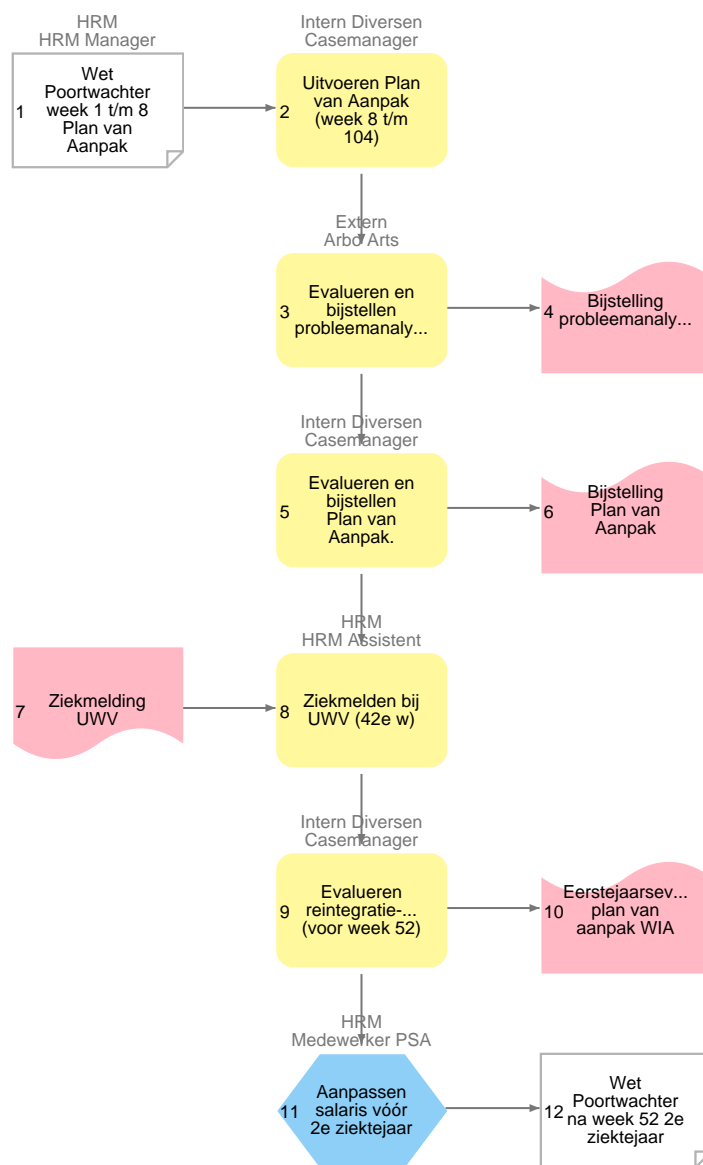

1.2.23. Wet Poortwachter wk 8 t/m 52 1e ziektejaar

<i>Verantwoordelijke functie</i>	HRM - HRM Manager
<i>Doel</i>	De kansen op reïntegratie van zieke medewerkers verbeteren door werkgever en medewerker hiervoor meer verantwoordelijkheid te geven.
<i>Overzicht</i>	Tijdens de ziekteperiode wk 8 t/m wk 52 moet het plan van aanpak die u in week 8 gezamenlijk met uw zieke medewerker heeft opgesteld regelmatig worden besproken en eventueel worden bijgesteld. Aan het einde van het jaar dient het eerste ziektejaar geëvalueerd te worden met de zieke medewerker. Dit proces geeft inzicht in de te ondernemen acties in deze periode (week 8 t/m 52 van de ziekteperiode).
<i>Wettelijke regelgeving / (Voorbeeld) Beleid</i>	Uw nieuwe verantwoordelijkheden: Na maximaal acht weken ziekte dient een plan van aanpak te zijn opgesteld. In dit plan worden afspraken gemaakt over de te ondernemen reïntegratie-activiteiten. Tijdens de periode wk 8 t/m 52 moet het plan van aanpak een aantal malen worden besproken en eventueel worden bijgesteld, Aan het einde van het jaar dient het eerste ziektejaar geëvalueerd te worden door de casemanager en de zieke medewerker. Dit proces geeft inzicht in de te ondernemen acties in deze periode.
<i>KPI / KSF</i>	Ziekmelding UWV : 42e week

Procesflow "1.2.23. Wet Poortwachter wk 8 t/m 52 1e ziektejaar"



Process description "1.2.23. Wet Poortwachter wk 8 t/m 52 1e ziektejaar"



1. Wet Poortwachter week 1 t/m 8 Plan van Aanpak

Verantwoordelijke functie HRM - HRM Manager

Toelichting Opstellen probleemanalyse en Plan van Aanpak.



