

# Wet verbetering poortwachter (WvP)

**De WvP is niet vrijblijvend en geeft zowel de werkgever als de werknemer verplichtingen. Afspraken gemaakt in het kader van re-integratie moeten door beiden nagekomen worden.**

U bent als werkgever samen met uw zieke werknemer verplicht om te zorgen dat het werk weer zo snel als mogelijk hervat kan worden. Ook uw arbodienst speelt hierbij een grote rol.

Het re-integreren van uw werknemer is een taak die u niet moet onderschatten. De medewerking van uw werknemer is ook belangrijk, de werknemer is verplicht om mee te werken aan de re-integratie.

WvP in het kort:

## **Het door betalen van loon.**

Werkgevers hebben de verplichting hun zieke werknemers 2 jaar minimaal 70% van het laatst verdiende loon door te betalen. Als de werkgever niet kan aantonen genoeg inspanningen te hebben gedaan om de werknemer te laten integreren kan er een sanctie volgen om het loon ook het derde jaar door te betalen.

## **Verzuim door ziekte.**

De werknemer meldt zich ziek bij zijn leidinggevende. De ziekmelding dient direct doorgegeven te worden aan de arbodienst.

## **In de 6e week.**

In de zesde week moet er een probleemanalyse geschreven worden m.b.t tot de beperkingen en mogelijkheden van uw zieke medewerker. Er komt een advies. Dit kunt u bespreken met uw werknemer zodat er afspraken gemaakt kunnen worden over de werkhervatting. Dit kan ook een gedeeltelijke werkhervatting zijn. Om de privacy van de werknemer te borgen ontvangt de werkgever geen informatie m.b.t. inhoudelijke of medische informatie .

## **In de 8ste week.**

Een Plan van aanpak wordt gemaakt aan de hand van de probleemanalyse en het advies van de bedrijfsarts. Dit doet de werkgever samen met de werknemer. In het Plan van aanpak worden de gemaakte afspraken vastgelegd. Daarin staat beschreven hoe het re-integreren bereikt kan worden, de activiteiten, wie wat doet en een planning welke aangeeft wat wanneer wordt gedaan. Belangrijk is dat er de werkgever een casemanager wordt aangewezen die het Plan van aanpak begeleidt en ook controleert.

Het Plan van aanpak kan aan de situatie van het moment aangepast worden, daarom komen de casemanager en de werknemer elke 6 weken bij elkaar om de voortgang te bespreken.

De werknemer wordt regelmatig door de werkgever gevraagd contact met de werknemer te hebben om het verloop van de arbeidsomgeschiktheid te bespreken.

De probleemanalyse en het Plan van aanpak worden voorgelegd aan de UWV welke beoordeelt of er voldoende inspanningen zijn geleverd om het werk weer te hervatten.

## **De 42ste week.**

De Arbodienst neemt contact met de UWV op en geeft de verzuimmelding door.

## **De 52ste week.**

We gaan hier het tweede jaar van verzuim in en is het de plicht van de werkgever en werknemer om de voortgang van het re-integratie traject opnieuw te beoordelen. Bij deze beoordeling kunnen nieuwe afspraken vastgelegd worden.

Het is verstandig de bedrijfsarts bij de nieuwe boordeling te betrekken.

Ook in het tweede jaar is het belangrijk om iedere 6 weken de voortgang te bespreken en eventueel het Plan van aanpak aan te passen aan de situatie.

## **De 87ste week.**

Als werkgever moet u een re-integratieverslag opleveren zodat u een WIA uitkering voor uw werknemer kan aanvragen. In dit verslag wordt door de werkgever, werknemer en bedrijfsarts vermeld hoe volgens hun de re-integratie is verlopen.

De werknemer ontvangt van de UWV het WIA aanvraagformulier. De bedrijfsarts zal beschrijven wat zijn bevindingen zijn over de verzuimperiode en geeft zijn oordeel over de situatie.

## **De 93ste week.**

Op basis van het aangedragen re-integratieverslag kijkt de UWV of de werkgever en werknemer er alles aan gedaan hebben om weer volledig aan het werk te gaan om een WIA uitkering te voorkomen. Een uitnodiging voor een WIA onderzoek volgt.

Als de UWV tot de conclusie komt dat de werknemer te weinig heeft gedaan om weer te re-integreren kan de UWV een uitkering weigeren. Heeft de werkgever er te weinig aan gedaan dan volgt een boete.

## **Let op!**

Werkgever en werknemer moeten er samen alles aan doen om het mogelijk te maken weer aan het werk te kunnen gaan. Allebei hebben zeker verplichtingen!

