

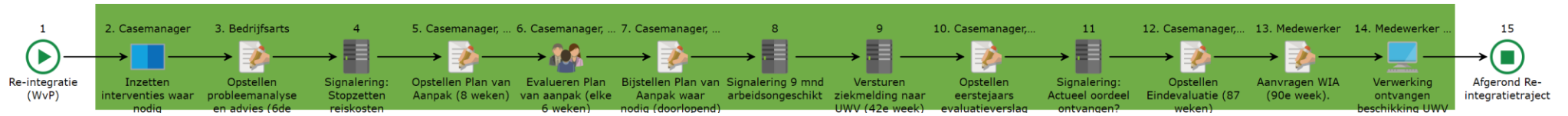
Re-integratie (Wet verbetering Poortwachter)

Procesbeschrijving

Datum : 2-2-2022

Inhoudsopgave

Re-integratie (Wet verbetering Poortwachter)	4
1. Re-integratie (WvP).....	4
2. Inzetten interventies waar nodig	5
3. Opstellen probleemanalyse en advies (6de week)	6
4. Signalering: Stopzetten reiskosten	6
5. Opstellen Plan van Aanpak (8 weken).....	6
6. Evalueren Plan van aanpak (elke 6 weken)	7
7. Bijstellen Plan van Aanpak waar nodig (doorlopend).....	7
8. Signalering 9 mnd arbeidsongeschikt	7
9. Versturen ziekmelding naar UWV (42e week)	8
10. Opstellen eerstejaars evaluatieverslag (48 weken).....	8
11. Signalering: Actueel oordeel ontvangen?	8
12. Opstellen Eindevaluatie (87 weken)	9
13. Aanvragen WIA (90e week).....	9
14. Verwerking ontvangen beschikking UWV.....	9
15. Afgerond Re-integratietraject.....	10



Re-integratie (Wet verbetering Poortwachter)

1. Re-integratie (WvP)



Omschrijving

Naam van het proces:

Re-integratie / Wet Verbetering Poortwachter

Doel:

Het tijdig, juist en zo verantwoord mogelijk re-integreren van een medewerker en het bewaken van het re-integratieproces, waarbij de wettelijke voorschriften van de Wet Verbetering Poortwachter nageleefd worden.

Omschrijving:

Re-integratie in het kader van Arbeidsongeschiktheid

Toepassingsgebied:

De medewerker met een arbeidsovereenkomst bij de organisatie waarvan de verwachting is dat hij/zij langere tijd arbeidsongeschikt zal zijn.

Proceseigenaar:

Werkgroep P&O

Guides (specifiek):

- WvP richtlijnen
- CAO's
- Verzuimprotocol VRK

KPI's:

1. Voldoen aan de eisen van de WvP
2. Er komen geen loonsancties van het UWV

Guides Generiek:

- Eigenaarschap bij medewerkers. Verantwoordelijkheid in de lijn, integraal management
- Registratie bij de bron
- Eenmalige registratie
- Eén set processen voor iedere organisatie binnen de VRK
- Processtappen voegen waarde toe.
- Eindgebruiker staat centraal
- 100% compliant met wet- & regelgeving en CAO's
- Uniforme en transparante processen. We beschrijven geen uitzonderingen. We hanteren de 80 / 20 regel(de uitzonderingen zullen door de vakspecialisten worden opgelost)
- Procesontwerp gebaseerd op vertrouwen. Controles achteraf
- Maximale systeemondersteuning en controle: Autorisaties, juist-, volledig- & tijdigheid

Enablers:

Documenten:

- Probleemanalyse
- Plan van Aanpak
- Bijstelling PvA
- Arbeidsdeskundig onderzoek / deskundigen-oordeel UWV
- 1e Jaar- & Eindevaluatie
- Tussentijdse evaluaties
- Verslaglegging derden (bijv re-integratiebureau's/onderzoeken)

Systemen:

- HR Systeem
- ARBO-portaal (systeem vd arbodienst)
- UWV-portaal (koppeling DigiZSM)

