loonsancties.

Tijdlijn Wet Verbetering Poortwachter

Let op: deze tijdlijn kan variëren afhankelijk van de specifieke omstandigheden van de werknemer en de aard van de gezondheidsklachten. Alleen de eerstejaarsevaluatie is volgens de wet verplicht om in week 52 te doen. De probleemanalyse (week 6) en plan van aanpak (week 8) mogen bij goede redenen later. Het belangrijkste is dat jij als werkgever of leidinggevende, samen met de werknemer en bedrijfsarts vaak met elkaar praten om samen te kijken hoe de re-integratie gaat.

Week 1: Ziekmelding van de werknemer

- In de eerste week na ziekmelding van de werknemer meld je de werknemer ziek bij de bedrijfsarts of de Arbodienst.
- Het is niet verplicht, maar het wordt aangeraden om (telefonisch) contact te houden met je zieke werknemer in de eerste weken na de ziekmelding. Tijd en aandacht hebben een positieve invloed op iemands ervaring van het re-integratieproces.
- Tijdens deze eerste weken heb je het vooral met je werknemer over hoe het gaat en hoe je hem of haar het beste kunt ondersteunen. Ook heb je het over de rol van alle betrokkenen, waaronder jijzelf en je werknemer, en de eerste plannen voor de re-integratie.
- Wanneer mogelijk is het aan te raden om je werknemer af en toe uit te nodigen voor een kop koffie op de werkvloer, zodat zij in contact blijven met het werk en hun collega's en de afstand tot werk klein blijft.
- Wanneer mogelijk kun je met je werknemer praten over welke taken of welk werk hij of zij tijdelijk kan uitvoeren wanneer het eigen werk niet (volledig) mogelijk is. Dit helpt ook om in het arbeidsritme te blijven. Misschien lukt een paar uur werken per dag wel of zijn er bepaalde taken op het werk die je werknemer momenteel wel kan uitvoeren? Dit is ook alvast handig voor de probleemanalyse van de bedrijfsarts, die rond week 6 zal plaatsvinden.

Week 6: Probleemanalyse

- Als jouw werknemer ongeveer 6 weken ziek is, wordt hij/zij uitgenodigd bij de arbodienst of bedrijfsarts voor een *probleemanalyse*.
- De bedrijfsarts kijkt met de probleemanalyse welke beperkingen je werknemer heeft en wat dit betekent voor zijn of haar mogelijkheden om te werken.
- Daarnaast geeft de bedrijfsarts in deze probleemanalyse een *re-integratieadvies*, waarmee jij en je werknemer *het plan van aanpak* kunnen opstellen.
- Je kan je werknemer helpen om zich goed voor te bereiden op het gesprek met de bedrijfsarts. Zo kunnen jullie samen nadenken over alle werkzaamheden die de werknemer normaal uitvoert, zodat hij of zij kan aangeven bij de bedrijfsarts wat niet of minder goed lukt. Zo zorgen jullie er samen voor dat er een goede analyse gemaakt kan worden door de bedrijfsarts.

Week 8: Plan van Aanpak

Verwachten jij, je werknemer en de bedrijfsarts of arbodienst dat je werknemer **wel** weer aan het werk kan? Dan maak je max. twee weken na de probleemanalyse samen met je werknemer afspraken om dit zo snel en verantwoord mogelijk te doen. Deze afspraken beschrijf je in een plan van aanpak:

- Bij het opstellen van dit plan gebruik je de probleemanalyse van de bedrijfsarts of arbodienst als basis.
- Als de probleemanalyse van de bedrijfsarts niet duidelijk genoeg is of geen richting geeft voor mogelijk passend werk, moet je nogmaals contact opnemen met de bedrijfsarts en om duidelijkheid vragen.
- In het plan van aanpak leg je de afspraken vast over de aanpak van de re-integratie. Bijvoorbeeld hoeveel uur gaat iemand werken en welke taken gaat hij of zij doen. Je kunt de bedrijfsarts of arbodienst vragen om een oordeel te geven over wat passend werk is binnen je bedrijf.
- Betrek eventueel de arbodienst of bedrijfsarts van je organisatie bij het opstellen van het plan van aanpak.

Het kan ook zijn dat het nu al duidelijk is dat terugkeer naar werk binnen de eigen functie niet meer mogelijk is. Dan kun je samen het gesprek aangaan over mogelijke terugkeer naar werk in een andere functie. Mocht dat ook niet mogelijk zijn dan is de volgende stap om te kijken naar mogelijkheden bij een andere werkgever. Dit heet spoor 2 re-integratie. Stem dit goed af met de casemanager of verzuimbegeleider binnen je organisatie.

