

## HRM-processen

HRM-consultants van Sensus-methode hebben alle meest voorkomende HRM-processen uitgewerkt in heldere processtappen. Deze procesbeschrijvingen biedt Sensus-methode aan via HRM-processen.com. Altijd up-to-date processen, volgens de laatste wet- en regelgeving en inclusief voorbeelddocumenten en formulieren. Ideaal voor uw HRM-afdeling, zodat u een vliegende start maakt met procesmanagement!

Veelgebruikte HRM-processen zijn de serie Wet Poortwachter processen. In dit whitepaper vindt u een uitgebreide toelichting, stappenplan en procesbeschrijving van de Wet Poortwachter processen, volledig vastgelegd volgens de Sensus-methode.

De Wet Poortwachter processen bestaan uit 3 processen:

- Week 1 t/m 8 Plan van Aanpak
- Week 8 t/m 52, 1<sup>e</sup> ziektejaar
- Na week 52, 2<sup>e</sup> ziektejaar

### **Wet Poortwachter week 1 t/m 8 Plan van Aanpak**

Welke verplichtingen heeft u als werkgever bij een medewerker die langdurig (tot 8 weken) ziek is?



#### **Toelichting**

Zodra een medewerker langer ziek blijft, heeft u vanaf 6 weken ziekte als werkgever allerlei verplichtingen zoals het opstellen van een plan van aanpak ten behoeve van de re-integratie van de werknemer. In dit proces ziet u de wettelijke regels en de te volgen processtappen rondom de wet verbetering poortwachter bij een werknemer die langer dan een week en korter dan 8 weken ziek is.

*Verantwoordelijke functie: HRM : HRM Manager*

#### **Doel**

De kansen op re-integratie van zieke medewerkers verbeteren door werkgever en medewerker hiervoor meer verantwoordelijkheid te geven.

#### **Overzicht**

Zodra een medewerker langer ziek blijft, heeft u vanaf 6 weken ziekte als werkgever allerlei verplichtingen zoals het opstellen van een plan van aanpak ten behoeve van de re-integratie van de werknemer. In dit proces ziet u de wettelijke regels en de te volgen processtappen rondom de wet verbetering poortwachter bij een werknemer die langer dan een week en korter dan 8 weken ziek is.

---

### **Wettelijke regelgeving / (Voorbeeld) Beleid**

Als uw medewerker ziek wordt, moet u er samen alles aan doen om ervoor te zorgen dat hij snel en verantwoord weer aan het werk kan gaan. In zijn eigen functie, óf in een andere passende functie in uw organisatie of bij een andere werkgever. In één woord: re-integratie. Re-integratie is in principe een zaak tussen u en uw medewerkers. Ook als er een Ziektewetuitkering wordt verstrekt.

De eerste weken: probleemanalyse en plan van aanpak

De arts van de arbodienst of de bedrijfsarts maakt binnen zes weken een probleemanalyse met een advies over de mogelijkheden van uw medewerker op het gebied van werk. Op basis daarvan maakt u samen met uw medewerker een plan van aanpak voor zijn re-integratie. In dat plan spreekt u af of er bijvoorbeeld aanpassingen aan de werkplek, trainingen of therapieën nodig zijn. Mogelijk kan een medewerker bij UWV voorzieningen aanvragen die hem helpen weer aan de slag te komen. Samen werkt u vervolgens aan de uitvoering van het plan van aanpak. U en uw medewerker moeten zich daarbij houden aan de afspraken die in het plan van aanpak zijn vastgelegd. Samen kunt u de probleemanalyse en het plan van aanpak bijstellen als de situatie zich wijzigt. Zowel de probleemanalyse, het plan van aanpak en hun bijstellingen worden onderdeel van het zogenoemde re-integratieverslag.