S Suppliers	I Inputs	P Process	O Outputs	C Customers
• Medewerkers • Leidinggevend en • HR Adviseurs • Arbodienst • Derden	De ziekmelding	Zie beschreven proces.	• Maximale benutting van de arbeidsmogelijkheden van de werknemer. • Het voorkomen van boetes	• Medewerkers • Leidinggevend en • Arbodienst • HR Adviseur • UWV • Salarisadministratie

2. Inzetten interventies waar nodig

	Rollen Casemanager		RASCI Casemanager Casemanager Arbodienst	<i>Responsible</i> <i>Accountable</i> <i>Consulted</i>
	Systemen HR systeem			

Omschrijving

- Arbeidsongeschikte mdw krijgt in de 3e week een gesprek met de ARBO-dienst
- Leidinggevende bepaalt bij de ziekmelding of er eerder een gesprek met de ARBO-dienst moet plaatsvinden
- In overleg met de bedrijfsarts wordt gekeken waar mogelijk interventies ingezet kunnen worden om de werknemer zo snel en verantwoord mogelijk te laten terugkeren in het werk.

De volgende interventies zijn mogelijk:

- Wachtlijstbemiddeling
- Mediation
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- Revalidatieprogramma's
- Arbeidsdeskundig onderzoek
- Begeleiding naar ander werk (1e of 2e spoor)
- Psychische ondersteuning.

 Waarde toevoegend: Klant



3. Opstellen probleemanalyse en advies (6de week)



Rollen
Bedrijfsarts



RASCI
Bedrijfsarts
Casemanager
Casemanager
Medewerker

Responsible
Accountable
Informed



Systemen
HR systeem



Omschrijving

De probleemanalyse is een verslag met beperkingen en mogelijkheden van de medewerker.

De Arbo-/bedrijfsarts stelt uiterlijk in de 6e week een probleemanalyse op als het verzuim ook ná de 6e week aanhoudt. De probleemanalyse wordt naar de casemanager en naar de arbeidsongeschikte medewerker gestuurd.

De medewerker kan desgewenst een kopie van het medisch dossier opvragen.



Waarde toevoegend:

Klant

4. Signalering: Stopzetten reiskosten



Systemen
HR systeem



RASCI
Medewerker Salarisadministratie
Medewerker Salarisadministratie
Medewerker Salarisadministratie

Responsible
Accountable
Informed



Omschrijving

Signaal bij 6 weken arbeidsongeschikt; de reiskosten woon-werk moeten worden stopgezet



Waarde toevoegend:

Klant



5. Opstellen Plan van Aanpak (8 weken)



Rollen
Casemanager
Medewerker



RASCI
Casemanager
Medewerker
Casemanager
HR adviseur

Responsible
Accountable
Consulted



Systemen
HR systeem



Omschrijving

Casemanager stelt uiterlijk in de 8ste week samen met de medewerker een Plan van Aanpak op naar aanleiding van de Probleem Analyse van de bedrijfsarts.



Waarde toevoegend:

Klant

6. Evalueren Plan van aanpak (elke 6 weken)

 Rollen	Casemanager	 RASCI	Casemanager	Responsible
	Medewerker		Medewerker	
 Systemen	HR systeem	 RASCI	Casemanager	Accountable
			Bedrijfsarts	Consulted
			HR adviseur	

Omschrijving

Zes-wekelijks vindt een voortgangsgesprek plaats. Indien nodig wordt het plan van aanpak bijgesteld. Leidinggevende en medewerker evalueren het Plan van Aanpak.

 Waarde toevoegend: Klant

7. Bijstellen Plan van Aanpak waar nodig (doorlopend)

 Rollen	Casemanager	 RASCI	Casemanager	Responsible
	Medewerker		Medewerker	
 Systemen	HR systeem	 RASCI	Casemanager	Accountable
			HR adviseur	Consulted

Omschrijving

Leidinggevende en medewerker stellen zo nodig, regelmatig het Plan van Aanpak bij, indien er gewijzigde mogelijkheden zijn voor terugkeer in het werk.