2. Uitvoeren Plan van Aanpak (week 8 t/m 104)

Verantwoordelijke functie Intern Diversen - Casemanager

Toelichting

Samen met medewerker! (gezamenlijke verantwoordelijkheid) het Plan van aanpak uitvoeren.

U gaat werken aan de reïntegratie van uw zieke medewerker. U doet er alles aan om uw medewerker weer aan de slag te helpen. Regelmatig evalueert u met uw medewerker hoe het gaat en of de afspraken in het Plan van aanpak worden nagekomen en of het plan nog past bij de situatie van de medewerker.

2. 1. Alle mogelijkheden benutten.

Toelichting

Alle mogelijkheden voor reïntegratie onderzoeken en benutten.

Ook is werkgever -evenals medewerker - verplicht om alles te doen wat in de mogelijkheden ligt om de reïntegratie te bevorderen. Dat betekent dat alle mogelijkheden voor reïntegratie onderzocht en benut moeten worden. Werkgever gaat bijvoorbeeld kijken wat u op de werkplek van de medewerker kan verbeteren. Of zoekt naar een andere functie voor de medewerker in het bedrijf. Van de medewerker wordt verwacht dat hij daaraan meewerkt en ook zelf initiatieven ontplooit. Vanzelfsprekend mag hij zijn herstel niet in weg staan.

2. 2. Veranderingen melden.

Toelichting

De medewerker meldt veranderingen in zijn situatie.

Als zijn situatie verandert, moet de medewerker dit melden bij de werkgever en de arbodienst. Bijvoorbeeld als hij sneller herstelt dan verwacht, of als een reïntegratie-activiteit niet de verwachte uitwerking heeft. Dit kan een reden zijn om de Probleemanalyse en het Plan van aanpak te evalueren en zo nodig bij te stellen.

2. 3. Beoordeling van UWV.

Toelichting

UWV beoordeelt de reïntegratie-inspanningen.

In het Reïntegratieverslag beoordeelt UWV de reïntegratie-inspanningen van werkgever en medewerker. Dus: of alle afspraken zijn nagekomen en of alle mogelijkheden voor reïntegratie zijn onderzocht en benut. Is dit niet het geval, dan kan UWV verschillende sancties opleggen.

3. Evalueren en bijstellen probleemanalyse.

Verantwoordelijke functie

Extern - Arbo Arts

Toelichting

Evalueren en bijstellen van de probleemanalyse.

De arbodienst heeft regelmatig contact met werkgever en medewerker om de Probleemanalyse te evalueren. De frequentie van de contacten met de medewerker zijn afhankelijk van de situatie van de medewerker. De bedrijfsarts heeft hiervoor professionele richtlijnen. Als de situatie van de medewerker wijzigt, stelt de arbodienst mogelijk de Probleemanalyse bij. Werkgever ontvangt de nieuwe Probleemanalyse.



4. Bijstelling probleemanalyse

Toelichting

De bijstelling van de probleemanalyse is te vinden op de website van het UWV.



5. Evalueren en bijstellen Plan van Aanpak.

Verantwoordelijke functie

Intern Diversen - Casemanager

Toelichting

Evalueren en bijstellen van het Plan van Aanpak.

Werkgever en medewerker komen regelmatig bij elkaar om te evalueren of alle afspraken in het Plan van aanpak zijn nagekomen, en of de het plan nog aansluit op de situatie. Hiervoor heeft werkgever waarschijnlijk in het Plan van aanpak al de data bepaald. Afhankelijk van de situatie van de medewerker kan werkgever vaker of minder vaak evalueren. Maar meestal geldt hoe vaker, hoe beter. Komt het tot een WIA-aanvraag, dan kijkt UWV ook of werkgever en medewerker regelmatig contact hebben gehad.

