



Wet verbetering Poortwachter

Wet verbetering Poortwachter

De belangrijkste verplichtingen voor werkgevers op een rij

Als uw medewerker langdurig ziek wordt, krijgt u te maken met uw rol als werkgever in het kader van de Wet verbetering Poortwachter (WvP). In deze rol heeft u als werkgever een zware verantwoordelijkheid. In deze Praktijkinfo wordt dieper op de materie ingegaan.

Als uw medewerker na 93 weken nog steeds ziek is, is de aanvraag WIA aan de orde. UWV zal, voordat het overgaat tot behandeling van de WIA-aanvraag, toetsen of u er, samen met uw werknemer, alles aan gedaan heeft om uw werknemer weer aan het werk te krijgen. UWV heeft deze rol om onnodige instroom in WIA en WW te voorkomen. In dit artikel kunt u lezen op welke wijze UWV uw inspanningen toetst. Op welke vragen wordt van u een antwoord verwacht en wanneer zijn de inspanningen voldoende geweest? Hoe voorkomt u een loonsanctie? Wat houdt de loonsanctie in en hoe kunt u de eenmaal opgelegde loonsanctie bekorten?

ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Als werkgever bent u volledig verantwoordelijk voor de begeleiding van uw werknemer naar optimale werkhervatting in passend eigen of ander werk binnen uw eigen bedrijf of bij een andere werkgever in de eerste 104 weken van ziekte. Dit noemen we uw re-integratieverplichting. In deze periode bent u ook verplicht ten minste 70 procent van het laatst verdiende loon door te betalen, of meer als de cao dit voorschrijft. Dit noemen we de loondoorbetalingsverplichting van 104 weken. U hebt dus een re-integratie- en een loondoorbetalingsverplichting. De verantwoordelijkheid voor de re-integratie bij een andere werkgever, ook wel spoor 2 genoemd, houdt op na deze 104 weken.

Echter, zolang het dienstverband voortduurt, heeft u de verplichting uw werknemer binnen uw bedrijf te herplaatsen op het moment dat zich daartoe een mogelijkheid voordoet. Dat kan dus ook zo zijn als uw medewerker al een (gedeeltelijke) WIA- of WW-uitkering ontvangt, als u deze medewerker niet heeft ontslagen of het dienstverband heeft aangepast naar de feitelijke werkzaamheden van uw werknemer. Deze situatie kan ontstaan bij nieuwe mogelijkheden of vacatures binnen uw bedrijf, of bij een gewijzigde belastbaarheid van uw werknemer.

Uitzondering:

Bent u eigenrisicodragers voor de WGA, dan blijft u ook na 104 weken en na einde dienstverband verantwoordelijk voor de re-integratie van uw ex-medewerker voor werk bij een andere werkgever. Dit geldt de eerste 10 jaar dat deze medewerker een WGA-uitkering ontvangt.

Verplichtingen werkgever in de eerste 104 weken

U wordt geacht voor de medische begeleiding van uw werknemer een gecertificeerde bedrijfsarts in te schakelen. Deze bedrijfsarts informeert u over de mogelijkheden en beperkin-

gen van uw werknemer. Later in deze Praktijkinfo wordt nader ingegaan op de rol van de bedrijfsarts. Daarnaast wordt van u verwacht dat u de werknemer passend werk aanbiedt in het eigen of ander bedrijf. U moet het *re-integratieverslag opstellen en bijhouden en op u rust de verantwoordelijkheid uw werknemer aan zijn of haar verplichtingen te houden.*

Als uw werknemer zich niet aan de volgende verplichtingen houdt, volgt er geen sanctie vanuit het UWV voor de betreffende werknemer, maar voor de werkgever. U kunt, en bent verplicht om dan een sanctie op te leggen aan de werknemer.

Verplichtingen werknemer

Uw werknemer moet zich houden aan de *door u opgestelde voorschriften* ten aanzien van ziekte en verzuim. Daarnaast moet uw werknemer het herstel bevorderen, meewerken aan re-integratie en aangeboden passende arbeid aanvaarden. Hoe uw werknemer zijn herstel bevordert is natuurlijk een zaak die u met uw bedrijfsarts kunt overleggen. Herstel bevorderen kan naast behandeling ook betekenen het onderzoeken van veranderingen met betrekking tot de levensstijl, zoals bijvoorbeeld meer bewegen.

