

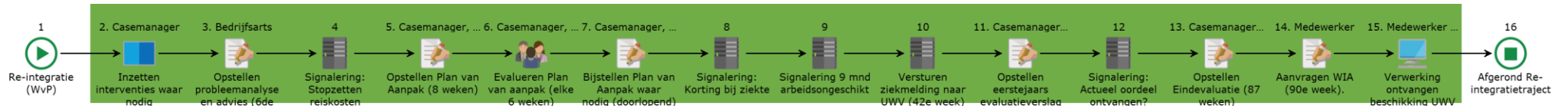
Re-integratie (WvP) - versie 2.0

Procesbeschrijving

Datum : 22-3-2022

Inhoudsopgave

Re-integratie (WvP) versie 2.0	4
1. Re-integratie (WvP).....	4
2. Inzetten interventies waar nodig	6
3. Opstellen probleemanalyse en advies (6de week)	6
4. Signalering: Stopzetten reiskosten	7
5. Opstellen Plan van Aanpak (8 weken).....	7
6. Evalueren Plan van aanpak (elke 6 weken)	8
7. Bijstellen Plan van Aanpak waar nodig (doorlopend).....	8
8. Signalering: Korting bij ziekte	8
9. Signalering 9 mnd arbeidsongeschikt	9
10. Versturen ziekmelding naar UWV (42e week).....	9
11. Opstellen eerstejaars evaluatieverslag (48 weken).....	10
12. Signalering: Actueel oordeel ontvangen?	10
13. Opstellen Eindevaluatie (87 weken)	10
14. Aanvragen WIA (90e week).....	11
15. Verwerking ontvangen beschikking UWV.....	11
16. Afgerond Re-integratietraject.....	12



Re-integratie (WvP) versie 2.0

1. Re-integratie (WvP)

 Systemen
HR systeem

 AWV Veilig Thuis_2020 11 15 def besluiten
laatste punten arbeidsvoorwaarden
Arbeidsvoorwaardelijke regelingen Ambulance
Zorg
1 DEF Ziekte Stopzetten reiskostenvergoedingen
en onkostenvergoeding Besluit
2 DEF Ziekte Loondobbetaling Besluit
AWV Veilig Thuis_2020 11 15 def besluiten
laatste punten arbeidsvoorwaarden - Toelichting

 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
- Memo 15-11-2020 "Definitieve besluiten laatste punten arbeidsvoorwaarden"

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-evaluatie
- tussentijdse evaluaties
- Verslaglegging derden (bijv re-integratiebureau 's / onderzoeken)

Systemen:

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

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


Opmerkingen
Toelichting:

1. Doorbetaling bij ziekte		
	CAO Jeugdzorg	CAR UWV
Eerste 6 maanden	100%	100%
Na 6 maanden	100%	90%
Na 12 maanden	70%	75%
Na 24 maanden	Herplaatst of instroom WIA	Derde ziektejaar
		Aanvulling WIA tot 70% salaris

In bovenstaande tabel worden de verschillen aangegeven bij doorbetaling bij ziekte.

Nadeel CAO-jeugdzorg: geen 3^e ziektejaar

Nadeel CAO-jeugdzorg: 70% doorbetaling in 2^e ziektejaar ipv 75%

Voordeel CAO-jeugdzorg: 100% uitkering van 6-12 maanden ipv 90%

Besluit:

a) Uitgangspunt is de doorbetalingsregeling van de CAR UWO
 b) Medewerkers die voor 1 januari 2020 in dienst waren van de Stichting VTK mogen van deze regeling afwijken door voor 1 december 2020 aan te geven dat zij, mochten zij ziek worden vóór 1 januari 2022, dan gebruik maken van de doorbetalingsregeling volgens de uitgangspunten van de CAO jeugd. Zij kunnen dan *geen* beroep doen op 75% na 12 maanden en kunnen *geen* beroep doen op de regeling m.b.t. het derde ziektejaar.

c) Alle medewerkers die ziek worden *na* 1 januari 2022 vallen onder de doorbetalingsregeling bij ziekte van de Car uwo

2. Inzetten interventies waar nodig

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

 Probleemanalyse



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.