Ook een bijgestelde Probleemanalyse van de arbodienst is een aanleiding om het Plan van aanpak te evalueren. En als het nodig is, stellen werkgever en medewerker het Plan van aanpak bij. Hierbij geeft werkgever aan wat er verandert en wat de reden is van de bijstelling.



6. Bijstelling Plan van Aanpak

Toelichting

De bijstelling van het plan van aanpak is te vinden op de website van het UWV.



7. Ziekmelding UWV

Toelichting

Ziekmelding bij het UWV vindt plaats middels een digitaal formulier (verzuimmelder) op de website van het UWV.



8. Ziekmelden bij UWV (42e w)

Verantwoordelijke functie

HRM - HRM Assistent

Toelichting

Ziekmelden bij het UWV

Eenvoudige ziekmelding aan het UWV in de 42e week, middels de verzuimmelder op de site van het UWV. Als deze ziekmelding te laat wordt doorgegeven, kunt u een sanctie opgelegd krijgen.

Deadline

Week : 42



9. Evalueren reïntegratie-inspanningen (voor week 52)

Verantwoordelijke functie

Intern Diversen - Casemanager

Toelichting

Evaluëren van de reïntegratie-inspanningen door Werkgever en medewerker van het eerste ziektejaar.

Samen met de medewerker na één jaar ziekte het tot dan toe gelopen evaluatietraject evalueren. Deze zogenaamde eerstejaarsevaluatie kan u en uw medewerker inzicht bieden in eventuele problemen bij het reïntegratieproces en geeft u beiden dus de kans om uw reïntegratieactiviteiten in het tweede ziektejaar alsnog bij te stellen. De uitkomst van de evaluatie moet in het reïntegratieverslag worden opgenomen.

UWV herinnert de medewerker aan deze eerstejaarsevaluatie door een brief tussen de 42e en 52e ziekteweek. U als werkgever wordt hieraan herinnerd via het maandoverzicht ziek en herstelmelding.



10. Eerstejaarsevaluatie plan van aanpak WIA

Toelichting

Het eerstejaarsevaluatieformulier plan van aanpak WIA is te vinden op de website van het UWV.



11. Aanpassen salaris vóór 2e ziektejaar

Gekoppelde applicatie

Applications - Personeelsinformatiesysteem

Verantwoordelijke functie

HRM - Medewerker PSA

Toelichting

Bijstellen van het salaris van de zieke medewerker vanaf het 2e ziektejaar naar 70% in het personeelsinformatiesysteem conform proces: Verwerken mutaties.

Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten geldt dat de medewerker 70% ontvangt over het gedeelte dat de medewerker arbeidsongeschikt is. Over het deel dat de medewerker werkzaam is ontvangt de medewerker gewoon salaris.

Deadline

Week : 52

11. 1. Volledig arbeidsongeschikt

Toelichting

Volledig arbeidsongeschikt?

Aanpassen van het salaris naar 70% van het brutosalaris in het personeelsinformatiesysteem.

11. 2. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

Toelichting

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt?

Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten geldt dat de medewerker 70% ontvangt over het gedeelte dat de medewerker arbeidsongeschikt is. Over het deel dat de medewerker werkzaam is ontvangt de medewerker gewoon salaris.

11. 3. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt en niet werkzaam

Toelichting

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt en toch niet werkzaam?

Het kan voorkomen dat een medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt is maar toch niet werkzaam omdat er bij de organisatie geen geschikte functies bestaan en ook niet te creëren zijn en ook geen passend werk beschikbaar is bij een andere werkgever. In het tweede ziektejaar ontvangt de medewerker dan een salarisdoorbetaling van 70% over het gedeelte dat de medewerker arbeidsongeschikt is en 70% over het gedeelte dat de medewerker arbeidsgeschikt is.



12. Wet Poortwachter na week 52 2e ziektejaar

Toelichting

Het tweede ziektejaar.