



Brabantse Uitkeringsgerechtigden Samen Burgerkracht Uit Samenwerking.



Brabantse Koepelorganisatie BUS, Hoefstraat 175, 5014 NK Tilburg
Contacten: per e-mail: info@debus.nl en voor info: web: www.debus.nl

De rol en verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer bij ziekmelding van de werknemer.

Als u als werknemer zich ziekmeldt bij uw werkgever, dan moet u en uw werkgever er samen alles aan doen om u als zieke werknemer weer snel en verantwoord aan het werk zien te krijgen. Dit kan zijn binnen het bedrijf van uw eigen werkgever of bij een andere werkgever. Der Wet Verbetering Poortwachter (WVP) maakt duidelijk welke stappen wanneer door wie moeten worden gezet. Onderdeel van de WVP is het re-integratietraject (Bronvermelding: UWV)

Wat is re-integratie:

Uw werkgever en u als werknemer zijn samen verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat u als werknemer weer aan het werk kan na ziekte of arbeidsongeschiktheid. Dat noemen we re-integratie.

Als de gezondheid van u als werknemer het niet toelaat om in uw oude functie terug te keren, omdat het bijvoorbeeld te belastend is dan moet uw werkgever zorgdragen voor passend werk binnen het bedrijf. De bedrijfsarts behoort zowel u als werknemer dan wel uw werkgever hierover te adviseren. Mocht het uw werkgever niet lukken, omdat binnen het bedrijf geen passend werk kan worden aangereikt, dan is uw werkgever verplicht buiten zijn bedrijf op zoek te gaan naar een baan voor u. Let wel, ook dan zal de baan passend voor u moeten zijn en niet mogen leiden tot op korte termijn wederom terugkeer van u in de ziektewet.

Re-integratie bij andere werkgever:

Uw werkgever moet samen met u als werknemer op zoek naar een werkplek buiten het bedrijf van uw huidige werkgever. In het 1^e ziektejaar van u als werknemer kan uw werkgever hierover al een balletje opgooien en is het advies, om uiterlijk 365 dagen na uw ziekmelding als werkgever hierover met u als werknemer te praten en samen de eerste stappen hierin te zetten.

Wat moet uw werkgever doen tijdens het re-integratietraject? Vanaf melding 1^e ziektedag

Uw werkgever is verplicht een aantal acties te ondernemen. Dat is de re-integratieverplichting voor de werkgever, bijna alle acties dienen opgepakt te worden binnen een bepaalde termijn te weten:

- > Uw werkgever meldt u als zieke werknemer aan bij zijn arbodienst of bedrijfsarts, dit moet zo snel mogelijk na uw ziekmelding.
- > Uw werkgever geeft aan het UWV door dat u als werknemer ziek bent als hij recht heeft op een Ziektewet-uitkering, dit moet uw werkgever binnen 4 dagen na de 1^e dag van ziekmelding hebben gedaan.
- > Uw werkgever moet starten met het aanleggen van een re-integratiedossier. Dit moet uw werkgever binnen 6 weken na 1^e dag van ziekmelding hebben gerealiseerd. Daarin legt uw werkgever vast welke stappen de werkgever neemt om u als zieke werknemer aan het werk te helpen.
- > Uw werkgever nodigt u als zieke werknemer uit om samen een plan van aanpak op te stellen. Dit moet uiterlijk in de 8^e week vanaf uw 1^e ziektedag. 01.07.23 moet zowel WG als WN er een visie aan toevoegen.
- > Uw werkgever voert met regelmaat voortgangsgesprekken met u als zieke werknemer. Dit moet iedere 6 weken. Van de voortgangsgesprekken moet de werkgever verslagen maken en een kopie hiervan overhandigen aan u als zieke werknemer.
- > Uw werkgever moet een bedrijfsarts of arbodienst inschakelen om medisch te laten beoordelen de aard en duur van uw ziekte met de bijbehorende klachten, wat u als zieke werknemer op dat moment wel of niet kan doen. Dit moet binnen 6 weken na melding van uw 1^e ziektedag. De bedrijfsarts of arbodienst maakt een probleemanalyse.
- > Als uw werkgever van mening is dat, om welke reden dan ook, de re-integratie vastloopt, vraagt de werkgever bij het UWV een deskundigenoordeel aan. Als u als zieke werknemer van mening bent dat de re-integratie vastloopt kunt u ook een deskundig oordeel bij het UWV aanvragen, let wel dat kost u geld.
- > Uw werkgever helpt u terug te keren naar eigen werk. Eventueel door taken tijdelijk bijeen collega neer te leggen, of door uw werkplek aan te passen of op een andere wijze, terugkeer naar werk, van u als werknemer mogelijk te maken.
- > Uw werkgever kijkt of een passende functie mogelijk is als u als werknemer niet kan terugkeren in uw eigen functie. Lukt dat niet, dat kijkt uw werkgever buiten zijn bedrijf of u daar aan het werk kan.