Bron: website UWV

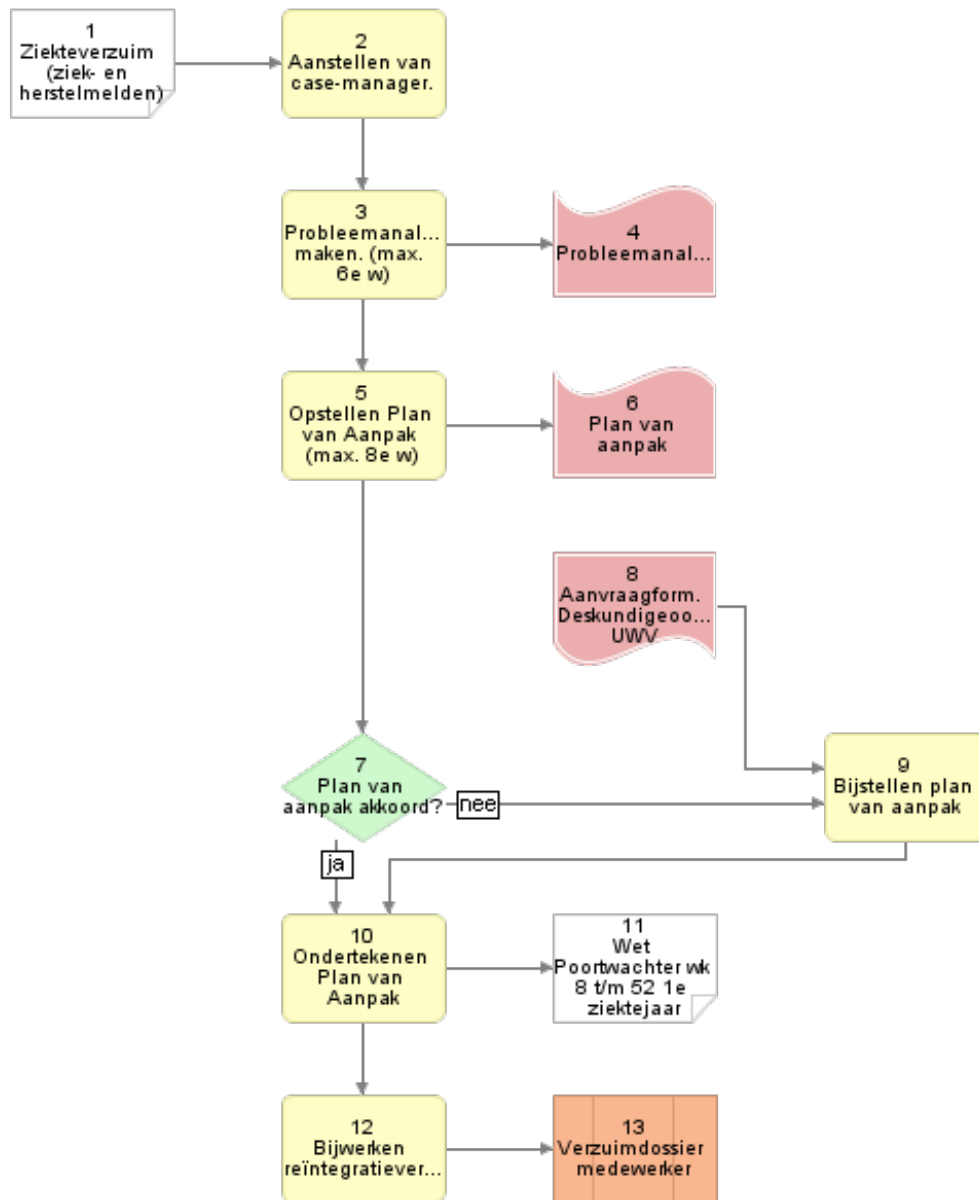
### **KPI / KSF**

Ziekmelding bij ARBO : 7 dagen

medewerker uitnodigen voor consult : 6 weken

Probleemanalyse : max. 6e week

Opstellen plan van aanpak : max. 8e week





### 1 Ziekteverzuim (ziek- en herstelmelden)

*Verantwoordelijke functie: HRM : HRM Manager*

Proces : Ziekteverzuim (ziek- en herstelmelden)

#### **Toelichting**

Het administratief verwerken van de ziek- en herstelmelding.



### 2 Aanstellen van case-manager.

*Verantwoordelijke functie: HRM : HRM Adviseur*

#### **Toelichting**

Aanwijzen en aanstellen Case Manager.

U bent verplicht samen een casemanager aan te stellen, die de voortgang van het Plan van aanpak bewaakt en aanspreekpunt is voor alle partijen. De werkgever kan zelf als casemanager optreden, maar mag dit ook uitbesteden aan de arbodienst of een re-integratiebedrijf.



### 3 Probleemanalyse maken. (max. 6ew)

*Verantwoordelijke functie: Extern : Arbo Arts*

#### **Toelichting**

Opstellen van een eerste probleemanalyse (uiterlijk in de 6e week van ziekte). Aan de hand van een consult met de medewerker en eventueel een gesprek met de werkgever. Zo worden de aspecten die hebben geleid tot het verzuim van de zieke medewerker onderzocht.

Toesturen probleemanalyse aan de medewerker en de werkgever uiterlijk in de zesde week na ziekmelding.