De casemanager slaat het document op in het verzuimdossier



Waarde toevoegend: Klant

4. Signalering: Stopzetten reiskosten



Systemen
HR systeem



RASCI
Medewerker Salarisadministratie *Responsible*
Medewerker Salarisadministratie *Accountable*
Medewerker Salarisadministratie *Informed*
Medewerker
Leidinggevende



Omschrijving

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

Bevestiging/kennisgeving naar medewerker; wordt opgeslagen in Digitaal dossier

Berichtgeving naar Leidinggevende ter vervanging van het huidige ondertekenen van de bevestiging, die komt te vervallen



Waarde toevoegend: Klant



5. Opstellen Plan van Aanpak (8 weken)



Rollen
Casemanager
Medewerker



RASCI
Casemanager *Responsible*
Medewerker
Casemanager *Accountable*
HR adviseur *Consulted*



Systemen
HR systeem



Plan van Aanpak



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)

	<i>Rollen</i>		RASCI	
	Casemanager		Casemanager	<i>Responsible</i>
	<i>Systemen</i>		Medewerker	
	HR systeem		Casemanager	<i>Accountable</i>
			Bedrijfsarts	<i>Consulted</i>
			HR adviseur	
			Plan van Aanpak Evaluatie verslag(1e/eind)	

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)

	<i>Rollen</i>		RASCI	
	Casemanager		Casemanager	<i>Responsible</i>
	<i>Systemen</i>		Medewerker	
	HR systeem		Casemanager	<i>Accountable</i>
			HR adviseur	<i>Consulted</i>
			Plan van Aanpak Evaluatie verslag(1e/eind)	

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: Korting bij ziekte

	<i>Systemen</i>		RASCI	
	HR systeem		HR medewerker	<i>Responsible</i>
			Werkgroep P&O	<i>Accountable</i>
			Medewerker Salarisadministratie	<i>Informed</i>
			Leidinggevende	
			Medewerker	



Omschrijving

Bij 5 of 11 maanden arbeidsongeschiktheid (afhankelijk van de CAO) komt er een signalering voor het opstellen van de brief t.b.v. korting bij ziekte, welke bij 6 maanden of 12 maanden toegepast gaat worden.

- CAR UWO
 - CAO AZ
- bij een half jaar ziek (loon naar 90%) bij een jaar ziek loon naar 75% (13e tot en met de 24e maand eerste jaar 100%, tweede jaar 70% doorbetalen)

Brief wordt opgesteld door HR medewerker. SA, LG en mdw worden geïnformeerd



Waarde toevoegend:

Klant

9. Signalering 9 mnd arbeidsongeschikt



Systemen
HR systeem



RASCI
Casemanager
Casemanager
Bedrijfsarts
HR adviseur
Medewerker

*Responsible
Accountable
Consulted*

Informed



Omschrijving

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

10. 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. Deze stap gebeurt automatisch door het HR-systeem



Waarde toevoegend:

Klant



11. Opstellen eerstejaars evaluatieverslag (48 weken)



Rollen
 Casemanager
 Medewerker



RASCI
 Casemanager *Responsible*
 Medewerker
 Casemanager *Accountable*
 HR adviseur *Consulted*



Systemen
 HR systeem



Plan van Aanpak
 Evaluatie verslag(1e/eind)



Omschrijving

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



Waarde toevoegend: Klant

12. Signalering: Actueel oordeel ontvangen?



Systemen
 HR systeem



RASCI
 Casemanager *Responsible*
 Casemanager *Accountable*
 Casemanager *Informed*



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



13. Opstellen Eindevaluatie (87 weken)



Rollen
 Casemanager
 Medewerker



RASCI
 Casemanager *Responsible*
 Medewerker
 HR adviseur *Consulted*
 Bedrijfsarts



Systemen
 HR systeem



Evaluatie verslag(1e/eind)
 Plan van Aanpak
 Actueel Oordeel



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



14. Aanvragen WIA (90e week).



Rollen

Medewerker



RASCI

Medewerker

Responsible

HR medewerker

Medewerker

Accountable

HR adviseur

Support

Casemanager

Informed



Systemen

UWV portaal



WIA aanvraag

Evaluatie verslag(1e/eind)

Plan van Aanpak



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.

Deze stap komt tot stand bij VRK door een gezamenlijk gesprek met P&O te voeren en vast te stellen of alle stukken compleet zijn; P&O levert alles, behalve medisch gedeelte in; medewerker levert medisch gedeelte in



Waarde toevoegend:

Klant



15. Verwerking ontvangen beschikking UWV



Rollen

Medewerker Salarisadministratie



RASCI

Medewerker Salarisadministratie

Responsible

Werkgroep P&O

Accountable

Casemanager

Informed

Medewerker



Systemen

HR systeem



WIA beschikking



Omschrijving

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

Aanvulling:

Verwerken van de beschikking is afhankelijk van de uitkomst. 80-100% Arbeidsongeschikt, dan volgt in principe ontslag en gaat de medewerker uit dienst. Dit regelt de casemanager samen met de P&O adviseur/P&O medewerker.

Bij 30-80% arbeidsongeschikt blijft de medewerker in principe (deels) in dienst en wordt de uitkering door het UWV gestort op de rekening van de VRK en vult VRK evt aan, dit wordt geregeld door P&O is samenwerking met de salarisadministratie. Wel evt aanpassen uren/percentage ao in het systeem.



Waarde toevoegend:

Klant

**16. 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 ofwel herplaatst in de organisatie