

Je werkplek onderdeel van het herstel maken.
Ziek zijn overkomt je, verzuim is een keuze.
Als je op de zaak net zo snel hersteld als thuis is werken vanzelfsprekend

Als u zeven dagen per week werkt doe wij het ook!

Snelheid is vaak het beste geneesmiddel.
Verzuim is niet altijd ziekte en ziekte
betekent niet altijd verzuim. Echt ziek

Uorkomen is beter dan verzuimen.
Van thuis snotten gaat het niet sneller over.

Voor elke zieke werkt een ander
tweemaal zo hard. Ziek zijn betekent
nog niet arbeidsongeschikt voor alle werk.

Als een sprekkuur je enige gereedschap
is, duurt elk verzuim minstens 2 weken.

Als je zeven dagen per week ziek
kunt worden kan je ook zeven
dagen per week herstellen. Waar
een wil is om te werken is een weg.

Oost west, beter is best. Ook een
baaldag is een vakantiedag. **Stimulanz,**

de onorthodoxe arbodienst. NOOIT
ZIEK KAN HAAST NIET, VAAK ZIEK OOK NIET.

Wantrouwen is een slechte basis, blind
vertrouwen eveneens. Tegen oprechte
aandacht kan geen dokter op. Elke werk-

nemer verzuimt zoals het gewend is. **MAAKT NOG GEEN GRIEP.**
EHBV: Eerste Hulp Bij Verzuim. Je hoeft niet ziek te zijn om
beter te worden. De werkplek onderdeel van het herstel maken.

www.stimulanz.nl

Stijl verzuim

Wet Verbetering Poortwachter

De Wet Verbetering Poortwachter (kort WVP) heeft tot doel om de instroom in de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) terug te dringen door snel en effectief te interveniëren bij verzuim, want verzuimtrajecten duren aantoonbaar korter als er snel wordt ingegrepen.

WVP heeft de verantwoordelijkheden aangescherpt. Werkgever, werknemer, arbodienst en bedrijfsarts hebben allen een actieve rol in het re-integratieproces.

WVP verplichting:

Naast onderstaande verplichtingen die starten zodra iemand zich ziek meldt, heeft iedere werkgever¹ op basis van de arbo wetgeving de verplichting om een schriftelijk contract te hebben met een arbodienst of met een gecertificeerde bedrijfsarts. Indien u met Stimulanz samenwerkt is die verplichting in alle gevallen afgedekt.

WVP kent samengevat de volgende voorschriften:

- Ziektegevallen dienen tijdig gemeld te worden aan de arbodienst of gecertificeerde bedrijfsarts;
- De arbodienst/gecertificeerde bedrijfsarts ondersteunt leidinggevenden bij verzuimbegeleiding;
- Er dient vastgesteld te worden of er sprake is van dreigend langdurig verzuim en in dat geval dient een probleemanalyse en een advies te worden opgesteld;
- Werkgever en werknemer stellen samen een Plan van Aanpak op voor herstel en re-integratie. Hierbij vormen de probleemanalyse van de gecertificeerde bedrijfsarts en het advies van de arbodienst de grondslag. Dit Plan van Aanpak wordt regelmatig geëvalueerd en bijgesteld;
- Werkgever en werknemer wijzen een casemanager² aan;
- Ziekmelding naar het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV);
- Aanleggen van een re-integratiedossier waarin alle activiteiten en gemaakte afspraken staan vermeld;
- Samenstellen re-integratieverslag uiterlijk na 20 maanden ziekte en samen met WIA-aanvraag opsturen naar het UWV uiterlijk na 21 maanden ziekte.

Re-integratiedossier

Bij dreigend langdurig verzuim zijn partijen verplicht om een re-integratiedossier bij te houden. De werkgever houdt daarin belangrijke re-integratieactiviteiten bij. De werknemer kan de werkgever en/of de arbodienst/gecertificeerde bedrijfsarts aanspreken op hun verplichtingen en dient een uittreksel van het dossier - het re-integratieverslag - zelf in bij zijn/haar WIA-aanvraag. Achteraf wordt het traject getoetst door het UWV. Bij onvoldoende re-integratie-inspanningen worden er sancties opgelegd.

