

Stap voor stap door de Wet verbetering poortwachter

Voorkom een loonsanctie en zorg voor succesvolle re-integratie



CHECKLIST

Publicatiedatum:
22 mei 2023

Als een werknemer ziek wordt, moet de werkgever zorgen voor een tijdige en adequate verzuim- en re-integratieaanpak. De regels staan in de Wet verbetering poortwachter, de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter.

Ingewikkelde materie, waarbij zelfs een werkgever met de beste intenties tóch een loonsanctie kan krijgen. Deze toolbox loodst u stap voor stap door de Wet verbetering poortwachter zodat u een loonsanctie voorkomt en zorgt voor een succesvolle re-integratie.

Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:

Ziek en arbeidsongeschikt: de basis	p.2
Wet verbetering poortwachter: de basis	p.4
Week 1: ziekmelding en melden bij de bedrijfsarts	p.7
Week 6: probleemanalyse (PA), re-integratiedossier en re-integratiegesprek	p.9
Week 8: plan van aanpak (PvA) en casemanager	p.10
Week 42: 42e weekmelding	p.11
Week 52: eerstejaarsevaluatie	p.12
Week 88: WIA-aanvraag	p.12
Week 91: eindevaluatie en re-integratieverslag	p.13

Ga voor meer praktische vakinformatie naar:
rendement.nl

© Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Zonder schriftelijke toestemming van Rendement Uitgeverij BV is het de gebruiker niet toegestaan deze tool te veeleenvoudigen en/of openbaar te maken, met uitzondering van veeleenvoudiging voor eigen gebruik. Voor de volledige bepalingen verwijzen wij u naar de uitgebreide disclaimer op: rendement.nl/disclaimer.

Stap voor stap door de Wet verbetering poortwachter

Bij arbeidsongeschiktheid is de Wet verbetering poortwachter van toepassing. In deze wet is geregeld welke stappen u moet ondernemen om uw werknemer te re-integreren in zijn eigen werk of ander werk. Voldoet u niet aan deze regels, dan kunt u een verhaalsanctie of een loonsanctie krijgen. Deze toolbox helpt u alle stappen uit de Wet verbetering poortwachter correct en succesvol te doorlopen.

Stap 1 Download de interactieve checklist



CHECKLIST

Stap voor stap door de Wet verbetering poortwachter

De eerste checklist heeft u nu voor u. Hierin staan alle onderdelen van deze toolbox benoemd. U kunt de status van de te nemen stappen in deze checklist bijhouden en afvinken welke onderdelen u heeft afgerond. Dit vinkje kunt u dus vast zetten.

Opmerkingen

Stap 2 Ziek en arbeidsongeschikt: de basis



V & A

[Wat is het verschil tussen ziek en arbeidsongeschikt?](#)

We dachten altijd dat ziek en arbeidsongeschikt hetzelfde waren. Maar volgens onze bedrijfsarts is dit niet zo. Wat is precies het verschil tussen ziek en arbeidsongeschikt? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen



V & A

[Deskundigenoordeel en second opinion: het verschil?](#)

Werknemers moeten vanaf 1 januari 2017 een second opinion kunnen aanvragen over het oordeel van de bedrijfsarts. Zo'n second opinion is niet hetzelfde als het deskundigenoordeel van UWV. Wat het verschil is, leest u in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen



NIEUWS

[Het verschil: bedrijfsarts en arboarts](#)

Het gaat in de praktijk regelmatig mis: werkgevers denken dat zij samenwerken met een bedrijfsarts, maar de arbodienst of het verzuimbedrijf heeft een arboarts ingezet. Behoorlijk misleidend, vooral omdat sommige taken alleen uitgevoerd mogen worden door een bedrijfsarts. Hoe dit precies zit, leest in dit nieuwsbericht.

Opmerkingen



V & A

[Wat is re-integratie eerste en tweede spoor?](#)

We hebben een werknemer die arbeidsongeschikt is. Het ziet er naar uit dat hij zijn eigen werk niet meer kan doen. Nu horen we dat we dat re-integratie tweede spoor in moeten zetten. Wat is dat: re-integratie tweede spoor? En wat is dan het eerste spoor? Het verschil staat duidelijk uitgelegd in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Het stijgende ziekteverzuim beheersbaar houden](#)

Het ziekteverzuim in Nederland stijgt weer. Het lijkt een begrijpelijke reactie op corona. Maar er speelt meer, want het verzuim neemt al toe sinds 2018. Wat moet u als arboadviseur weten om de verzuimcijfers laag te houden? En wat kunt u doen om uw organisatie hier alert op te maken?

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Privacyregels schuren met verzuimbegeleiding bij ziekte](#)

Met de toepassing van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) per 25 mei 2018 is privacy definitief niet meer weg te denken in uw dagelijkse praktijk. Vooral de privacy van zieke werknemers zorgt nog dagelijks voor hoofdbrekens, onder meer door de verschillende opvattingen en meningen die overal te vinden zijn. Wat is de stand van zaken?