De medewerker kan een kopie van het medisch dossier aanvragen.

#### **Deadline**

Week : 6

#### 3.1 Beoordeling

#### 3.1 Beoordeling

#### **Toelichting**

Op basis van het onderzoek beoordeelt u de mogelijkheden van de zieke medewerker. In de Probleemanalyse wordt dit aangeduid als eindconclusie. Zijn er geen duurzaam benutbare mogelijkheden dan is de Probleemanalyse klaar. Maar over het algemeen zal de Probleemanalyse worden uitgebreid met een onderbouwing en een advies over wanneer en hoe de medewerker weer aan de slag kan.

---

### 3.2 Advies

### 3.2 Advies

#### **Toelichting**

Heeft de medewerker mogelijkheden? Dan beschrijft de arbodienst de kenmerkende functiebelasting. En zoals gewoonlijk maakt u een inschatting van de arbeidsmogelijkheden van de medewerker. De Probleemanalyse wordt afgesloten met een advies over het einddoel van de re-integratie, bijvoorbeeld: werkhervatting in andere functie bij de eigen werkgever. Geef daarbij ook aan in welke stappen en met welke re-integratie-activiteiten dat doel bereikt kan worden.

### 3.3 Vertrouwelijke informatie

### 3.3 Vertrouwelijke informatie

#### **Toelichting**

Vertrouwelijke medische gegevens kunnen worden opgenomen in een apart document medische informatie. medewerkers kunnen deze informatie op aanvraag krijgen.



## **4 Probleemanalyse**

Document : Probleemanalyse

#### **Toelichting**

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

In deze Probleemanalyse doet de arboarts of bedrijfsarts verslag van zijn onderzoeken. Het begint met een eerste Probleemanalyse, waarin de arts een beeld schetst van de verschillende aspecten die hebben geleid tot het verzuim. De Probleemanalyse geeft werkgever en medewerker zicht op de arbeidsmogelijkheden en op de activiteiten die van werkgever en medewerker mogen worden verwacht om tot re-integratie te komen. Bij wijzigingen zal de arts één of meer bijstellingen toevoegen.



## **5 Opstellen Plan van Aanpak (max. 8ew)**

*Verantwoordelijke functie: Intern Diversen : Casemanager*

#### **Toelichting**

Opstellen Plan van Aanpak uiterlijk in de 8e ziekte week.

Medewerker moet samen met werkgever uiterlijk in de achtste ziekte week een Plan van aanpak voor re-integratie maken. De daarna uitgevoerde re-integratie-activiteiten registreren is een verplichting in de Wet verbetering Poortwachter. U maakt dit plan aan de hand van de Probleemanalyse.

#### **Deadline**

Week : 8

---

## 5.1 Hulp bij PvA

### 5.1 Hulp bij PvA

#### **Toelichting**

De arbodienst, een re-integratiebedrijf of brancheorganisatie, kunnen u helpen bij het maken van het Plan van aanpak.

## 5.2. Stappenplan voor PvA

### 5.2 Stappenplan voor PvA

#### **Toelichting**

Stap 1: u nodigt uw medewerker uit voor een gesprek.

Stap 2: u zorgt dat u alle middelen en informatie bij de hand hebt om het Plan van aanpak te maken en u leest de Probleemanalyse.

Stap 3: u en uw medewerker bespreken de Probleemanalyse.

Stap 4: gezamenlijk neemt u een beslissing over re-integratieactiviteiten die uitgevoerd gaan worden en u maakt daarvoor een planning.

Stap 5: u en uw medewerker stellen een casemanager aan en bepalen de evaluatiemomenten.

Stap 6: u legt alles vast in het Plan van aanpak en stuurt een kopie van het plan naar uw medewerker, de casemanager en de arbodienst.

## 5.3 Re-integratie-activiteiten

### 5.3 Re-integratie-activiteiten

#### **Toelichting**

De arbodienst zal in het advies een aantal re-integratie-activiteiten voorstellen. Maar het is belangrijk dat werkgever en medewerker ook zelf nadenken over hoe hij weer aan de slag kan worden geholpen. Hieronder volgt een aantal concrete voorbeelden.

Er zijn drie soorten re-integratie-activiteiten waar u aan kunt denken:

1. Aanpassingen op het werk (tijdelijk of blijvend):

Andere werkinhoud (verlagen werkdruk, meer regelmogelijkheden, ander takenpakket, bijscholing); betere arbeidsomstandigheden (andere stoel, goede ventilatie); andere arbeidsvoorwaarden (vaker werkoverleg, flexibele werktijden); betere werksfeer (contact met collega's en leidinggevenden).