- **Let op:** het niet kunnen terugkeren naar de eigen werkgever kan voor mensen erg moeilijk zijn en zelfs gevoelens van rouw veroorzaken. Hier is goede begeleiding en aandacht bij nodig. Stem ook dit goed af met de casemanager of verzuimbegeleider binnen je organisatie.

Week 9-41: Start en uitvoering van het re-integratie traject

- Na het maken van een Plan van Aanpak kan er gestart worden met de re-integratieactiviteiten, zoals het eigen werk aanpassen of ander (aangepast) werk doen.
- **Regelmatig bespreken:** het is belangrijk om in deze weken regelmatig de voortgang van de re-integratieactiviteiten te bespreken. Bespreek samen met de werknemer en eventueel met de bedrijfsarts regelmatig hoe het gaat met de re-integratie en als het nodig passen jullie samen het re-integratieplan aan.
- **Als de situatie verandert:** als er veranderingen zijn in de ziekte of de mogelijkheden van je medewerker, ga je samen met je werknemer het plan van aanpak aanpassen. Je kunt misschien nieuwe afspraken maken over de re-integratieactiviteiten van je werknemer. Dit leg je vast in een aangepast plan van aanpak.
- Als het erop lijkt dat het eigen werk en ander aangepast werk ook niet mogelijk zijn, kun je ook een begin maken met het bespreken en eventueel opstarten van spoor 2 activiteiten. Spoor 2 houdt in dat je gaat kijken of werk bij een andere werkgever wel mogelijk en wenselijk is.

Week 42: Ziekmelding bij het UWV (42e-weeksmelding)

Als je werknemer ruim driekwart jaar ziek is, en nog niet volledig aan het werk kan, dan moet uiterlijk in de 42e week de langdurige ziekte doorgegeven worden aan het UWV (via de Verzuimmelder op het werkgeversportaal van het UWV). Bespreek met de verzuim coördinator of casemanager wie dit doet. Ondertussen blijf je met je werknemer samen werken aan de re-integratie.

Week 48: Start bespreking eerstejaarsevaluatie

Als een zieke werknemer na ongeveer één jaar nog niet volledig aan het werk is, is het tijd om het plan van aanpak te evalueren die je samen met je werknemer hebt opgesteld in week 8. Dit wordt gedaan in de eerstejaarsevaluatie. Deze evaluatie bereid je samen met de werknemer voor:

- Bedenk voor de evaluatie alvast samen met je werknemer welke re-integratie inspanningen jullie hebben gedaan om terug te keren naar werk.
- Bespreek daarnaast met je werknemer of het plan van aanpak nog voldoet of dat jullie het plan van aanpak willen bijstellen.

Week 52: Eerstejaarsevaluatie (bepalen re-integratie resultaten)

- In week 52 vindt de *eerstejaarsevaluatie* plaats. In de (eerstejaars)evaluatie evalueer je met je werknemer de re-integratie tot dat moment en kijken jullie vooruit naar het komende jaar. Heb je met je werknemer besloten om het plan van aanpak bij te stellen, dan kun je dit ook met het (eerstejaars)evaluatieformulier doen.
- De (eerstejaars)evaluatie vullen jullie in op de computer en beiden ondertekenen jullie dit formulier. Je bewaart het formulier en het plan van aanpak als onderdeel van het re-integratieverslag. De werknemer ontvangt een kopie voor zijn eigen administratie.
- Is het na dit eerste jaar nog niet duidelijk hoe en wanneer je werknemer weer aan het werk kan binnen de eigen functie of eigen organisatie? Dan moet je vanaf dit moment intensief gaan zoeken naar andere functie mogelijkheden zowel binnen als buiten je eigen organisatie.

Week 88: Evaluatie en Voorbereiding WIA-aanvraag

Is het ondanks het plan van aanpak de werknemer niet gelukt om zijn/haar werk op te pakken als voorheen, dan krijgt je werknemer een brief van het UWV over het aanvragen van de WIA-uitkering. In deze brief staat ook de uiterlijke datum waarop je werknemer de uitkering kan aanvragen (93e ziekte-week). Je krijgt een kopie van deze brief.

