

Kenniskaart

Wet Verbetering Poortwachter



Uitleg over de Wet Verbetering Poortwachter voor
werknemers

9 april 2025

Ontwikkeld door onderzoekers van de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG

Passend • werk

Wat is re-integratie?

Het is niet prettig om langdurig uit te vallen uit je werk. Het is daarom goed als je wordt geholpen om weer aan het werk kan gaan op een manier die bij jou past. Het proces van terugkeren naar werk heet re-integratie. Terugkeer naar werk kan op verschillende manieren:

- Re-integratie eerste spoor (spoor 1): je gaat weer werken bij je huidige werkgever. Eventueel in een nieuwe of aangepaste functie.
- Re-integratie tweede spoor (spoor 2): je kan niet meer werken bij je huidige werkgever en je vindt ander passend werk bij een andere werkgever.

Samen verantwoordelijk

Zowel de werkgever als de werknemer zijn verantwoordelijk voor de re-integratie. Dat betekent dat zowel de werkgever als de werknemer er alles aan moeten doen om de uitgevallen werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Hierbij moeten ze ondersteund worden door een gecertificeerd verzuimbureau. Dat kan een arbodienst zijn, maar mag ook een ander gespecialiseerd bureau zijn. Als er maar wel een bedrijfsarts bij aangesloten is.

Wettelijke ontslagbescherming

Wettelijke ontslagbescherming betekent dat een werkgever een werknemer niet mag ontslaan tijdens ziekte of verzuim. Deze bescherming duurt 2 jaar. Na 2 jaar stopt deze bescherming. Dan mag de werkgever wel ontslag aanvragen als de werknemer nog steeds niet kan werken. Je kunt dan als werknemer een WIA-uitkering aanvragen. Voor meer informatie over het aanvragen van een WIA-uitkering kun je kijken bij de informatie onder *Week 87 – 93* verderop in dit document.

Er zijn een paar uitzonderingen wanneer een werkgever wel eerder dan na 2 jaar mag ontslaan:

- Als het bedrijf helemaal stopt
- Als de werknemer tijdens de proeftijd ziek wordt
- Als de werknemer iets heel ergs heeft gedaan (op staande voet ontslagen)
- Als het tijdelijke contract afloopt tijdens de ziekte

In sommige gevallen kom je dan in aanmerking voor de Ziektewetuitkering. Het is handig om in een van deze gevallen juridisch advies te vragen, bijvoorbeeld via het Juridisch Loket.

Het re-integratietraject over de tijd

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 van de activiteiten die er gedaan moeten worden.

Let op: bij veel van deze activiteiten hangt het af van jouw situatie en je gezondheid wanneer deze moeten gebeuren. Alleen de eerstejaarsevaluatie is volgens de wet verplicht om in week 52 te doen. De probleemanalyse (week 6) en het plan van aanpak (week 8) mogen, als daar een goede reden voor is, ook later. Het belangrijkste is dat jij als werknemer, samen met de werkgever en bedrijfsarts met elkaar in gesprek blijven over hoe het gaat en wat je eventueel weer kan doen aan werk.

Week 1 - Je hebt je ziekgemeld

- Je werkgever geeft je ziekmelding in de eerste week door aan de arbodienst waarmee je werkgever een contract heeft.
- Blijf in gesprek met je werkgever over hoe het met je gaat en hoe je eventueel weer aan het werk kan gaan. Misschien kun je wel minder uren werken of moet je werkplek aangepast worden. Wat kan jouw werkgever doen om je te helpen?

Week 6 – Probleemanalyse

- Rond de 6 weken na je ziekmelding ga je in gesprek met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts gaat samen met jou kijken welke beperkingen je hebt en maakt een *probleemanalyse*. Ook kijkt de bedrijfsarts welke mogelijkheden er zijn om wel te werken. Dit heet het *re-integratieadvies*. Deze analyse en het advies geeft de bedrijfsarts aan jou en je werkgever zodat jullie een *plan van aanpak* kunnen maken.

Week 8 – Plan van aanpak

- Maximaal 2 weken na de *probleemanalyse* en het *re-integratieadvies* van de bedrijfsarts maak je samen met je werkgever een *plan van aanpak*. Het plan van aanpak is dus gebaseerd op de probleemanalyse en advies van de bedrijfsarts (zie week 6).
- Hoe maak je samen een plan van aanpak en wat staat erin?
 - Samen met je werkgever bespreek je hoe je weer aan het werk kan gaan. Bijvoorbeeld door – als het kan – rustig je eigen werk op te bouwen, hulp van een collega te krijgen, of andere taken op te pakken.
 - Je maakt samen met je werkgever afspraken over hoeveel uur je gaat werken of welke taken je gaat doen. Deze schrijf je op in het plan van aanpak.
 - In het plan staat ook wat je werkgever gaat doen om je hierbij te helpen.
 - Een bedrijfsarts of arbodienst kan advies geven over wat passend werk voor je is.

- Je ontvangt een kopie van het plan van aanpak van je werkgever.
- Het kan ook nu al duidelijk zijn dat terug keren naar je eigen werk niet gaat lukken. In dit geval ga je samen met je werkgever en een re-integratie coach op zoek naar een andere functie. Dit kan zowel binnen als buiten de organisatie zijn. Hierbij zijn er verschillende mogelijkheden voor ander passend werk. Praat hierover met je werkgever en eventueel een re-integratie coach.
- Het kan ook zijn dat je vanwege je klachten nog helemaal niet kan werken. In het *plan van aanpak* kun je dan bijvoorbeeld de volgende afspraken maken:
 - Hoe en hoe vaak je contact houdt met je werkgever. Bijvoorbeeld telefonisch of langskomen voor een kopje koffie.
 - Afspraken over hoe je werkgever je eventueel kan ondersteunen bij medische begeleiding of behandeling.
 - Hoe je werkgever je kan ondersteunen bij je herstel.
 - Planning van vervolgspraken met de bedrijfsarts.
 - Wanneer je weer gaat verkennen of je eventueel aan het werk kan samen met je werkgever.
 - Hoe je op de hoogte kan blijven van ontwikkelingen op de werkvloer.