Wat moet u als zieke werknemer doen tijdens het re-integratietraject?

U als zieke werknemer moet meewerken aan de re-integratie. Dat is de re-integratieverplichting voor u als werknemer. Dat betekent bijvoorbeeld, dat u al zieke werknemer aan de slag moet met ander werk binnen uw bedrijf, als de Arboarts, bedrijfsarts hiervoor groenlicht heeft gegeven. U moet zich dan wel aan de gemaakte afspraken houden. Hierbij behoort onder andere:

- * Uw gezondheidssituatie moet zijn besproken met de bedrijfsarts of Arboarts, deze dient in te stemmen.
- * Mocht er in uw persoonlijke of gezondheidssituatie iets veranderen dan moet u en uw werkgever dat direct aan de bedrijfs- of Arboarts melden. **Liefst schriftelijk is het advies van BUS.**
- * Iedere 6 weken moet uw werkgever met u om de tafel om te bespreken hoe het gaat.
- * Samen met uw werkgever stelt u een plan van aanpak op en keurt deze goed of tekent protest aan.
- * U moet passend werk verrichten als daar medisch, arbeidskundig geen beletsel geen bezwaar voor is als daardoor terugkeer naar werk mogelijk wordt gemaakt.
- * U moet een visie afgeven, liefst op schrift, over de re-integratie voor het plan van aanpak.
- * U als werknemer hoeft geen medische informatie te delen met uw werkgever.
- * U kunt de bedrijfsarts verzoeken geen medische informatie over u aan uw werkgever te verstrekken.

Gevolgen die u financieel kunnen raken als u verzuimt uw verplichtingen aan te komen.

Uw werkgever kan, als u zich als zieke werknemer niet aan de afspraken houdt, tijdelijk uw loon verminderen of zelfs helemaal geen loon uitbetalen.

Wat als de re-integratie vastloopt?

Loopt de re-integratie vast en komen u en uw werkgever er niet meer samen uit dan kunt u als zieke werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen, Daarvoor heeft het UWV op har website een formulier. Ga naar: www.uwv.nl/formulieren/deskundigenoordeel.

Er zijn 5 situatie om een deskundigenoordeel aan te vragen:

- * Houdt uw werkgever zich wel aan de bestande afspraken zoals vastgelegd in het plan van aanpak?
- * Overvraagt de werkgever mij niet gelet op mijn medische klachten en de daarbij behorende beperkingen?
- * Is het werk wat mij wordt opgelegd wel geschikt en passend en leidt dit niet tot verslechtering van verslechtering van mijn gezondheid en daarmee een belemmering tot volledige terugkeer in eigen werk?
- * Doet de werkgever wel genoeg om mij aan het werk te helpen?
- * De werkgever stelt vast dat ik veelvuldig ziekteverzuim veroorzaak, kan overbelasting van werk daar de oorzaak van zijn, is het pan van aanpak en inspanningsverplichtingen van mijn kant daar niet debet aan?

Eerste jaars-evaluatie:

Bij het verstrijken van de periode 1 jaar langdurig verblijvend als zieke werknemer in loondienst bij uw werkgever, gaat u samen met uw werkgever terugkijken op het jaar welke achter u ligt. Vragen die worden gesteld zijn: Werkt het plan van aanpak wel of nog? Moet het worden aangepast, zo ja op welke punten en waarom? Ook geven u en uw werkgever een visie op de re-integratie. Uw werkgever kan, de bedrijfs- of Arboarts vragen om advies over de verdere re-integratiestappen. Van het gesprek, eerstejaars-evaluatie wordt een verslag gemaakt en krijgt u als werknemer een afschrift. Werken de afspraken in het plan van aanpak niet meer, dan wordt in gezamenlijkheid gestreefd naar het maken van nieuwe plannen.

Eindevaluatie en re-integratieverslag:

Als u bijna 2 jaar lang verblijft in de ziektewet en het werk nog niet of niet volledig hebt hervat dan gaat u met uw werkgever bekijken wat er moet gaan gebeuren. Daarbij wordt er een eindevaluatieverslag van het plan van aanpak opgesteld. Dit verslag doet de werkgever bij het re-integratieverslag. Dit is o.a. nodig voor het aanvragen van uw WIA-uitkering. De volgende documenten vormen samen het re-integratieverslag van uw werkgever: Probleemanalyse en eventuele bijstelling, plan van aanpak, (eerstejaars)evaluatie, actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst, eindevaluatie.

BUS kan en wil u graag geheel kosteloos helpen, adviseren:

Vanuit de nodige deskundigheid kan BUS u van de juiste informatie voorzien, u op weg helpen zodat uw re-integratie verloopt zoals deze zou moeten verlopen. Wij kunnen u op deskundige wijze adviseren, administratief helpen en bemiddelen. Stuur uw vragen naar: info@debus.nl en wij beantwoorden uw mail heel snel.

Tilburg, 17 juli 2023

Bestuur/spreekuurhouder(s) BUS