 Waarde toevoegend: Klant

8. Signalering 9 mnd arbeidsongeschikt

 Systemen	HR systeem	 RASCI	Casemanager	Responsible
			Casemanager	Accountable
 Omschrijving		 RASCI	Bedrijfsarts	Consulted

De Casemanager bespreekt met de bedrijfsarts de gezondheidstoestand en de mogelijkheden van re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemers.

Afhankelijk van de uitkomst maakt men een keuze voor wel of niet inzetten van een Arbeidsdeskundig onderzoek, of deskundigen-oordeel door het UWV. Dit is geen wettelijke verplichting.

Afspraken m.b.t. re-integratietraject:

1e spoor (binnen bedrijf)

2e spoor (re-integratie bij een ander bedrijf)

 Waarde toevoegend: Klant

9. Versturen ziekmelding naar UWV (42e week)

 *Systemen*
HR systeem

 Omschrijving

De werkgever geeft, middels DigiZSM, de eerste ziektedag door aan het UWV in de 42e week.

 Waarde toevoegend: Klant

10. Opstellen eerstejaars evaluatieverslag (48 weken)

 *Rollen*
Casemanager
Medewerker

	RASCI	
	Casemanager	<i>Responsible</i>
	Medewerker	
	Casemanager	<i>Accountable</i>
	HR adviseur	<i>Consulted</i>

 *Systemen*
HR systeem

 Omschrijving

De Casemanager en medewerker evalueren de re-integratie-inspanningen en stellen een verslag Eerstejaarsevaluatie op.

 Waarde toevoegend: Klant

11. Signalering: Actueel oordeel ontvangen?

 *Systemen*
HR systeem

	RASCI	
	Casemanager	<i>Responsible</i>
	Casemanager	<i>Accountable</i>
	Casemanager	<i>Informed</i>

 Omschrijving

Casemanager krijgt een signaal om te controleren of het Actueel Oordeel van de bedrijfsarts binnen is. Zo niet, dan dient er passende actie te worden ondernomen.

Bijvoorbeeld in 83e week

 Waarde toevoegend: Klant



12. Opstellen Eindevaluatie (87 weken)



Rollen

Casemanager
Medewerker



RASCI

Casemanager
Medewerker
HR adviseur
Bedrijfsarts

Responsible

Consulted



Systemen

HR systeem



Omschrijving

Casemanager stelt de Eindevaluatie op samen met de mdw, gebaseerd op het actueel oordeel vd Arbo-dienst

Desgewenst kan de hulp van de HR adviseur gevraagd worden



Waarde toevoegend:

Klant



13. Aanvragen WIA (90e week).



Rollen

Medewerker



RASCI

Medewerker
Medewerker
Casemanager
HR adviseur
Casemanager

Responsible

Accountable

Support

Informed



Systemen

UWV portaal



Omschrijving

Werkt de medewerker 20 maanden na zijn eerste ziekmelding nog niet volledig, dan ontvangt hij een WIA - aanmeldingsformulier. Het UWV beoordeelt of de werknemer en werkgever voldoende re-integratie - inspanningen hebben geleverd en of aan alle formele vereisten voldaan is.

De aanvraag kan via www.UWV.nl worden ingediend door de medewerker.



Waarde toevoegend:

Klant



14. Verwerking ontvangen beschikking UWV



Rollen

Medewerker Salarisadministratie



RASCI

Medewerker Salarisadministratie
Medewerker Salarisadministratie
Casemanager
Medewerker

Responsible

Accountable

Informed



Systemen

HR systeem



Omschrijving

De beschikking wordt geregistreerd in het systeem en opgeslagen in digitale personeelsdossier



Waarde toevoegend:

Klant

15. Afgerond Re-integratietraject



Systemen
HR systeem



Omschrijving

Medewerker is ofwel gere-integreerd in de organisatie ofwel ziek uit dienst gegaan na afloop van het traject