Week 9-41 – Start van het re-integratietraject

- Jij en je werkgever voeren het *plan van aanpak* uit. Samen met je werkgever en bedrijfsarts of arbodienst bespreek je regelmatig hoe het gaat. Zo nodig passen jullie het plan van aanpak aan.
- Als je situatie veranderd, in je ziekte of wat je kan, kun je het plan aanpassen. Dan maken jullie bijvoorbeeld nieuwe afspraken over het aantal uren of de taken die je doet.
- De wet zegt dat werkgevers en werknemers elke zes weken een *voortgangsgesprek* moeten houden over hoe de re-integratie gaat. Dit is belangrijk, want als je een jaar ziek bent komt er een *eerstejaarsevaluatie*. Dan wil je samen goed op papier hebben staan wat jullie gedaan hebben en of dat heeft geholpen heeft. Zet daarom samen op papier wat jullie bespreken tijdens de voortgangsgesprekken. Zie ook Week 46-52 voor meer informatie over de eerstejaarsevaluatie.

Week 42 – Ziekmelding bij het UWV

- Je werkgever meldt je aan bij het UWV.
- Binnen twee weken ontvangt je werkgever van het UWV een bevestiging en krijgt je werkgever informatie over wat zij moeten doen in het tweede ziektejaar.
- Ondertussen blijf je met je werkgever in gesprek over wat je kan en wil.

Week 46-52 – Eerstejaarsevaluatie

- In week 52 vindt de *eerstejaarsevaluatie* plaats. Samen met je werkgever bespreek je hoe de re-integratie is gegaan en of je op de goede weg bent.
- Als er geen veranderingen in het plan van aanpak nodig zijn, dan werk je verder aan je re-integratie zoals afgesproken. Als jij en je werkgever iets willen veranderen in het plan van aanpak, dan maak je samen nieuwe afspraken.
- Het kan zijn dat na dit eerste jaar het nog niet duidelijk is hoe en wanneer je weer aan het werk kan. Dan ga je vanaf dit moment samen met je werkgever en een re-integratie coach op zoek naar een andere functie. Dit kan zowel binnen als buiten jouw organisatie zijn. Hierbij zijn er verschillende mogelijkheden voor ander passend werk. Samen met je werkgever en re-integratie coach ga je kijken wat voor jou de mogelijkheden zijn.
- Bij het maken van een overstap naar ander werk, is het soms ook nodig om jezelf te ontwikkelen of bijscholing te doen. Hierover kun je met je werkgever in gesprek kan gaan.

Week 87– 93 Eindevaluatie en WIA-aanvraag bij het UWV

- Mocht het je ondanks het plan van aanpak niet lukken om je werk weer volledig op te pakken, dan stuurt het UWV je WIA-aanvraagformulieren toe.
 - 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.
- Je maakt samen met je werkgever een *re-integratieverslag*. In dit verslag staat wat je samen met je werkgever hebt gedaan om weer aan het werk te komen of te blijven. Dit verslag bestaat uit:
 - De probleemanalyse, het plan van aanpak, de eerstejaarsevaluatie en het actuele oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst.
- Het UWV beoordeelt op basis van het re-integratieverslag eerst of er voldoende gedaan is aan de re-integratie, voordat ze een eventuele beslissing nemen of je een WIA-uitkering kan krijgen.
 - Als jij te weinig hebt gedaan aan je terugkeer naar werk, dan kan je loon stopgezet worden. Als je werkgever te weinig heeft gedaan, moet je werkgever je loon nog maximaal 1 jaar doorbetalen.

Week 93-104 – Besluit van het UWV

- Vanaf week 93 kun je de WIA-aanvraag indienen bij het UWV.
- Het *re-integratieverslag* wordt gebruikt door de verzekeringsarts van het UWV om je WIA-aanvraag te beoordelen. Wat je ondanks je ziekte nog kunt, wordt beoordeeld door de verzekeringsarts.
- Als de verzekeringsarts vaststelt dat je niet meer zoals vroeger kunt werken, dan verwijst hij/zij je naar de arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige kijkt welk werk je nog wel kunt en stelt het verlies in je

loon vast. Als je met werk op dat moment minder dan 65% van je oude loon verdient, dan kom je in aanmerking voor een WIA-uitkering. Er zijn twee soorten uitkeringen:

- Je krijgt een WGA-uitkering als je volgens de beoordeling 65% of minder van je oude loon verdient en nu of in de toekomst wel weer kan werken. Er zijn verschillende soorten WGA-uitkeringen. Voor meer informatie hierover kun je het beste contact zoeken met een juridisch adviseur of het UWV zelf.
- Wanneer je volgens de beoordeling minder dan 20% van je oude loon zal verdienen en in de toekomst ook niet zal kunnen werken, dan krijg je een IVA-uitkering.
- Binnen 8 weken nadat je de WIA-aanvraag hebt ingediend, krijg je een brief met de beslissing van het UWV. Daarin staat of je een WIA-uitkering krijgt. En zo ja, welk type uitkering.