Als de werknemer zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen zult u de loonbetaling moeten staken. U moet de werknemer hiervoor wel vooraf informeren. Doet u dit niet, dan kan het UWV oordelen dat u onvoldoende heeft gedaan om de werknemer te motiveren te re-integreren en kan UWV u als werkgever een loonsanctie opleggen.

Rol en taken Bedrijfsarts en/of Arbodienst

Bij het uitvoeren van uw verantwoordelijkheden in het kader van de Poortwachterwet kunt u zich laten bijstaan, naast de verplichte bedrijfsarts, *door diverse deskundigen*. Dat kan een arbodienst zijn of een arbeidsdeskundige of mediator en bij re-integratie 2e spoor ook door een re-integratiebedrijf.

Deze deskundigen kunnen echter nooit uw verantwoordelijkheid overnemen. U dient hun werk dan ook te monitoren en hen aan te spreken op hun kwaliteit. De door u ingehuurd deskundigen zijn alleen aan u verantwoording schuldig. U kunt het vergelijken met de situatie waarin u een geschil heeft met een derde en hiertoe een advocaat inhuurt. De rechter zal niet meer clementie met u hebben als blijkt dat u geen deugdelijke advocaat heeft ingehuurd.

Rol en taken UWW

Velen van u kunnen zich de tijd nog herinneren dat zodra een werknemer ziek was, deze werd gemeld bij een van de rechtsvoorgangers van UWW en daarmee de verantwoordelijkheid voor re-integratie een publieke zaak was.

Sinds de komst van de Wet verbetering Poortwachter is de re-integratie in de eerste 104 weken van ziekte van de werknemer uitsluitend een zaak van werkgever en werknemer. UWW is op afstand geplaatst en kan zich niet ongevraagd met de re-integratie bemoeien. Alleen als u of uw werknemer besluit een deskundigenoordeel aan te vragen, zal UWW desgevraagd een oordeel geven, maar nooit een advies of bemoeienis op wat voor manier dan ook.

UWW heeft letterlijk de rol van poortwachter: een portier, die controleert of uw werknemer de poort van het sociale zekerheidsgebouw in mag. Of er aanspraak gemaakt kan worden op onze collectieve voorzieningen.

UWW toetst of u en uw werknemer *voldoende re-integratie-inspanningen* hebben laten zien, voordat UWW gaat beoordelen of uw werknemer in aanmerking komt voor inkomsten uit publieke middelen. Is UWW van mening dat er sprake is van onvoldoende inspanning, dan krijgt u alsnog de gelegenheid aan uw inspanningsverplichting te voldoen, terwijl uw loondoorbetalingsverplichting doorloopt. U krijgt dan van UWW

een verlengde loondoorbetalingsverplichting opgelegd van maximaal 52 weken.

Niet onbelangrijk: bij de aanvraag WIA zal UWW uw inspanningen toetsen op basis van de *door u aangeleverde informatie*. Over datgene waarover u verzuimt iets op te schrijven, kan UWW niet oordelen. Het is daarom van het grootste belang dat u in het re-integratieverslag goed documenteert welke activiteiten u hebt verricht en welke overwegingen u daarbij had.

HET RE-INTEGRATIEVERSLAG

Het re-integratieverslag bestaat uit een aantal *verplichte onderdelen*:

- Probleemanalyse, geactualiseerd
- Plan van aanpak en zo nodig bijstellingen hierop
- Eerstejaarsevaluatie
- Actueel oordeel
- Eindevaluatie
- Visie werknemer.

Probleemanalyse

De probleemanalyse wordt altijd opgesteld door de bedrijfsarts. In dit document geeft deze zo gedetailleerd mogelijk weer *wat uw medewerker kan en niet kan* als gevolg van zijn ziekte of beperking. Dat noemen we de *belastbaarheid* van de werknemer. Dit houdt nadrukkelijk niet in dat de bedrijfsarts medische informatie met u deelt. U ontvangt een vertaling naar mogelijkheden van uw werknemer. Daarnaast geeft de bedrijfsarts een prognose af op deze *belastbaarheid* en geeft hij aan welke interventies mogelijk zijn om de *belastbaarheid* te vergroten. Op basis van dit document kunt u aan de slag met een plan van aanpak.