2. Activiteiten die iemand weer geschikt maken voor werk (sociaal-medische interventies): behandeling van psychische klachten (traumabehandeling, stress-training, burn out); behandeling van fysieke klachten (fysiotherapie, rugtraining); trainingen om te voorkomen dat iemand weer ziek wordt (assertiviteitstraining, time-management).

3. Activiteiten die begeleiden naar ander werk:

omscholing, beroepskeuzeadvies; loopbaanbegeleiding; bemiddeling naar ander werk.



## 6 Plan van aanpak

Document : Plan van aanpak

#### **Toelichting**

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



## 7 Plan van aanpak akkoord?

### Toelichting

Wordt het opgestelde Plan van Aanpak akkoord bevonden door beide partijen (casemanager / zieke medewerker)?



## 8 Aanvraagform. Deskundigeoordeel UWV

Document : Aanvraagform. Deskundigeoordeel UWV

### Toelichting

De aanvraag deskundigenoordeel is te vinden op de website van het UWV.



## 9 Bijstellen plan van aanpak

*Verantwoordelijke functie: Intern Diversen : Casemanager*

### Toelichting

Aanpassen Plan van Aanpak. Eventueel kan een second opinie aangevraagd worden bij het UWV. Er zijn drie situaties waarin werkgever of medewerker een deskundigenoordeel kan aanvragen.

1. Ongeschiktheid tot werken (na advies ARBO dienst)
2. Twijfel of aangeboden werk passend is.
3. Verschil van mening over re-integratie activiteiten.



## 10 Ondertekenen Plan van Aanpak

*Verantwoordelijke functie: Intern Diversen : Casemanager*

### Toelichting

Ondertekenen plan van aanpak door werkgever en medewerker. De casemanager draagt ervoor zorg dat dit gebeurt.



## 11 Wet Poortwachter wk 8 t/m 52 1e ziektejaar

*Verantwoordelijke functie: HRM : HRM Manager*

Proces : Wet Poortwachter wk 8 t/m 52 1e ziektejaar

### Toelichting

Het eerste ziektejaar.



## 12 Bijwerken re-integratieverslag

*Verantwoordelijke functie: Intern Diversen : Casemanager*

### Toelichting

Opstellen en bijhouden verzuimdossier (re-integratieverslag).

Vanaf zes weken ziekte dient door of namens de werkgever volgens een strikt format een re-integratieverslag bijgehouden en opgesteld te worden, dat na negen maanden ziekte aan de uitvoeringsinstelling overlegd dient te worden.

Minimaal één keer per zes weken dienen de werkgever en de zieke c.q. arbeidsongeschikte medewerker dit voortgangsverslag beiden te ondertekenen.



## 13 Verzuimdossier medewerker

---

## **Wet Poortwachter wk 8 t/m 52 1e ziektejaar**

Uw medewerker is langer dan 8 weken ziek. Aan welke wetten,- en regels moet u zich houden vanaf nu?



### **Toelichting**

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).

*Verantwoordelijke functie: HRM : HRM Manager*

### **Doel**

De kansen op re-integratie van zieke medewerkers verbeteren door werkgever en medewerker hiervoor meer verantwoordelijkheid te geven.

### **Overzicht**

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).