Gaan jullie ervanuit dat de werknemer de WIA-aanvraag nodig zal hebben, dan kun je je werknemer helpen door de aanvraag samen goed voor te bereiden. Verzamel alvast alle documenten die je mee moet sturen naar de aanvraag en maak samen met je werknemer *een re-integratieverslag*:

- Het re-integratieverslag bestaat uit de probleemanalyse, het plan van aanpak, de eerstejaarsevaluatie en het actuele oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst.
- Het verslag wordt gebruikt door de verzekeringsarts om de WIA-aanvraag te beoordelen. Uit dit verslag blijkt wat je samen met je werknemer hebt gedaan aan de re-integratie.
- Wees alert op de volledigheid van het re-integratieverslag. Staan alle inspanningen van jou en je werknemer in het verslag?
- Laat je werknemer het verslag lezen en feedback geven. Het is belangrijk dat dit verslag zo volledig mogelijk is om de WIA-aanvraag soepel te laten verlopen. Het UWV gebruikt de ontvangen documenten om de re-integratie van de werknemer te beoordelen. Mocht het UWV vinden dat jij of je werknemer niet voldoende heeft gedaan aan re-integratie, dan neemt het UWV contact op met je medewerker.
- De werknemer heeft verder een DigiD nodig om de aanvraag te kunnen doen. Check daarom op tijd met je werknemer of deze een DigiD heeft, of laat de werknemer deze aanvragen op www.digid.nl.

Week 91: Eindevaluatie

In week 91 geef je in de eindevaluatie aan wat de stand van zaken is van de re-integratie op het moment dat je werknemer de uitkering aanvraagt. Hiervoor gebruik je de laatste analyse van de bedrijfsarts of arbodienst. Dit heet ook wel het *'Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst'*. Vul dit formulier in op de computer en onderteken het beiden. Doe dit uiterlijk in week 91.

Zorg er daarnaast voor dat je werknemer uiterlijk in week 91 kopieën krijgt van de volgende documenten uit het re-integratieverslag: Probleemanalyse, Bijstelling probleemanalyse; Plan van aanpak; (Eerstejaars)evaluatie; Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst; Eindevaluatie.

- Let op: als je geen plan van aanpak hebt gemaakt, omdat uit de probleemanalyse en het *'actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst'* blijkt dat er totaal geen mogelijkheden zijn voor je werknemer om weer te gaan werken, dan maak je ook geen eindevaluatie.
- Let op: de eindevaluatie vul je ook in als je werknemer uit dienst gaat en 10 weken of langer ziek is, omdat dit formulier nodig is wanneer je werknemer een WIA-uitkering aanvraagt.

Week 93: WIA-aanvraag indienen bij het UWV

Vanaf week 93 kan je werknemer de WIA-aanvraag indienen bij het UWV. Je werknemer zal hier het re-integratieverslag met alle documenten over de re-integratie en de medische informatie van de bedrijfsarts kunnen uploaden. Op verzoek van je werknemer kun je ook zelf documenten online naar het UWV opsturen. Doe dit uiterlijk 1 dag nadat je werknemer de WIA-uitkering heeft aangevraagd. Let hierbij op dat het UWV medische documenten alleen van de werknemer mag ontvangen, niet via jou.

Binnen 2 weken na de aanvraag krijgt je werknemer een ontvangstbevestiging van het UWV. Mocht het UWV aanvullende informatie nodig hebben, dan nemen zij contact op met je medewerker. Als alle informatie compleet is, dan beoordeelt het UWV de WIA-aanvraag.

Een UWV-verzekeringsarts zal beoordelen wat je werknemer ondanks zijn/haar ziekte nog kan. Als de verzekeringsarts vaststelt dat de werknemer niet meer zoals voorheen kunt werken dan wordt hij verwezen naar de arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige beoordeelt wat je werknemer nog wel kan en stelt het verlies van inkomen vast. Als je werknemer minder dan 65% van zijn of haar oude loon verdient, dan kom je werknemer in aanmerking voor een WIA-uitkering.

Week 104: Beoordeling door UWV

Binnen 8 weken nadat je werknemer zijn aanvraag heeft ingediend, krijgt hij of zij een brief met de beslissing van het UWV. Daarin staat of je werknemer een WIA-uitkering krijgt. En zo ja, welk type uitkering.

- De werknemer krijgt een WGA-uitkering als hij of zij volgens de beoordeling 65% of minder van zijn of haar oude loon verdient en nu of in de toekomst wel weer kan werken.
- Wanneer de werknemer volgens de beoordeling minder dan 20% van zijn of haar oude loon zal verdienen en in de toekomst ook niet zal kunnen werken, dan krijgt de werknemer een IVA-uitkering.

Na week 104 volgt het einde van de wettelijke ontslagbescherming. Als blijkt dat je te weinig hebt gedaan om de terugkeer naar werk van je werknemer te bevorderen dan kan je worden verplicht het loon nog tot maximaal één jaar door te betalen.