Plan van aanpak

In het plan van aanpak geeft u aan *wat het doel is van de re-integratie* en hoe u dit doel samen met uw medewerker wilt bereiken. Dit plan van aanpak evalueert u regelmatig en u stelt het vervolgens zo nodig bij.

Eerstejaarsevaluatie

Rond de 52e week is er een *verplicht evaluatiemoment*. De bedrijfsarts stelt een geactualiseerd overzicht van de *belastbaarheid* op en samen met uw medewerker stelt u formeel vast of u op de goede weg bent met elkaar en past u eventueel het re-integratiedoel aan. Hebt u uw werknemer dan nog niet kunnen herplaatsen binnen uw eigen bedrijf, dan is dit het ultieme moment om (ook) 2e spoor in te gaan zetten. Hoewel niet verplicht, het is zeker aan te raden meerdere van deze formele evaluatiemomenten in te bouwen.



Actueel oordeel

In het actueel oordeel geeft de bedrijfsarts de actuele belastbaarheid weer.

Eindevaluatie en visie werknemer

In deze documenten geeft u beiden weer hoe het proces verlopen is en de werknemer geeft zijn mening.

Belangrijk: Vergeet niet de documenten waar nodig van uw handtekening te voorzien. Dat geldt natuurlijk ook voor uw werknemer.

HOE BEOORDELT UWV UW RE-INTEGRATIE-- INSPANNINGEN?

UWV zal altijd eerst beoordelen of er sprake is van een *bevredigend re-integratieresultaat*. Wat is dat dan? Er is sprake van een bevredigend resultaat als uw werknemer structureel is herplaatst in arbeid, passend bij zijn of haar mogelijkheden met een zo beperkt mogelijk loonverlies ten opzichte van het oorspronkelijke salaris. Is dit niet aan de orde, met andere woorden werkt uw werknemer niet, terwijl er wel sprake is van mogelijkheden om te werken, dan zal de arbeidsdeskundige van UWV de inspanningen gaan beoordelen. Samengevat moet u antwoord geven op de volgende vragen:

1. Is uw werknemer geschikt of geschikt te maken voor het eigen werk?
2. Is het eigen werk aan te passen?
3. Is er ander passend werk binnen uw bedrijf? (spoor 1)
4. Hebt u een traject naar re-integratie bij een andere werkgever gestart? (spoor 2)
5. Hebt u zich op tijd deze vragen gesteld en daarop actie ondernomen?

Geschikt of geschikt te maken voor het eigen werk

Om dit te kunnen beoordelen, heeft u van uw bedrijfsarts de eerder genoemde probleemanalyse nodig.

In deze probleemanalyse geeft uw bedrijfsarts zo gedetailleerd mogelijk aan wat de aard en omvang is van de medische beperkingen en mogelijkheden, zonder u daarbij van medische informatie te voorzien. Uit deze probleemanalyse moet voor u duidelijk zijn op te maken wat uw werknemer wel of niet kan ten aanzien van werk. Dit noemen we de *belastbaarheid van de werknemer*. Bijvoorbeeld: hoeveel en hoe vaak kan uw werknemer tillen of hoe lang achter elkaar kan hij aaneengesloten op een stoel zitten? Maar ook de psychische belasting is belangrijk: welke tijdsdruk of productiepieken kan hij aan, kan hij omgaan met lastige of boze klanten? Daarnaast is het van belang dat de bedrijfsarts een prognose afgeeft op deze belastbaarheid. En niet onbelangrijk: welke

interventies kunnen worden ingezet om de belastbaarheid van uw werknemer te vergroten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan inzet van een fysiotherapeut, trainingen of psycholoog. Het is verstandig uw bedrijfsarts regelmatig om een actualisering van de belastbaarheid te vragen, zeker als er sprake is van interventies met de bedoeling de belastbaarheid te vergroten.

