

# Overzicht re-integratieproces werknemer

Wanneer je door ziekte of beperkingen niet in staat bent om je werk (deels of volledig) uit te voeren, is er sprake van arbeidsongeschiktheid. Wanneer dit ziekteverzuim lang(er)durend is, krijg je te maken met diverse stappen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter. Hiernaast laten we je dit zien.



1e ziektedag

week 0

week 6

week 8

Opstellen probleemanalyse (bedrijfsarts)

Opstellen plan van aanpak (werkgever en werknemer)

Gedurende de gehele periode afspraken bij de bedrijfsarts/arbodienst en evaluaties tussen werkgever en werknemer.

week 52

Eerstejaarsevaluatie (werkgever en werknemer)

week 42

42e-weeksmelding naar het UWV (werkgever)



Uiterlijk inzet 2e spoor (werkgever)

week 58

week 91

Eindevaluatie (werkgever en werknemer)

week 93

WIA-aanvraag (werknemer)



Einde wachttijd/ beoordeling door UWV

week 104

# Toelichting re-integratieproces werknemer

|         |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| week 0  | Je meldt je (gedeeltelijk) ziek bij je leidinggevende | Je leidinggevende start de <b>verzuimbegeleiding</b> op. Onderling houden je werkgever en jij regelmatig contact. Kijk voor concrete afspraken in het verzuimbeleid van je organisatie.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| week 6  | Het lijkt erop dat je langer dan 6 weken ziek blijft  | Je leidinggevende heeft je reeds aangemeld bij de bedrijfsarts/arbodienst. De bedrijfsarts stelt een probleemanalyse op (uiterlijk in week 6). Binnen 2 weken na het opstellen van de <b>probleemanalyse</b> stelt je werkgever samen met jou een <b>plan van aanpak</b> op (uiterlijk in week 8).<br>In de periode tot aan 52 weken ziekte, werk je aan je re-integratie en mogelijk herstel. Hierbij worden er regelmatig afspraken bij de bedrijfsarts ingepland om jouw belastbaarheid te bepalen. Daarnaast blijven je werkgever en jij regelmatig in contact over de voortgang. De afspraken die jullie maken, leggen jullie vast in een <b>evaluatieformulier</b> van het UWV.                                                                                    |
| week 52 | Je bent (bijna) 52 weken ziek                         | Als je nog niet hersteld bent en je bent (bijna) 52 weken ziek, dan voeren je werkgever en jij samen de verplichte <b>eerstejaarsevaluatie</b> uit (uiterlijk in week 52). <ul style="list-style-type: none"><li>Als er twijfel is over de duurzame haalbaarheid van het (tijdig) terugkeren in spoor 1 dan wordt een <b>arbeidsdeskundig onderzoek</b> ingezet.</li><li>Heb je nog geen zicht op (structurele) hervatting in de eigen organisatie? Dan wordt een <b>(parallel) 2° spoortraject</b> opgestart, uiterlijk in week 58.</li><li>Na één jaar ziekte wordt er een (cao)salariskorting toegepast over de uren dat je niet werkt.</li><li>Ook gedurende het tweede ziektejaar vinden afspraken en evaluaties plaats met de bedrijfsarts en werkgever.</li></ul> |
| week 91 | Je bent bijna 91 weken ziek                           | <ul style="list-style-type: none"><li>Er wordt een <b>actueel oordeel</b> door de bedrijfsarts opgesteld.</li><li>De <b>eindevaluatie</b> voer je samen met je leidinggevende uit.</li><li>Je werkgever zorgt voor een compleet <b>re-integratieverslag (RIV)</b>. Je zal hiervan een kopie krijgen.</li><li>Bij de WIA-aanvraag vraagt het UWV om dit RIV. In onderling overleg tussen jou en je werkgever wordt bepaald wie dit RIV aanlevert.</li><li>Uiterlijk in de 93<sup>e</sup> ziekteweek vraag je jouw WIA-uitkering aan bij het UWV.</li><li>Er vindt ook een gesprek tussen je werkgever en jou plaats met concrete afspraken over de gevolgen van de langdurige arbeidsongeschiktheid voor de arbeidsovereenkomst.</li></ul>                                |

## Uitleg begrippen zieketraject:

1. **Probleemanalyse (bedrijfsarts):**  
Een analyse die uiterlijk in de zesde ziekte-week wordt uitgevoerd door de bedrijfsarts. In dit document wordt weergegeven wat de beperkingen en de mogelijkheden van een werknemer zijn.

2. **Plan van aanpak (werkgever en werknemer):**  
Een document dat uiterlijk twee weken na de probleemanalyse door werkgever en werknemer wordt opgesteld. In het plan van aanpak staan de afspraken die gemaakt zijn voor de re-integratie.

3. **Re-integratie:**  
Het proces vanaf de eerste ziektedag van een werknemer, waarin een werknemer geleidelijk weer aan het werk gaat – in eigen, aangepaste of andere functie.

4. **42e-weeksmelding (werkgever):**  
Als werknemer na 42 weken nog niet (volledig) hersteld is, dan is de werkgever verplicht om de ziekmelding te melden bij het UWV.

5. **Eerstejaarsevaluatie (werkgever en werknemer):**  
Een evaluatie die voor het einde van het eerste ziektejaar door werkgever en werknemer gezamenlijk wordt uitgevoerd om de voortgang van de re-integratie te bespreken. Eventueel kunnen nieuwe afspraken worden gemaakt. Hierbij wordt de eerstejaarsevaluatie (document UWV) ook ingevuld.
6. **Arbeidsdeskundig onderzoek (werkgever en werknemer; werkgever initieert):**  
Een onderzoek dat door een arbeidsdeskundige wordt uitgevoerd om de re-integratiemogelijkheden van de zieke werknemer te beoordelen: kan de werknemer eigen werk, of eigen werk met aanpassen doen? Is er anders alternatief werk binnen de organisatie? Of is re-integreren bij een andere werkgever aan de orde (spoor twee)?

7. **Tweede spoortraject (werknemer; werkgever initieert):**  
Begeleiding bij het zoeken van passende arbeid bij een andere werkgever.

8. **Actueel oordeel (bedrijfsarts):**  
Rond de 91<sup>e</sup> ziekte-week stelt de bedrijfsarts een actueel oordeel op. Hierin wordt besproken wat de stand van zaken is.

9. **Eindevaluatie (werkgever en werknemer):**  
Rond de 91<sup>e</sup> ziekte-week vindt de evaluatie plaats om de stand van zaken te beoordelen. Hierbij wordt de eindevaluatie (document UWV) opgesteld.

10. **WIA-aanvraag (werknemer):**  
Als er na twee jaar ziekte nog geen volledige werkhervatting aan de orde is, kan een WIA-aanvraag gedaan worden bij het UWV. Dit moet door de werknemer gedaan worden voor de 93<sup>e</sup> ziekte-week. Vervolgens zal het UWV de re-integratie-inspanningen beoordelen, als mede de mate van arbeidsongeschiktheid bepalen.