Sancties

Als een werkgever zijn re-integratie-inspanningen onvoldoende kan aantonen, wordt een sanctie opgelegd van maximaal één jaar loondoorbetaling in het derde ziektejaar. Van een werknemer die onvoldoende meewerkt aan de terugkeer naar werk, kan het UWV de WIA-beoordeling opschorten. De werknemer kan dan tijdelijk zonder inkomsten komen te zitten.

¹ Werkgever bent u zodra u personeel heeft, dus ook al heeft u slechts 1 parttime medewerker.

² Dit kan bijvoorbeeld de arbeidsdeskundige van de arbodienst zijn.

Week 1	Beoordelen recht werknemer op loondoorbetaling volgens de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling Bij Ziekte (kort WULBZ) ³
Week 6	Probleemanalyse opstellen ⁴
Week 8	Plan van Aanpak WIA opstellen ⁵
Week 13	Eventueel aanvraag WIA-uitkering met verkorte wachttijd ⁶
Week 14	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 20	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 26	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 32	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 38	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 42	Ziekteaangifte UWV (voormalige 13e weeks melding) ⁷
Week 44	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 46	Vaststellen loondoorbetaling 2e ziektejaar ⁸
Week 47	1e jaars evaluatie Plan van Aanpak ⁹
Week 50	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 56	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 62	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 68	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 74	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 80	Evaluëren en bijstellen Plan van Aanpak
Week 84	Actueel oordeel door de bedrijfsarts
Week 86	Aanvraag verlenging loondoorbetaling WIA ¹⁰
Week 87	Samenstellen re-integratieverslag ¹¹
Week 87	Aanvraagformulier WIA-uitkering door UWV naar werknemer
Week 89	Eindevaluatie werknemer en werkgever ¹²
Week 90	Verzenden WIA-aanvraag digitaal met Digi-D door werknemer
Week 104	Controle beschikking door het UWV
Week 104	Einde loondoorbetaling en eventueel beëindiging dienstverband ¹³

³ U kunt deze beoordeling overlaten aan een externe, bijvoorbeeld d.m.v. een huisbezoek. Stimulanz voert huisbezoeken die voor 10:00 uur gemeld worden diezelfde dag nog uit en rapporteert uiterlijk de volgende dag.

Als de werknemer onterecht een beroep doet op loondoorbetaling kunt u een loonsanctie opleggen.

⁴ Een Probleemanalyse wordt door de arbodienst of door de gecertificeerde bedrijfsarts opgesteld.

⁵ Een Plan van Aanpak kan opgesteld worden door werknemer en werkgever samen. Hiertoe kunt u een formulier downloaden van www.uwv.nl. Zoekwoorden: Plan van Aanpak. De hulp van een arbeidsdeskundige is aan te raden omdat deze belasting en belastbaarheid bij elkaar brengt en zo de medewerker maximaal bij het werk betrokken houdt waardoor herstel in de regel sneller intreedt.

⁶ Dit is alleen mogelijk als een bedrijfsarts vastgesteld heeft dat er **duurzaam** geen mogelijkheden meer zijn.

⁷ Hiertoe kunt u een formulier downloaden van www.uwv.nl. Zoekwoorden: "42^e week".

⁸ Het wettelijke uitgangspunt is, dat er gedurende 2 jaar arbeidsongeschiktheid maximaal 170% van het laatstverdiende jaarloon betaald wordt. Is het eerste jaar 100% doorbetaald, dan kan er in het 2e jaar nog 70% betaald worden. Sommige CAO's verplichten echter nog steeds 2 jaar 100% doorbetaling.

⁹ Dit is uitgebreider Evaluëren en bijstellen van het Plan van Aanpak dan de periodieke 6 wekelijkse. Hiertoe kunt u een formulier downloaden van www.uwv.nl. Zoekwoorden: "Eerstejaarsevaluatie Plan van Aanpak".

¹⁰ Eventueel te doen als spoedig duurzaam herstel in zicht is.

¹¹ Samenvoegen alle verplichte documenten t.b.v. de WIA aanvraag bij het UWV.

¹² Hiertoe kunt u een formulier downloaden van www.uwv.nl. Zoekwoorden: Eindevaluatie WIA.

¹³ Ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.