Als u weet wat de belastbaarheid van uw werknemer is, dan kunt u (laten) beoordelen of uw werknemer met deze belastbaarheid het eigen werk kan doen. Dat is alleen mogelijk als u inzicht heeft in de belasting binnen de eigen functie. Bijvoorbeeld, analoog aan de belastbaarheid van de werknemer: hoeveel en hoe vaak moet er eigenlijk getild worden in het eigen werk of hoe lang achter elkaar moet er op een stoel gezeten worden? Maar ook: is er sprake van hoge tijdsdruk en/of productiepieken, moet er omgegaan worden met boze klanten? Als u tot de conclusie komt dat het eigen werk niet past, dan is het tijd voor de volgende vraag.

Het eigen werk aanpassen

Soms kunt u het werk simpel aanpassen door het verstrekken van een *werkplekaanpassing*, zoals een andere stoel, een tilhulp of andere fysieke aanpassingen. Soms is het noodzakelijk de werkorganisatie en de taakverdeling aan te passen. Hierin moet u heel ver gaan om uw werknemer het eigen werk aangepast te laten verrichten.

Waar de grens ligt, is afhankelijk van de betreffende omstandigheden. In zijn algemeenheid mag de aanpassing niet leiden tot een onmogelijke bedrijfsvoering of overbelasting van de andere medewerkers. Blijft het eigen werk, ondanks aanpassingen, niet mogelijk, dan is de volgende stap aan de orde.

Ander passend werk binnen uw eigen bedrijf

UWV verwacht van u dat gemotiveerd aangeeft of er tot het niveau van het werk, waarin uw werknemer is uitgevallen, wel of geen mogelijkheden zijn voor een *andere functie binnen de organisatie*.

Mogelijkheden zijn afhankelijk van de grootte van uw bedrijf, de diversiteit aan functies en het verloop in deze functies. Bij de beoordeling neemt u mee of uw werknemer door scholing geschikt te maken is voor dat werk. U verstrekt UWV een overzicht met de motivatie, waarom functies wel of niet geschikt (te maken) zijn voor uw werknemer.

Als er geen mogelijkheden binnen uw eigen bedrijf (spoor 1) zijn of als het niet met zekerheid te zeggen valt dat er mogelijkheden komen, dan is spoor 2 (re-integratie naar ander werk bij een andere werkgever) aan de orde. U blijft zolang er een

dienstverband bestaat verantwoordelijk voor de re-integratie binnen uw bedrijf. Het is dan ook de bedoeling dat u blijft toetsen of uw werknemer binnen uw organisatie plaatsbaar is. Dat kan aan de orde zijn bij een gewijzigde belastbaarheid van uw werknemer of als er nieuwe mogelijkheden (vacatures) ontstaan.

Re-integratie spoor 2

Om uw werknemer te begeleiden naar werk bij een andere werkgever kunt u een gespecialiseerd re-integratiebedrijf inschakelen, maar dat bent u niet verplicht. Als u het zelf kunt, dan is daar geen bezwaar tegen. U moet echter aantonen dat u adequate inspanningen heeft verricht.

Het gaat dus om de inspanning en niet om een plaatsing. Ook als u een re-integratiebedrijf inschakelt, blijft u als werkgever verantwoordelijk. Dat betekent dat u de werkzaamheden van het re-integratiebedrijf goed moet blijven monitoren. Het re-integratiebedrijf is verantwoording verschuldigd aan u als opdrachtgever en niet aan UWV, want dat blijft u zelf.

Deze inspanning houdt in dat u met uw werknemer onderzoekt of laat onderzoeken wat hij in zijn persoonlijke situatie nodig heeft om de meeste kans te hebben op een nieuwe baan. Dit kan per werknemer verschillend zijn, want het is afhankelijk van de mogelijkheden, vaardigheden en afstand tot de arbeidsmarkt van uw werknemer. Vervolgens stelt u of het re-integratiebedrijf een plan van aanpak op, wat u regelmatig met elkaar evalueert.

Wanneer wat

Natuurlijk zal de re-integratie in eerste instantie gericht zijn op terugkeer in het eigen werk en gaat u, in overleg met de bedrijfsarts, interventies inzetten om dit doel te bereiken. Zodra duidelijk wordt, dat dit niet meer zal gaan, is het zaak dit doel zo snel mogelijk bij te stellen, naar aanpassen van dit werk of zoeken naar andere mogelijkheden binnen het bedrijf.

