

Welkom bij de workshop Wet en Regelgeving

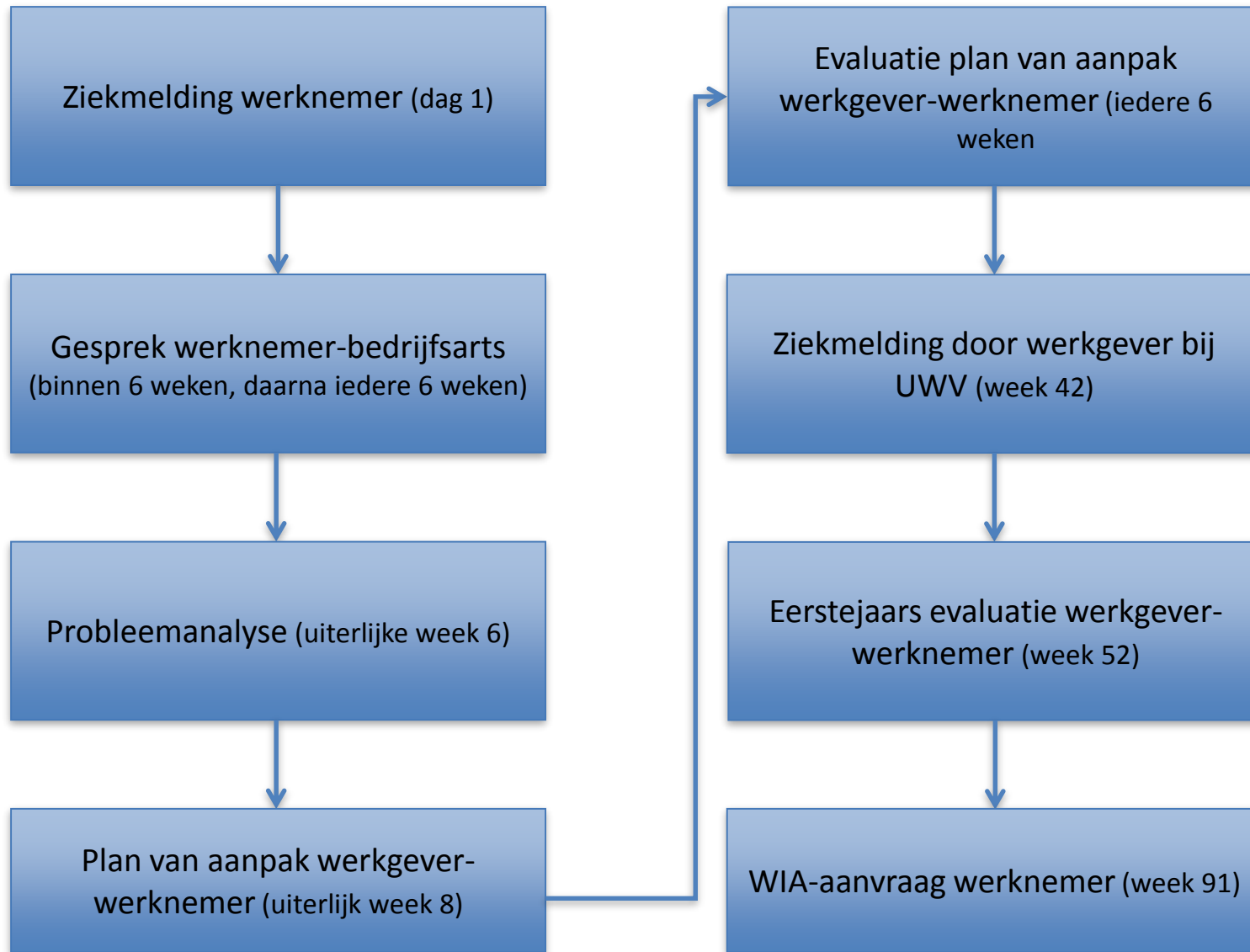
Maria van Nies

Coach en Supervisor

MS Coach voor MS Vereniging Nederland

Onderwerpen

- Wet Verbetering Poortwachter
- Rechten en Plichten
- Wanneer ontslag
- Wia keuring
- Checklists
- Tips



Het eerste ziektejaar

Week 1: Melding bij de arbodienst of bedrijfsarts.

Week 6: De arbodienst of bedrijfsarts maakt een probleemanalyse. Hierin staat waarom de werknemer niet meer kan werken, wat zijn mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer hij het werk weer denkt te kunnen hervatten.

Week 8: De werkgever stelt in overleg met de werknemer een Plan van Aanpak (PvA) op. In dit plan staat beschreven wat beiden gaan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen.

- Is er sprake van dreigend **langdurig verzuim**, dan moet de werkgever een re-integratiedossier bijhouden.
- Iedere zes weken moet de werkgever de voortgang met de werknemer bespreken.
- Samen met de werknemer kiest de werkgever een casemanager. Deze persoon begeleidt en controleert de uitvoering van het PvA.
- Week 42: De werkgever meldt de werknemer ziek bij het UWV.
- Week 46-52: Evaluatie en doelen vaststellen voor het tweede ziektejaar

Het tweede ziektejaar

- Na **twintig maanden** stelt de werkgever in overleg met de werknemer een re-integratieverslag op. Hierin staan alle afspraken en concrete resultaten van de geplande werkhervatting.
- Week 87: Ontvangt werknemer een WIA-aanvraagformulier van het UWV. Dit formulier moet hij binnen drie weken terug sturen aan het UWV. Snel daarna beoordeelt UWV het re-integratieverslag en voert het een WIA-keuring uit
- Indien noodzakelijk moet de werkgever het werk, de werkplek en/of de arbeidsmiddelen van de werknemer aanpassen.

