AD-CONSULT
ARBEIDSDESKUNDIG EXPERTISEBUREAU

Wet verbetering poortwachter: stappenplan

De momenten in de eerste twee ziektejaren, met per stap de termijn, wat er moet gebeuren, wat u vastlegt en waar een arbeidsdeskundig oordeel de keuze onderbouwt.

Dag 1 — [Praktisch]

Ziekmelding en start van het dossier

De eerste ziektedag is dag 1 van de wachttijd van 104 weken. Bij dreigend langdurig verzuim houdt de werkgever vanaf dat moment een re-integratiedossier bij.

Vastleggen: Eerste ziektedag, ziekmelding bij de arbodienst, contactmomenten, feitelijk gewerkte uren.

Week 6 — [Wettelijk]

Oordeel bedrijfsarts: probleemanalyse

Binnen zes weken na de eerste ziektedag als de bedrijfsarts langdurig verzuim verwacht. Blijkt dat pas later, dan onverwijld.

Vastleggen: De probleemanalyse en elke bijstelling daarvan; naar de werkgever zonder medische gegevens.

Week 8 — [Wettelijk]

Plan van aanpak

Binnen twee weken na dat oordeel, in overeenstemming met de werknemer: doelen, activiteiten, termijnen, evaluatiemomenten en een aangewezen begeleider.

Vastleggen: Het plan schriftelijk, met afschrift aan werknemer, begeleider en bedrijfsarts.

Doorlopend — [Wettelijk]

Evalueren en bijstellen

Periodiek en in ieder geval aan het einde van het eerste ziektejaar. De regeling noemt geen frequentie; UWV gaat uit van ten minste eens per zes weken.

Vastleggen: Elke voortgangsevaluatie en elke bijstelling, met de visie van beide partijen.

Week 42 — [Wettelijk]

42e-weeksmelding bij UWV

Uiterlijk op de eerste werkdag nadat het verzuim 42 weken heeft geduurd. Te laat melden kan een bestuurlijke boete opleveren.

Vastleggen: De bevestiging van de melding en de datum waarop die is gedaan.

Week 52 — [Wettelijk + beslismoment]

Eerstejaarsevaluatie

Geen terugblik maar een besluitmoment: ligt de re-integratie op koers, en richten de inspanningen zich in het tweede jaar op het eigen bedrijf of ook daarbuiten?

Vastleggen: De eerstejaarsevaluatie met de onderbouwing van de gemaakte keuze.

+ 6 weken — [Beslismoment]

Besluit over spoor 2

Uiterlijk zes weken na de eerstejaarsevaluatie, en eerder zodra er intern geen zicht meer is op structurele hervatting. Afzien kan alleen bij concreet perspectief binnen drie maanden. Spoor 1 loopt door.

Vastleggen: De onderbouwde keuze, en bij een traject het plan met persoons- en zoekprofiel.

Week 88 — [Praktisch]

Bericht van UWV over de WIA-aanvraag

De werknemer krijgt bericht over het aanvragen van een WIA-uitkering. Houd de uiterste datum aan die in die brief staat.

Vastleggen: Actueel oordeel van de bedrijfsarts en de meest recente voortgangsevaluatie.

Week 93 — [Wettelijk]

WIA-aanvraag met re-integratieverslag

Het complete verslag gaat tegelijk met de aanvraag mee. Ontbreken er stukken, dan geeft UWV eerst vijf werkdagen om aan te vullen; gebeurt dat niet, dan kan de loondoorbetaling alsnog worden verlengd.

Vastleggen: De eindevaluatie; actueel oordeel en eindevaluatie moeten op dat moment betrekking hebben.

Week 104 — [Wettelijk]

Einde van de wachttijd

De loondoorbetalingsplicht eindigt, tenzij UWV die verlengt met maximaal 52 weken wegens onvoldoende inspanningen zonder deugdelijke grond.

Vastleggen: Bij een verlenging: de benoemde tekortkomingen en het herstelplan waarmee u die repareert.

030 207 24 28 | contact@ad-consult.nl | www.ad-consult.nl

Vier vragen die het dossier moet beantwoorden

01 Kan de werknemer het eigen werk nog uitvoeren?
02 Zo nee: is het eigen werk passend te maken met aanpassingen, hulpmiddelen of een andere taakverdeling?
03 Zo nee: is er ander passend werk binnen de eigen organisatie?
04 Zo nee: welke mogelijkheden zijn er daarbuiten, en wanneer is spoor 2 aan de orde?

Een arbeidsdeskundig onderzoek beantwoordt deze vragen onderbouwd. Het is geen wettelijk verplichte handeling in een vaste ziekteweek: de aanleiding is inhoudelijk. Rond de eerstejaarsevaluatie is het gebruikelijk, eerder zodra een traject vastloopt of de belastbaarheid wijzigt.

Wie doet wat?

Werkgever	Biedt passend werk aan en zoekt daar actief naar, betaalt loon door, houdt het dossier bij, doet de 42e-weeksmelding.
Werknemer	Werkt mee aan herstel en re-integratie, aanvaardt passend werk, vraagt zelf de WIA-uitkering aan.
Bedrijfsarts	Stelt de belastbaarheid vast, maakt probleemanalyse en actueel oordeel, adviseert over werkhervatting.
Arbeidsdeskundige	Vertaalt de vastgestelde belastbaarheid naar werk: eigen werk, aangepast werk, ander werk, en het perspectief op spoor 2.
UWV	Ontvangt de melding, geeft op verzoek een deskundigenoordeel, toetst bij de aanvraag de inspanningen.

Ondersteuning door een casemanager of adviseur neemt de wettelijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer niet over.

Waar het in de praktijk misgaat

- Het plan van aanpak wordt ingevuld en daarna niet meer bijgesteld.
- Voortgangsgesprekken worden wel gevoerd, maar niet vastgelegd.
- De eerstejaarsevaluatie wordt een terugblik in plaats van een besluit over spoor 2.
- Er staat dat er geen passend werk is, zonder overzicht van functies en motivering per functie.

In het re-integratieverslag

- Probleemanalyse en bijstellingen
- (Eerstejaars)evaluatie
- Actueel oordeel bedrijfsarts
- Medische informatie bedrijfsarts
- Plan van aanpak
- Meest recente voortgangsevaluatie
- Eindevaluatie
- Oordeel van de werknemer

> **Let op**
> Een compleet dossier is de ondergrens, geen garantie: UWV beoordeelt eerst het resultaat en daarna of werkgever en werknemer in redelijkheid tot hun inspanningen konden komen. Houd medische informatie gescheiden van wat de werkgever mag verwerken.

Verder lezen

Het volledige stappenplan met toelichting per stap: ad-consult.nl/wet-verbetering-poortwachter-stappenplan
Uw eigen datums berekenen: ad-consult.nl/poortwachterplanner

Bronnen: Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar; UWV Werkwijzer Poortwachter (1 augustus 2022); uwv.nl. De webpagina bevat de actuele versie en de volledige bronvermelding.