Re-integratie spoor 2 kan worden ingezet, zodra duidelijk is dat er geen mogelijkheden zijn binnen het bedrijf of dat de kans op hervatting binnen het eigen bedrijf zeer klein is. UWV verwacht van u dat u spoor 2 uiterlijk vanaf week 52 inzet, tenzij uw werknemer op dat moment nog helemaal niet belast kan worden met arbeid.

LOONSANCTIE

UWV beoordeelt uw re-integratie-inspanningen aan de hand van de door u verstrekte informatie. Als deze informatie niet compleet of niet duidelijk is, dan neemt UWV contact met u op om u in de gelegenheid te stellen deze informatie te



completeren of te verduidelijken. Hiervoor hebt u een week de tijd.

Als UWV uw re-integratie-inspanningen als onvoldoende heeft beoordeeld ontvangt u hierover een beslissing. In deze beslissing, waartegen bezwaar mogelijk is, staat dat uw loondoorbetalingsverplichting met maximaal 52 weken wordt verlengd.

Wat is een loonsanctie

Een loonsanctie is niets anders dan het uitstellen van de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering en dus een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting. Wat er ook mis is gegaan in de eerste 104 weken en ook als u na deze weken nog steeds geen inspanningen verricht, een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting is nooit meer dan 52 weken. In deze periode kunt u uw werknemer niet ontslaan.

Welke situaties leiden tot een verlenging van uw loondoorbetalingsverplichting

De loondoorbetalingsverplichting kan om verschillende redenen worden opgelegd:

- Het re-integratieverslag is te laat opgestuurd en de loondoorbetalingsverplichting wordt met een evenredig aantal dagen verlengd.
- Het re-integratieverslag is incompleet en ook niet compleet gemaakt binnen een week na verzoek van UWV. In dit geval wordt de loondoorbetalingsverplichting verlengd met maximaal 52 weken.
- De re-integratie-inspanningen zijn wegens onduidelijkheden in het re-integratieverslag inhoudelijk niet te beoordelen, zelfs niet nadat werkgever een week de tijd heeft gekregen om deze onduidelijkheid weg te nemen. Ook in dit geval is verlenging van de loondoorbetalingsverplichting tot maximaal 52 weken aan de orde.

Dit zijn alle drie *administratieve sancties*. Bij het opleggen van deze sancties wordt geen oordeel gegeven over uw inspanningen. Deze sancties vormen samen iets minder dan de helft van de opgelegde loonsancties en deze zijn eenvoudig te voorkomen door uw administratieve organisatie en de verslaglegging van uw inspanningen rond verzuim op orde te hebben. Daarnaast kunt u deze sancties ook eenvoudig "repareren", maar daarover later meer.

- Als uw re-integratie-inspanningen inhoudelijk als onvoldoende zijn beoordeeld, is ook hier verlenging van de loondoorbetalingsverplichting tot maximaal 52 weken aan de orde.

UWV kan maar één keer een loondoorbetalingsverplichting opleggen. Mocht u wegens "niet beoordelen" een loonsanctie opgelegd hebben gekregen, dan wordt deze pas ingetrokken nadat de re-integratie-inspanningen als inhoudelijk voldoende worden beoordeeld.

Re-integratie-inspanningen inhoudelijk onvoldoende

Uw re-integratie-inspanningen kunnen om verschillende redenen inhoudelijk als onvoldoende worden beschouwd. Meest voorkomende reden voor het opleggen van een verdere loondoorbetalingsverplichting is: "Onvoldoende of te laat iets aan re-integratie gedaan" In dit geval is er vaak niet gestructureerd aan re-integratie gewerkt en zijn zaken op hun beloop gelaten.

Op een gedeelde tweede plaats komt, in geval van niet meer geschikt zijn voor het (eventueel aangepaste) eigen werk, missen van kansen om uw werknemer binnen het eigen bedrijf te plaatsen (spoor 1) en het niet of niet adequaat inzetten van een traject naar ander werk bij een andere werkgever (spoor 2).