Volgorde re-integratie

- Re-integratie eigen functie
- Re-integratie bij eigen werkgever maar in andere functie
- Re-integratie bij andere werkgever in andere functie (2^e spoor)

Rechten en Plichten

Werknemer

- Bezoeken arboarts
- Meewerken aan re-integratie

Rechten en Plichten

Werkgever

- Mag niet vragen naar de aard van de ziekte
- Mag vragen wanneer de werkzaamheden hervat kunnen worden.
- Doorbetaling loon volgens cao met (meestal) in 2^e ziektejaar 70%.
- Mag loon van de medewerker inhouden wanneer zonder opgaaf van een goede reden en tegen de beoordeling van de bedrijfsarts in, geen (tijdelijk) aangepast werk wil doen.
- Uiterste geval Ontslag

Ontslag

- Je kunt het werk waarvoor je ooit bent aangenomen niet meer doen.
- Je werkgever en jij hebben voldoende geprobeerd om te zorgen dat je weer aan het werk kunt, maar dit is niet gelukt.
- Ook in ander of aangepast werk lukt het niet je snel terug te laten keren naar het bedrijf. Ook niet nadat je een opleiding of cursus heeft gedaan.

Zorg dat er overeenstemming is met UWV

Wia keuring

Hoe wordt uw arbeidsongeschiktheid bepaald?

Verzekeringsarts UWV beoordeelt:

Medische situatie

Arbeidsdeskundige UWV beoordeelt:

wat werknemer in theorie kan verdienen ondanks de huidige beperkingen.

Verzekeringsarts

Verzekeringsarts UWV: beoordeelt gevolgen gezondheidsproblemen voor mogelijkheden om te functioneren.

Baseert zich op:

- Dossier (o.a. Re-integratieverslag)
- Gesprek
- Eventueel: lichamelijk onderzoek
- Eventueel: informatie behandelaars

Verzekeringsarts legt oordeel vast in:

- Medische rapportage
- Functionele mogelijkheden lijst (FML)
80 punten in verschillende rubrieken
 1. Persoonlijk functioneren (bv. aandacht, herinneren)
 2. Sociaal functioneren (bv. samenwerken, gevoelens uiten)
 3. Aanpassing aan omgevingseisen (bv. geluid, hitte)
 4. Dynamische handelingen (bv. hand- en vingergebruik)
 5. Statische verhoudingen (bv. zitten, staan)
 6. Werktijden (o.a. uren per dag)

In staat eigen werk volledig uit te voeren?

Zo ja, volledig arbeidsgeschikt → einde Keuring

Geen ‘benutbare mogelijkheden’ ?

Opgenomen in ziekenhuis of “AWBZ-erkende” instelling

Bedlegerig (grootste deel van de dag en langdurig)

Lichamelijk niet zelfredzaam (ADL – afhankelijk)

Psychisch niet zelfredzaam (door ernstige psychiatrische stoornis)

Binnen 3 maanden verlies van benutbare mogelijkheden.

Terminale ziekte/ binnen afzienbare tijd verlies van benutbare mogelijkheden.

Zo wisselend belastbaar dat er geen benutbare mogelijkheden zijn.

Geen benutbare mogelijkheden

Volledig arbeidsongeschikt (op medische gronden)

→ WIA: bepalen of volledige arbeidsongeschiktheid duurzaam is

OF

Wel benutbare mogelijkheden:

Vervolg keuring → arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige bepaald uw verdiencapaciteit:

Baseert zich op:

- Rapportage/toelichting van verzekeringsarts
- Computerprogramma met circa 5700 actuele functies

Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt berekend

- **Maatmanloon:** wat zou u verdienen in uw oude werk wanneer u niet ziek was geworden?
- **Resterende verdiencapaciteit:** wat zou u met uw mogelijkheden nu in theorie nog kunnen verdienen?
- **Arbeidsongeschiktheidspercentage:**

$$\frac{\text{Maatmanloon} - \text{verdiencapaciteit}}{\text{maatmanloon}} \times 100 \% = \text{AO} \%$$

WIA-IVA-WGA

WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) is de uitkering die u krijgt als u door ziekte niet of minder kunt werken. Bij de WIA geldt dat u zoveel werkt als u kunt.

De WIA bestaat uit:

- **WGA:** Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. U krijgt mogelijk WGA als u 2 jaar of langer ziek bent en (in de toekomst) kunt werken.
- **IVA:** Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. U krijgt mogelijk IVA als u niet of nauwelijks kunt werken en er een kleine kans is dat u herstelt.

Checklists op www.MSwerkloket.nl

- Meer grip op je werk
- Overzicht wet en regelgeving
- Re-integratietraject: tijdspad en verantwoordelijkheden
- Werkwijzer – Overzicht met instanties
- Tips bij een reorganisatie

Tips op www.MSwerkloket.nl

- Tips bij een reorganisatie
- Tips voor communicatie over MS met werkgever en collega's
- Tips voor terugkeer in je oude functie
- Tips voor passend werk

Vragen?