### **Wettelijke regelgeving / (Voorbeeld) Beleid**

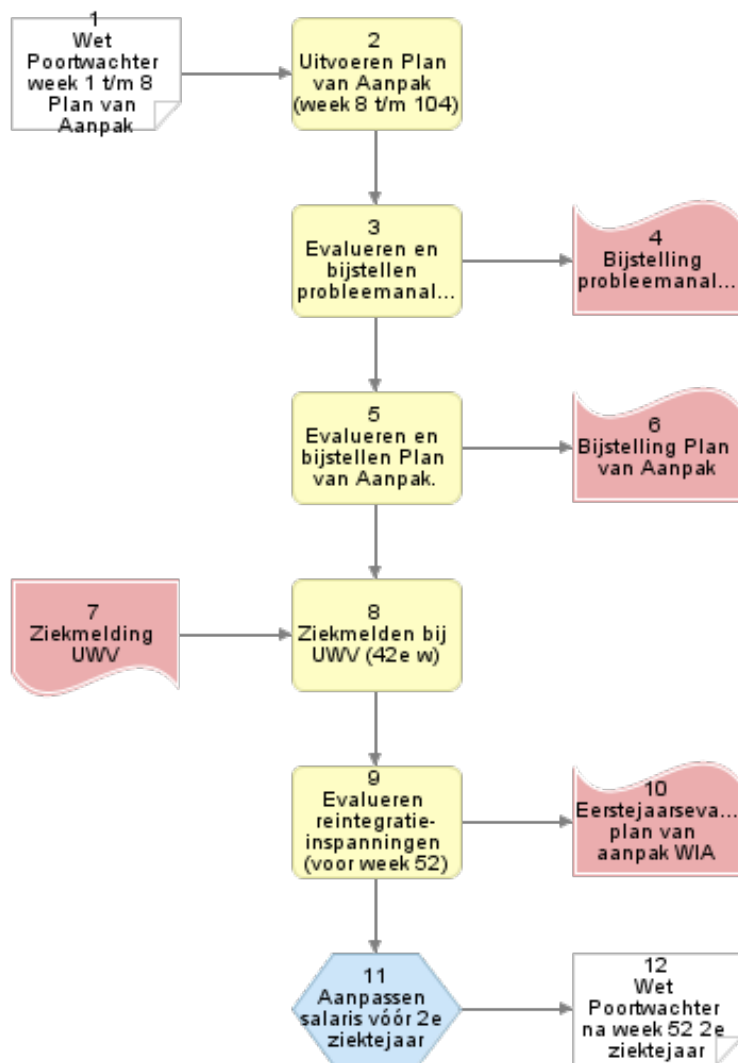
Uw nieuwe verantwoordelijkheden:

Na maximaal acht weken ziekte dient een plan van aanpak te zijn opgesteld. In dit plan worden afspraken gemaakt over de te ondernemen re-integratie-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.

### **KPI / KSF**

Ziekmelding UWV : 42e week







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

*Verantwoordelijke functie: HRM : HRM Manager*

Proces : Wet Poortwachter week 1 t/m 8 Plan van Aanpak

### **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 re-integratie 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.

2.1 Alle mogelijkheden benutten.

### **Toelichting**

Alle mogelijkheden voor re-integratie onderzoeken en benutten.

Ook is werkgever -evenals medewerker - verplicht om alles te doen wat in de mogelijkheden ligt om de re-integratie te bevorderen. Dat betekent dat alle mogelijkheden voor re-integratie 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.

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 re-integratie-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.

2.3 Beoordeling van UWV.

**Toelichting**

UWV beoordeelt de re-integratie-inspanningen.

In het Re-integratieverslag beoordeelt UWV de re-integratie-inspanningen van werkgever en medewerker. Dus: of alle afspraken zijn nagekomen en of alle mogelijkheden voor re-integratie 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**

Document : 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**

Document : Bijstelling Plan van Aanpak

**Toelichting**

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



## 7 Ziekmelding UWV

Document : Ziekmelding UWV

### Toelichting

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



## 8 Ziekmelden bij UWV (42ew)

*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 re/integratie-inspanningen (voor week 52)

*Verantwoordelijke functie: Intern Diversen : Casemanager*

### Toelichting

Evalueren van de re-integratie-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 re-integratieproces en geeft u beiden dus de kans om uw re-integratieactiviteiten in het tweede ziektejaar alsnog bij te stellen. De uitkomst van de evaluatie moet in het re-integratieverslag worden opgenomen.

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



## 10 Eerstejaarsevaluatie plan van aanpak WIA

Document : 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

*Verantwoordelijke functie: HRM : Medewerker PSA*

Applicatie : Personeelsinformatiesysteem

### **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

11.1 Volledig arbeidsongeschikt

### **Toelichting**

Volledig arbeidsongeschikt?

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

11.2 Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

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

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

Proces : Wet Poortwachter na week 52 2e ziektejaar

### **Toelichting**

Het tweede ziektejaar.

---

## **Wet Poortwachter na week 52 2e ziektejaar**

Uw medewerker is langer dan een jaar ziek. Dit proces beschrijft hoe u hiermee om moet gaan en hoe u een WIA uitkering aanvraagt bij het UWV.



### **Toelichting**

In dit proces ziet u de wettelijke regels en de te volgen processtappen rondom de wet verbetering poortwachter bij een werknemer die langer dan 52 weken ziek is. Tevens is beschreven hoe uw zieke werknemer een aanvraag voor een WIA-uitkering bij het UWV kan indienen en hoe u als werkgever hem of haar kan ondersteunen.