Opmerkingen

Stap 3 Wet verbetering poortwachter: de basis

**E-LEARNING**

[Wetgeving bij ziekte en re-integratie](#)

Valt één van uw werknemers uit vanwege langdurige ziekte, dan wilt u natuurlijk het liefst dat hij weer zo snel mogelijk aan de slag gaat. Door de stappen uit de Wet verbetering poortwachter te volgen, zorgt u ervoor dat uw zieke werknemer zo snel mogelijk in uw organisatie terugkeert. Deze e-learning helpt u op weg.

Opmerkingen

**INFOGRAPHIC**

[Re-integratietraject](#)

De Wet verbetering poortwachter legt werkgevers en werknemers al vanaf dag één van de ziekmelding verschillende verplichtingen op. Alle stappen die u moet doorlopen, ziet u in één oogopslag op deze infographic.

Opmerkingen

**CHECKLIST**

[Tijdpad Wet verbetering poortwachter](#)

Over het algemeen geldt dat hoe langer een zieke werknemer uit het arbeidsproces is, hoe moeilijker het wordt om hem te laten terugkeren. Daarom beginnen de verplichtingen van de werkgever en de werknemer al in de eerste week van de ziekmelding. Hoe het traject in de daarop volgende weken verloopt, vindt u overzichtelijk op een rij in deze checklist.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Visie over re-integratie vanaf 1 juli 2023 verplicht](#)

Vanaf 1 juli 2023 zijn de werkgever en werknemer verplicht om hun visie op het re-integratietraject te geven in het plan van aanpak, bijstellingen daarvan en de eerstejaarsevaluatie. Dit moet tot meer betrokkenheid bij de re-integratie leiden.

Opmerkingen



NIEUWS

[UWV houdt bij oordeel re-integratie rekening met corona](#)

Werkgevers die door de coronacrisis niet kunnen voldoen aan re-integratieverplichtingen, kunnen rekenen op coulance van UWV. Dit vermeldt UWV in een addendum bij de Werkwijzer Poortwachter. In dit nieuwsbericht staat uitgelegd wat dit precies betekent.

Opmerkingen



NIEUWS

[Verkort re-integratieverslag is soms mogelijk](#)

Een werkgever hoeft niet voor elke werknemer die voor een langere periode ziek is, een (uitgebreid) re-integratieverslag op te stellen. Als de werknemer een tijdelijk contract heeft en snel uit dienst treedt, gelden voor de werkgever minder strikte regels. Welke dat zijn, leest u in dit nieuwsbericht.

Opmerkingen



V & A

[Wat is een verhaalsanctie bij een zieke werknemer met een tijdelijk contract?](#)

Wij hebben een zieke werknemer met een tijdelijk contract. Nu zijn we ervoor gewaarschuwd dat UWV ons een verhaalsanctie op kan leggen. Maar wat is een verhaalsanctie? En wanneer lopen we het risico die opgelegd te krijgen? In deze Vraag & Antwoord vindt u het antwoord op deze vraag.

Opmerkingen



V & A

[Wat betekent de afkorting RIV en wat is een RIV-toets?](#)

Binnen onze organisatie zijn we ons aan het verdiepen in de Wet verbetering poortwachter. Op de website van UWV zien we vaak de afkorting RIV staan of de naam RIV-toets. Is dat een afkorting waarvan we de betekenis moeten kennen? Waar staat de afkorting RIV voor bij de Wet verbetering poortwachter?

Opmerkingen



CHECKLIST

[Verzuimadministratie bijhouden Wet verbetering poortwachter](#)

Op grond van de Wet verbetering poortwachter (WVP) is de werkgever verplicht om zijn uiterste best te doen om zieke werknemers weer zo snel mogelijk te laten terugkeren in het werk. Door een adequate verzuimregistratie kunt u op vastgestelde momenten actie ondernemen in het kader van de WVP. Een goede verzuimadministratie helpt u bovendien om belangrijke verzuimcijfers voor zowel de individuele werknemer als de hele organisatie te berekenen. Download de tool.

Opmerkingen

Stap 4 Week 1: ziekmelding en melden bij de bedrijfsarts



NIEUWS

[Arbodienst voor ondersteuning verzuimbegeleiding](#)

De arbodienst ondersteunt zowel de werkgever als de werknemer bij de uitvoering van het verzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid. De werkgever kan een aantal taken aan de arbodienst uitbesteden. Hij moet hiervoor wel een contract afsluiten

Opmerkingen



FORMULIER

[Verzuimformulier](#)

Een ziekmelding komt altijd onverwacht. Het risico bestaat dan ook dat u tijdens het verzuimgesprek vergeet een aantal belangrijke vragen te stellen. U kunt dit voorkomen door een standaard formulier bij ziekmelding bij de hand te hebben. In deze tool vindt u een dergelijk formulier. Daarmee ziet u voortaan niets meer over het hoofd.