Op drie staat het re-integratie blokkerend advies van de bedrijfsarts (geen of weinig mogelijkheden tot werken), terwijl de verzekeringsarts van UWV van mening is dat er wel mogelijkheden zijn. Andere redenen zijn het niet toepassen van re-integratie richtlijnen van de [Nederlandse Vereniging voor Arbeidsdeskundigen en Bedrijfsartsen NAVB](#) of het [Expertisecentrum Participatie STECR](#) voor een adequate begeleiding, arbeidsconflict of niet meewerken van de werknemer aan zijn re-integratie.

Wat te doen als aan u een loondoorbetalingsverplichting van maximaal 52 weken is opgelegd

Wanneer uw re-integratie-inspanningen op basis van de door u verstrekte informatie onvoldoende worden geacht, zal UWV altijd contact met u opnemen om u hierover te horen en u in de gelegenheid stellen *aanvullende informatie* te verstrekken. Ook beoordeelt UWV of u in geval van onvoldoende inspanningen een deugdelijke grond heeft om deze inspanning niet te leveren. Echter, redenen als

- ik heb de bedrijfsarts gevolgd en die zei dat werknemer nog niet belastbaar was,
- mijn werknemer heeft het verslag niet op tijd ingestuurd,
- mijn werknemer was nog niet toe aan ander werk bij een andere werkgever,
- ik wilde de goede relatie met de werknemer niet onder druk zetten,
- mijn werknemer zit nog in de "medische molen", zijn geen deugdelijke grond voor inactiviteit!

De beslissing van UWV

UWV stuurt u een *beslissing* waarin staat aangegeven waarom de loondoorbetalingsverplichting met maximaal 52 weken is verlengd. Hiertegen kunt u, als u het daar niet mee eens bent, bezwaar maken.

Bij deze beslissing is ook de rapportage van de arbeidsdeskundige gevoegd. In deze rapportage geeft de arbeidsdeskundige aan hoe u de termijn van 52 weken zou kunnen bekorten. Wanneer bijvoorbeeld "kansen zijn gemist binnen het eigen bedrijf" is het aan u om aan te geven dat u uw werknemer alsnog heeft geplaatst binnen het eigen bedrijf of dat u voldoende onderbouwt waarom u uw werknemer niet kunt plaatsen binnen het eigen bedrijf. In het laatste geval start u een traject richting werk bij een andere werkgever en rondt u dit af. Een traject is afgerond als het volledige re-integratieplan is afgerond of als er sprake is van een plaatsing bij een andere werkgever. UWV zal spontaan geen activiteiten meer verrichten totdat de periode van 52 weken verstreken is of wanneer u om een bekorting van de loondoorbetalingsverplichting vraagt.



Verzoek tot bekorting van de verlengde loondoorbetalingsverplichting

Zodra u klaar bent met de gevraagde activiteiten, is het zaak dit meteen door middel van een verslag bij UWV te melden, met het verzoek de verlengde loondoorbetalingsverplichting te bekorten. UWV zal uw vervolginspanningen binnen 3 weken beoordelen. Daarna volgt een periode van 6 weken voor de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering. Op het moment dat u om verkorting van de loondoorbetalingsverplichting vraagt, en dit wordt gehonoreerd, loopt de loondoorbetalingsverplichting nog 9 weken door. Daarom is het zaak zo snel mogelijk om deze verkorting te vragen. Dit kunt u ook doen als er onverhoopt een situatie ontstaat waardoor uw werknemer langere tijd niet belastbaar is. Dan kunt u immers ook geen re-integratie activiteiten ontwikkelen.

AANBEVELINGEN EN TIPS TER VOORKOMING VAN EEN LOONSANCTIE

- U kunt de WIA tijdslijn en formulieren van UWV gebruiken. Zie de [website van UWV](#). U kunt op deze manier wellicht voorkomen dat u een administratieve sanctie krijgt opgelegd. Daarnaast verdient het aanbeveling om u, naast de bedrijfsarts, deskundig te laten ondersteunen

door een arbodienst, arbeidsdeskundige, mediator en/of een re-integratiebedrijf. Wees kritisch op het werk van uw deskundigen.