*Verantwoordelijke functie: HRM : HRM Manager*

### **Doel**

Doel Wet Poortwachter:

De kansen op re-integratie van zieke medewerkers verbeteren door werkgever en medewerker hiervoor meer verantwoordelijkheid te geven. Loondoorbetaling kan worden beëindigd wanneer de zieke medewerker weigert passende arbeid te verrichten, weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak en weigert mee te werken aan door de werkgever of arbodienst aangeboden re-integratie-activiteiten.

### **Overzicht**

In dit proces ziet u de wettelijke regels en de te volgen processtappen rondom de wet verbetering poortwachter bij een werknemer die langer dan 52 weken ziek is. Tevens is beschreven hoe uw zieke werknemer een aanvraag voor een WIA-uitkering bij het UWV kan indienen en hoe u als werkgever hem of haar kan ondersteunen.

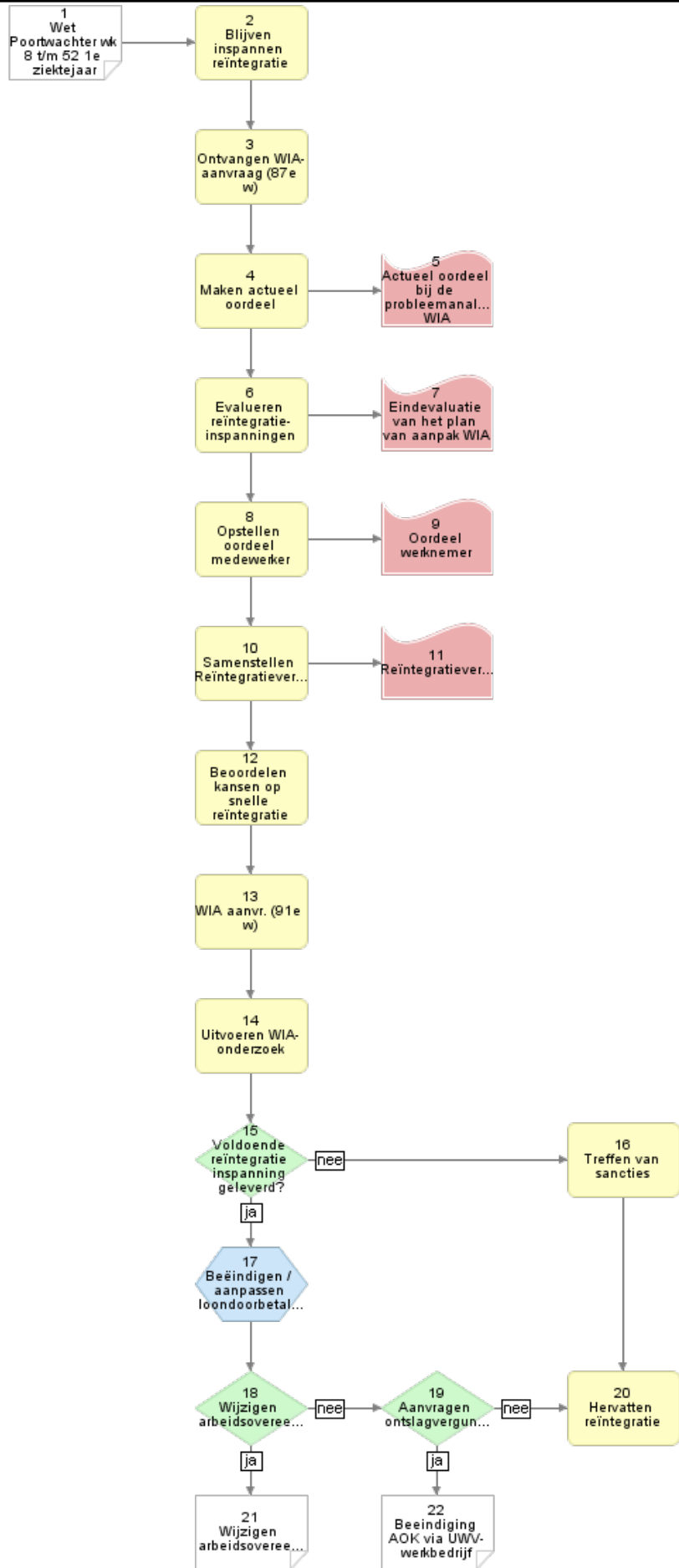
### **Wettelijke regelgeving / (Voorbeeld) Beleid**

Het re-integratieverslag moet na 91 weken tegelijkertijd met de aanvraag van de WIA-uitkering door de medewerker worden ingediend bij het UWV. In het verslag is het re-integratiedossier opgenomen en het moet een overzicht bevatten van de re-integratie-inspanningen van werkgever, medewerker en arbodienst. Er komt een ministeriële regeling met minimumeisen voor een deugdelijk verslag. Als het re-integratieverslag onvolledig is of geheel ontbreekt, zal het UWV de WIA-aanvraag afwijzen of een sanctie opleggen.