Opmerkingen



ARTIKEL

[Wanneer vallen werknemers onder de Ziektewet?](#)

Sommige groepen werknemers hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, omdat bijvoorbeeld de kans op uitval groter is. Om te voorkomen dat werkgevers deze groep links laten liggen omdat ze het financiële risico te groot vinden, is het vangnet van de Ziektewet in het leven geroepen. Hierdoor worden werkgevers ontlast bij hun loondoorbetalingsplicht bij ziekte, via een uitkering voor deze werknemers.

Opmerkingen



V & A

[Wanneer vervroegde WIA voor zieke werknemer?](#)

Eén van onze werknemers is ernstig ziek. We verwachten dat hij niet meer in staat zal zijn om het werk te gaan hervatten. Wat betekent dit voor de re-integratieverplichtingen? En is het mogelijk om eerder een WIA-uitkering voor deze werknemer aan te vragen?

Opmerkingen

Stap 5 Week 6: probleemanalyse (PA), re-integratiedossier en re-integratiegesprek



V & A

[Wat is een re-integratiedossier en wat moet erin staan?](#)

We hebben een arbeidsongeschikte medewerker in dienst. Het lijkt erop dat hij wat langer ziek zal blijven. Nu willen we de regels van de Wet verbetering poortwachter nauwgezet volgen. We willen immers niet het risico op een loonsanctie lopen. We zien in de regels dat we een re-integratiedossier moeten aanleggen. Wat is een re-integratiedossier precies? En is dat hetzelfde als een re-integratieverslag?

Opmerkingen



V & A

[Wat is een probleemanalyse en wat moet erin staan?](#)

We hebben een werknemer die inmiddels vijf weken arbeidsongeschikt is. Nu lezen we dat we een probleemanalyse moeten laten maken door de bedrijfsarts, als de werknemer na zes weken nog steeds arbeidsongeschikt is. Klopt dat? En, wat is een probleemanalyse eigenlijk?

Opmerkingen



ARTIKEL

[Loonsanctie door verkeerd oordeel bedrijfsarts voorkomen](#)

Is een werknemer langdurig ziek, dan is uw doel als werkgever om hem zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Voor de werknemer zelf, maar natuurlijk ook voor uw organisatie. Kan de werknemer volgens de bedrijfsarts (nog) niet werken, dan kunt u niet achteroverleunen. Ook de bedrijfsarts kan er namelijk naast zitten, en dat kan u zomaar eens een loonsanctie opleveren.

Opmerkingen



MAATWERKBRIEF

[Uitnodiging voortgangsgesprek re-integratie](#)

Het is belangrijk dat u regelmatig contact opneemt met een (langdurig) zieke werknemer om de voortgang van de re-integratieactiviteiten te bespreken. Wettelijk bent u verplicht om ten minste eenmaal in de zes weken contact met elkaar te hebben over het verloop van de re-integratie. De voorbeeldbrief uit deze tool helpt u bij het opstellen van een uitnodiging voor zo'n voortgangsgesprek.

Opmerkingen



FORMULIER

[Formulier re-integratiegesprek](#)

Met dit formulier legt u snel en eenvoudig de re-integratiegesprekken met uw arbeidsongeschikte werknemer vast. Vanwege de Wet verbetering poortwachter bent u verplicht minimaal één keer in de zes weken een re-integratiegesprek te houden met uw werknemer. Dit formulier helpt u om tijdens het gesprek de juiste vragen te stellen en vast te leggen. De ingevulde en getekende formulieren voegt u vervolgens toe aan het re-integratiedossier. Uw werknemer krijgt een kopie van u.

Opmerkingen

Stap 6 Week 8: plan van aanpak (PvA) en casemanager



ARTIKEL

[Samen met de werknemer een plan van aanpak opstellen](#)

Een belangrijk onderdeel van een goede omgang met re-integratie is het plan van aanpak. Dit plan komt tot stand in onderling overleg tussen werkgever en werknemer en beschrijft in detail hoe de re-integratie er in de praktijk uit zal zien. Het plan is zowel uitgangspunt als houvast: het geeft richting en werkgever en werknemer kunnen erop terugvallen.

Opmerkingen



CHECKLIST

Plan van aanpak re-integratie

Binnen acht weken na de eerste ziektedag moet u een plan van aanpak opstellen, samen met de werknemer. Daarin zet u de afspraken voor zijn re-integratie. In het plan beschrijft u het doel van de re-integratie-inspanningen en manier waarop u dat doel gaat bereiken. De re-integratie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. U moet het plan van aanpak daarom samen opstellen. Gebruik deze checklist om een plan van aanpak voor de re-integratie van een zieke werknemer op te stellen.