- Evalueer regelmatig uw plan van aanpak. Bent u nog op de goede weg, of moet het doel en de activiteiten worden bijgesteld? Er is een verplicht evaluatiemoment bij 52 weken. Het is verstandig om op gezette tijden formele evaluatiemomenten in te bouwen. Bijvoorbeeld bij 13, 26 en 39 weken. Het is heel belangrijk uw activiteiten goed te documenteren en uw keuzes te onderbouwen.
- Begin niet te laat aan spoor 2. Bij onwaarschijnlijkheid van mogelijkheden in spoor 1 is het verstandig om meteen spoor 2 te starten. Desnoods een tweesporenbeleid. Als het bij week 52 nog steeds niet gelukt is uw werknemer in spoor 1 te plaatsen, start dan meteen spoor 2. Blijf echter steeds toetsen of er alsnog mogelijkheden ontstaan binnen spoor 1.
- U bent verantwoordelijk voor de inspanningen van uw werknemer. Bij niet meewerken van uw werknemer kan een uiterste maatregel opschorting van loon inhouden. Voordat u daartoe overgaat kunt u ook een deskundigenoordeel bij UWV aanvragen.
- Als u twijfelt aan uw inspanningen, kunt u de twee volgende mogelijkheden overwegen: U kunt een second opinion bij een andere bedrijfsarts vragen of u kunt een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV.