### **KPI / KSF**

Indienen re-integratieverslag : 91 weken

Aanvraag WIA- uitkering : 91 weken





## 1 Wet Poortwachter wk 8 t/m 52 1e ziektejaar

*Verantwoordelijke functie: HRM : HRM Manager*

Proces : Wet Poortwachter wk 8 t/m 52 1e ziektejaar



## 2 Blijven inspanssen re-integratie

*Verantwoordelijke functie: Directie : (Lijn)manager*

### **Toelichting**

Blijven inspanssen voor re-integratie door zowel medewerker als Werkgever. Werkgever betaalt 70% van het loon door, blijft het re-integratiedossier bijhouden en zich inspanssen voor re-integratie van de zieke medewerker binnen het eigen bedrijf of daarbuiten. Het re-integratieverslag heeft voortaan betrekking op de eerste twee ziektejaren.



## 3 Ontvangen WIA-aanvraag (87e w)

*Verantwoordelijke functie: Intern Diversen : Medewerker*

### **Toelichting**

Ontvangen WIA-aanvraagformulieren.

Werkt medewerker 20 maanden na zijn eerste ziekte dag nog niet (volledig)? Dan ontvangt hij WIA-aanvraagformulieren van UWV.

### **Deadline**

Week : 87



## 4 Maken actueel oordeel

*Verantwoordelijke functie: Extern : Arbo Arts*

### **Toelichting**

Opstellen van een Actueel oordeel.

Op basis van de contacten met u en uw medewerker evalueert de arbodienst het verloop van de re-integratie. De arbodienst beschrijft dit in het Actueel oordeel, onderdeel van de Probleemanalyse. U ontvangt de gehele Probleemanalyse voor het Re-integratieverslag.



## 5 Actueel oordeel bij de probleemanalyse WIA

Document : Actueel oordeel bij de probleemanalyse WIA

### **Toelichting**

Het actueel oordeel bij de probleemanalyse WIA is te vinden op de website van het UWV.



## 6 Evalueren re-integratie-inspanningen

*Verantwoordelijke functie: Directie : (Lijn)manager*

### **Toelichting**

Evalueren van de re-integratie-inspanningen door Werkgever en medewerker van het gehele ziekte traject.

Als uw medewerker ruim anderhalf jaar ziek is, kan hij een WIA-uitkering aanvragen. Om te beoordelen of de medewerker zo'n uitkering kan krijgen, bekijkt het UWV hoe u en uw medewerker aan de re-integratie hebben gewerkt.





## 7 Eindevaluatie van het plan van aanpak WIA

Document : Eindevaluatie van het plan van aanpak WIA

### Toelichting

Het actueel oordeel bij de probleemanalyse WIA is te vinden op de website van het UWV.



## 8 Opstellen oordeel medewerker

*Verantwoordelijke functie: Intern Diversen : Medewerker*

### Toelichting

Opstellen oordeel door medewerker van het gehele re-integratietraject.



## 9 Oordeel werknemer

Document : Oordeel werknemer

### Toelichting

Het formulier oordeel van de medewerker te vinden op de website van het UWV.



## 10 Samenstellen Re-integratieverslag

*Verantwoordelijke functie: Directie : (Lijn)manager*

### Toelichting

Samenstellen van het Re-integratieverslag. Dit verslag bevat:

- De Aard van het bedrijf van de werkgever;
- De functie en bekwaamheden van de medewerker;
- De volledige probleemanalyse (door de arbo-dienst);
- De eerstejaarsevaluatie;
- De meest recente evaluatie van het plan van aanpak;
- Het actuele oordeel van de arbodienst over de kwaliteit van de arbeidsrelatie, de functionele beperkingen van de medewerker tot het verrichten van arbeid en de aanwezigheid van passende arbeid;
- Medische informatie (van de bedrijfsarts);
- Evaluatie (oordeel) medewerker.



## 11 Re-integratieverslag

Document : Re-integratieverslag



## 12 Beoordelen kansen op snelle re-integratie

*Verantwoordelijke functie: Directie : (Lijn)manager*

### Toelichting

Beoordelen van de kansen op snelle re-integratie en eventueel uitstellen van de WIA-aanvraag.



### 13 WIA aanvr. (91e w)

*Verantwoordelijke functie: Intern Diversen : Medewerker*

#### **Toelichting**

Verzenden van de WIA-aanvraag samen met het re-integratieverslag naar het UWV, uiterlijk in de 91e week van ziekte.