Opmerkingen



V & A

Welke rol speelt de casemanager bij ziekteverzuim?

In de Wet verbetering poortwachter staat dat we uiterlijk in week acht van de arbeidsongeschiktheid van een werknemer een casemanager aan moeten wijzen. Voordat we dat doen, willen we graag weten welke taken een casemanager heeft. Dan kunnen we de meest geschikte persoon daarvoor aanwijzen. Vandaar onze vraag: welke rol speelt de casemanager bij ziekteverzuim?

Opmerkingen

Stap 7 Week 42: 42e weekmelding



V & A

Wat is een 42e weekmelding bij arbeidsongeschiktheid?

Wij hebben bericht ontvangen dat wij voor een langdurig arbeidsongeschikte werknemer een 42e weekmelding moeten doen. Als we dit niet doen, krijgen een boete. Wat is een 42e weekmelding en waarom moeten we die doen?

Opmerkingen

Stap 8 Week 52: eerstejaarsevaluatie



V & A

[Waarom is de eerstejaarsevaluatie bij re-integratie belangrijk?](#)

Onze werknemer is inmiddels bijna een jaar arbeidsongeschikt. Volgens de Wet verbetering poortwachter moeten we nu een eerstejaarsevaluatie doen. Waarom is de eerstejaarsevaluatie bij re-integratie belangrijk? En wat is het verschil met (de bijstelling van) het plan van aanpak?

Opmerkingen



CHECKLIST

[Eerstejaarsevaluatie re-integratie](#)

De eerstejaarsevaluatie moet uiterlijk in de 52e ziekte week samen met de werknemer worden ingevuld. Bij de eerstejaarsevaluatie kijken u en de werknemer samen terug op de re-integratie-activiteiten van het eerste ziektejaar. U beoordeelt samen dan nog eens expliciet of u op de goede weg zit richting een succesvolle re-integratie. Op dit moment moet ook nadrukkelijk nagedacht worden over de vraag of de re-integratie in het eerste en/of tweede spoor voorgezet wordt. Dit is ook de reden waarom deze evaluatie zo belangrijk is. Gebruik deze tool om de eerstejaarsevaluatie bij één jaar arbeidsongeschiktheid in te vullen.

Opmerkingen

Stap 9 Week 88: WIA-aanvraag



CHECKLIST

[Te late aanvraag WIA: consequentie voor de werkgever?](#)

We hebben een arbeidsongeschikte werknemer die bijna aan het einde van zijn wachttijd van 104 weken zit. Hij moet nu een WIA-uitkering aanvragen, maar neemt daartoe nog geen actie. Kan dit gevolgen hebben voor ons, als werkgever? U leest het antwoord in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen



INFOGRAPHIC

[Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen \(WIA\)](#)

De WIA kent twee soorten uitkering bij arbeidsongeschiktheid: IVA en WGA. WGA bestaat op zijn beurt uit drie soorten uitkering: de LGU, de LAU en de VVU. Deze infographic zorgt voor een duidelijke overzicht.

Opmerkingen



STAPPENPLAN

[WIA-uitkering aanvragen](#)

Alle re-integratie-inspanningen ten spijt kan het toch gebeuren dat een werknemer na 88 weken ziekte nog steeds niet in staat is om te gaan werken. De werknemer moet tussen de 88ste en 93e ziekteweek een uitkering in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) aanvragen. In deze tool leest u hoe het aanvragen van een WIA uitkering verloopt, wat uw rol als werkgever is en hoe UWV de aanvraag vervolgens beoordeelt.

Opmerkingen

Stap 10 Week 91: eindevaluatie en re-integratieverslag



V & A

[Wat is een re-integratieverslag en wat moet erin staan?](#)

Bij onze arbeidsongeschikte werknemers willen we nauwgezet aan de verplichtingen uit de Wet poortwachter voldoen. We hebben begrepen dat alle re-integratie-inspanningen in een re-integratieverslag moeten staan. Wat is een re-integratieverslag precies en wat moet er allemaal in staan?

Opmerkingen



V & A

[Wat is een eindevaluatie en wanneer moeten we die invullen?](#)

We hebben een langdurig arbeidsongeschikte werknemer. Ondanks alle re-integratie-inspanningen is het helaas niet gelukt om hem te re-integreren. Volgens de Wet verbetering poortwachter moeten we een eindevaluatie invullen. Wat is een eindevaluatie en wanneer moeten we die invullen?

Opmerkingen



Toch nog vragen?

Als u na het bestuderen van deze toolbox nog vragen heeft over de Wet verbetering poortwachter, kunt u die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis uw vraag via rendement.nl/adviesdesk en ontvang binnen vijf werkdagen een antwoord.