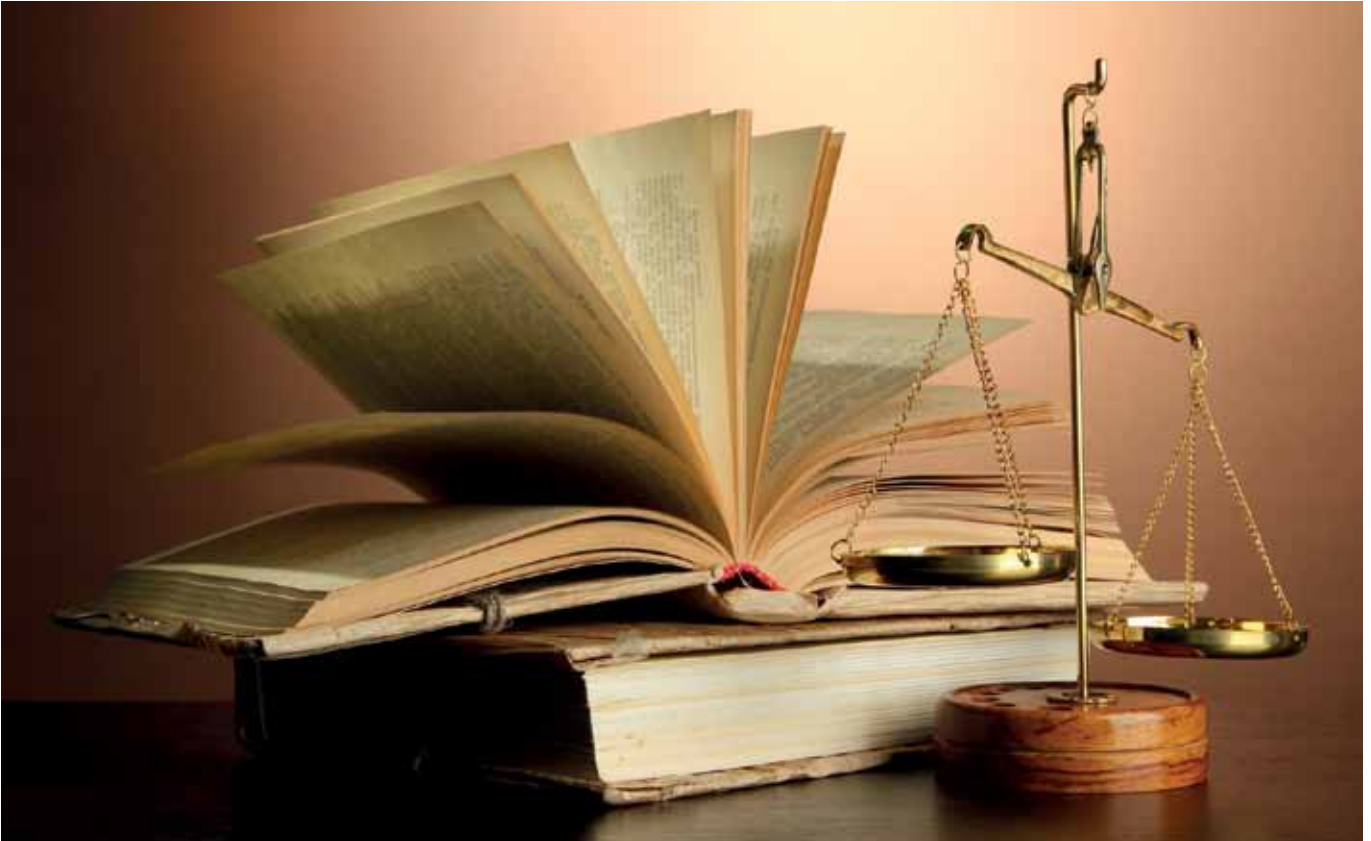
TOT SLOT

Als ondernemer heeft u vaak alleen zijdelings met UWV van doen. Tót die ineens op uw deur klopt na twee jaar ziekte van een werknemer. Of als u een van uw medewerkers moet ontslaan. Dan blijkt ineens dat UWV veel van u verwacht, en dat de uitvoeringsinstantie behoorlijk wat informatie en formulieren van u nodig heeft.

Dat er in sociaal verzekeringsland veel is veranderd de afgelopen tijd, maakt het er voor werkgevers niet overzichtelijker op. De Wet Verbetering Poortwachter verlangt van u dat u als ondernemer genoeg moeite doet om uw medewerker weer aan het werk te krijgen. Per 1 juli 2015 gaat het nieuwe ontslagrecht in. Die bepaalt dat werkgevers voortaan verplicht bij UWV moeten aankloppen als het gaat om bepaalde ontslagzaken. Ook via de modernisering Ziekwet (wet BeZaVa) en de nieuwe Participatiewet krijgt u als werkgever met UWV te maken.

Veel ondernemers zien door het bos van regels de bomen niet meer. Het lijkt wel alsof UWV het de ondernemers lastig wil maken, in plaats van eenvoudiger. Dat is niet de bedoeling.

Met de brochure 'Wegwijzer UWV voor ondernemers in 10



prangende vragen. Waar helpt UWV ondernemers nu echt mee?’ bieden VNO-NCW en MKB-Nederland samen met UWV een wegwijzer aan ondernemers. Hierin staat de meest belangrijke informatie omtrent bovenstaande wetten op een rij, en de gevolgen die deze hebben voor werkgevers. Aan bod komen daarbij de tien meest prangende kwesties die bij ondernemers spelen als het gaat om UWV. Wanneer krijgt u als werkgever met UWV te maken en – net zo belangrijk – wanneer níet? Wanneer en op welke manier kan UWV de ondernemer nu echt bijstaan?

De brochure is te downloaden van de website van [VNO-NCW](#) of [MKB-Nederland](#)

Meer informatie

- Expertisecentrum Participatie STECR: www.stecr.nl >> Werkwijzers
- Nederlandse Vereniging voor Arbeidsdeskundigen en Bedrijfsartsen NVAB: www.nvab-online.nl
>> Richtlijnen en Kennisdocumenten >> De NVAB Richtlijnen
- UWV: www.uwv.nl >> Werkgevers >> Werknemer is ziek

Colofon

Deze brochure is een uitgave van UWV, Vereniging VNO-NCW en Koninklijke Vereniging MKB-Nederland.

Vormgeving: Kooiman Creative
Beeld: Nationale Beeldbank

September 2015

MKB-Nederland en VNO-NCW
Directie Communicatie
Postbus 93002
2509 AA Den Haag
Tel: 070 3490909
E-mail: bureau@mkb.nl
Internet: www.mkb.nl
www.vno-ncw.nl
Twitter: @MKBNL, @VNONCW

Hoewel deze brochure met zorg is samengesteld, kan voor de inhoud geen enkele aansprakelijkheid worden aanvaard, noch rechten eraan ontleend.