#### **Deadline**

Week : 91



### 14 Uitvoeren WIA-onderzoek

*Verantwoordelijke functie: Extern : UWV medewerker / Arts*

#### **Toelichting**

Uitvoeren van het WIA-onderzoek.

Na het onderzoek bericht UWV medewerker en werkgever over de uitslag van dit onderzoek en over de toekenning en de hoogte van de WIA-uitkering.



### 15 Voldoende re-integratie inspanning geleverd?

#### **Toelichting**

Zijn er voldoende re-integratieinspanningen geleverd?



### 16 Treffen van sancties

*Verantwoordelijke functie: Extern : UWV medewerker / Arts*

#### **Toelichting**

Treffen van sanctionerende maatregelen bij onvoldoende inspanning door Werkgever of medewerker.

Sancties bij onvoldoende re-integratie-inspanningen.

Het UWV kan verschillende sancties opleggen. Als medewerker zijn verplichtingen niet is nagekomen, kan de WIA-uitkering met een bepaald percentage worden verlaagd. Hoeveel de uitkering wordt verlaagd, hangt af van de ernst van de tekortkoming. Is werkgever in gebreke gebleven? Dan kan UWV de start van de WIA-uitkering uitstellen. U krijgt opnieuw de kans om voldoende re-integratie-activiteiten te ontplooiën. Om te voorkomen dat uw medewerker intussen geen loon ontvangt, is werkgever verplicht het loon door te betalen.



## 17 Beëindigen / aanpassen loondoorbetaling

*Verantwoordelijke functie: HRM : Medewerker PSA*

Applicatie : Personeelsinformatiesysteem

### Toelichting

Aanpassen van de salarisdoorbetaling na 104 weken conform proces: Verwerken mutaties.

Volledig arbeidsongeschikt?

De loondoorbetaling wordt volledig stopgezet.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt?

De loondoorbetaling wordt stopgezet voor het gedeelte dat medewerker arbeidsongeschikt is.



## 18 Wijzigen arbeidsovereenkomst?

### Toelichting

Eventueel aanpassen van de arbeidsovereenkomst indien blijkt dat de medewerker met een vermindering van het aantal uren kan blijven werken afhankelijk van de financiële of juridische consequenties.



## 19 Aanvragen ontslagvergunning?

### Toelichting

Aanvragen ontslag bij het UWV voor de zieke medewerker?

Ontslagaanvraag voor de zieke medewerker kan alleen indien er geen uitzicht is op duurzaam herstel binnen 6 maanden.



## 20 Hervatten re-integratie

*Verantwoordelijke functie: Directie : (Lijn)manager*

### Toelichting

Blijven inspanssen voor re-integratie.



## 21 Wijzigen arbeidsovereenkomst



## 22 Beëindiging AOK via UWV-werkbedrijf

*Verantwoordelijke functie: HRM : HRM Manager*

Proces : Beëindiging AOK via UWV

### Toelichting

Na 2 jaar ziekte kan de arbeidsovereenkomst met de zieke medewerker worden beëindigd.

---

## Over Sensus-methode Procesmanagement

Sensus-methode BV is een organisatie-adviesbureau dat zich heeft gespecialiseerd in het beschrijven en verbeteren van bedrijfsprocessen. Op deze basis ondersteunen wij u bij het inzichtelijk maken en doorlichten van uw organisatiestructuur en processen ten behoeve van procesgericht werken. Door uw medewerkers te begeleiden en trainen krijgt procesmanagement een fundamentele plaats in uw organisatie. We maken hierbij gebruik van diverse aanpakken en methodieken om de processen efficiënter, sneller en beter in te richten. De ondersteunende Sensus BPM Software sluit naadloos aan.

Meer informatie over Sensus-methode vindt u op [www.sensus-methode.nl](http://www.sensus-methode.nl).

### **Process Plaza**

Sensus-methode deelt gratis kant en klare thema- en branche gerelateerde procesmodellen op [www.process-plaza.com/nl](http://www.process-plaza.com/nl), om organisaties te ondersteunen bij procesmanagement.

### ***HRM-processen.com***

Meer HRM-processen zijn te downloaden via de webstore van [HRM-processen.com](http://HRM-processen.com), onderdeel van Sensus-methode. Op HRM-processen.com vindt u kant-en-klare uitgewerkte HRM-processen, volgens de laatste wet- en regelgeving en inclusief voorbeelddocumenten en formulieren.