

Zo ondersteunt So Toff bij langdurig verzuim

Onze rol in het Poortwachterproces

Wanneer een medewerker langdurig ziek wordt, is het belangrijk dat je met de medewerker samenwerkt aan re-integratie. De verzuimcoördinator van So Toff speelt hierin een belangrijke rol door op de juiste momenten ondersteuning te bieden en processen in goede banen te leiden. De Wet Verbetering Poortwachter schrijft voor welke stappen doorlopen moeten worden om de kans op terugkeer naar werk te vergroten. Hieronder een overzicht van de belangrijkste momenten en acties.

Stap 1: Ziekmelding en eerste acties

Dag 1: De medewerker meldt zich ziek bij So Toff. De verzuimcoördinator van So Toff registreert de ziekmelding en geeft deze zo snel mogelijk door aan de arbodienst via het verzuimsysteem. Wij onderhouden ook contact met de medewerker tijdens ziekte.

Week 6: De bedrijfsarts stelt een probleemanalyse op, waarin de beperkingen en mogelijkheden van de medewerker worden beschreven.

Week 8: Werkgever en medewerker stellen samen met de verzuimcoördinator van So Toff een plan van aanpak op voor de re-integratie, gebaseerd op de probleemanalyse van de bedrijfsarts.

Week 10 – 14: Afhankelijk van het advies van de bedrijfsarts vindt een tweede consult plaats 4 tot 8 weken na de eerste afspraak. Tijdens deze afspraak wordt opnieuw naar de benutbare mogelijkheden van de zieke medewerker gekeken en opnieuw een afspraak voor een vervolgsconsult gemaakt.

We houden regelmatig contact met de medewerker, het advies van de bedrijfsarts is hierin leidend. Binnenkomende documenten sturen we direct naar jou als werkgever door, en we zorgen dat je goed op de hoogte blijft.

Stap 2: Evaluaties en meldingen

Week 42: De verzuimcoördinator van So Toff doet een '42e weekmelding' bij het UWV om aan te geven dat de medewerker bijna een jaar ziek is.

Week 44: Het UWV informeert de verzuimcoördinator van So Toff en medewerker over de naderende eerstejaarsevaluatie en adviseert over vervolgstappen.

Week 52: De eerstejaarsevaluatie vindt plaats. Hierin wordt beoordeeld hoe de re-integratie verloopt en of verdere stappen nodig zijn, zoals het starten van een tweede spoortraject als terugkeer binnen de eigen organisatie niet mogelijk lijkt.

Stap 3: Tweede jaar en voorbereiding WIA-aanvraag

Week 88: Het UWV stuurt een brief waarin wordt gewezen op de naderende tweejaarstermijn en de mogelijke WIA-aanvraag.

Week 91: Eindevaluatie moet door werkgever en medewerker zijn ingevuld aan de hand van oordeel bedrijfsarts. De stukken voor het re-integratieverslag moeten worden verzameld.

Week 93: De WIA-aanvraag moet worden ingediend.

Week 97-100: UWV beoordeelt de re-integratie inspanningen van werkgever en medewerker en daarna de WIA aanvraag.

Stap 4: WIA-aanvraag en beoordeling door UWV

Week 104: Het UWV beoordeelt de re-integratie-inspanningen en bepaalt of de medewerker een WIA-uitkering krijgt. Mogelijke uitkomsten:

- Toekenning van een WIA-uitkering.
- Afwijzing (medewerker minder dan 35% arbeidsongeschikt).
- Loonsanctie als de werkgever onvoldoende heeft gedaan om re-integratie te bevorderen.

Vervolgstappen na het UWV-besluit

Afhankelijk van het UWV-besluit zijn er verschillende mogelijkheden:

- Bezwaarschrift indienen bij een ongunstig besluit.
- Onderzoeken of aangepast werk mogelijk is en eventueel de arbeidsovereenkomst aanpassen.
- Starten van een herplaatsingstraject binnen de organisatie of daarbuiten.
- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een ontslagprocedure.
- Doorgaan met re-integratie als er nog mogelijkheden zijn.

Belangrijke aandachtspunten

Tijdens het hele Poortwachterproces is het cruciaal om:

- Het plan van aanpak regelmatig te evalueren en zo nodig bij te stellen.
- Tijdig in te zetten op het eerste en/of tweede spoortraject als terugkeer in de eigen functie niet haalbaar is.
- Zorgvuldig alle stappen te documenteren om een eventuele loonsanctie te voorkomen.

De rol van So Toff in het Poortwachterproces

- So Toff onderhoudt het portaal met alle meldingen, documenten, en vragen.
- Wij zijn verantwoordelijk voor de vraagstellingen en onderhouden contact met de arbodienst.
- Wij signaleren ziekmeldingen van medewerkers en houden hierover contact met de werkgever.
- We adviseren werkgevers ook over hoe ze het gesprek met hun medewerkers kunnen aangaan.