

Het Re-Integratietraject bij ziekte

Huisartsen, psychologen, orthopedisten, fysiotherapeuten en andere (para) medici hebben vaak te maken met langdurig zieke patiënten. Een deel van hun patiënten is werkzaam. Zij bevinden dus ook in een zogenaamd arbeidsrechtelijk zieketraject. Dit houdt in dat de patiënt als werknemer een arbeidsrelatie heeft met zijn werkgever, maar dat hij door ziekte niet in staat is om zijn werkzaamheden op te pakken. De patiënt heeft zich daardoor ziek gemeld. Op welke manier kan een behandelaar betrokken raken in dit ziekteproces?

Re-integratieproces

Een zieke werknemer is verplicht om samen met de werkgever er alles aan te doen om een terugkeer in het arbeidsproces te versnellen. De zieke werknemer dient dan ook mee te werken aan zijn re-integratie. Dit wordt ook wel het re-integratietraject bij ziekte genoemd. Het zieketraject duurt in ieder geval 104 weken.

Het is belangrijk om te weten dat het re-integratietraject in het algemeen een aantal stappen bevat, waaronder:

1. De ziekmelding van de werknemer. Na de ziekmelding schakelt de werkgever de bedrijfsarts in om te beoordelen of de werknemer ziek is.
2. Als de bedrijfsarts de werknemer ziek acht, dan stellen partijen samen een Probleemanalyse op. Daarin staat waarom de werknemer niet kan werken en wanneer er wel wordt verwacht dat hij weer werkzaamheden kan verrichten. De probleemanalyse bevat dan adviezen voor de werknemer om weer aan de slag te gaan. Als de werknemer twijfelt aan de analyse van de bedrijfsarts, dan staat het hem vrij om een second opinion bij het UWV aan te vragen. Dit heet een Deskundigenoordeel. De

werknemer kan dan gegevens aanleveren van bijvoorbeeld een huisarts of een andere (para)medische behandelaar.

3. Aan de hand van de probleemanalyse maken werkgever en werknemer afspraken, die worden vastgelegd in een Plan van Aanpak. Afhankelijk van de voortgangsgesprekken, het ziekte- en re-integratieproces, kan het Plan van Aanpak tussentijds worden bijgesteld. Is de werknemer het niet met het Plan van Aanpak, dan kan de werknemer weer een second opinion aanvragen bij het UWV. Het zou dan wel verstandig zijn om de second opinion nader te onderbouwen met gegevens van medische deskundigen, zoals een fysiotherapeut of een huisarts.
4. Als de zieke werknemer bijna een jaar ziek is, stellen partijen samen de Eerstejaarsevaluatie op. Hierin wordt aangegeven hoe de re-integratie tot dan toe is verlopen. Als de re-integratie in de eigen functie niet soepel verloopt, dan kunnen partijen buiten het bedrijf zoeken naar ander werk. Ook hier kan de werknemer weer eventueel een second opinion aanvragen bij het UWV als hij zich niet kan vinden in het advies van de bedrijfsarts.
5. Is de werknemer na anderhalf jaar nog steeds ziek, dan stellen de werkgever en de werknemer samen een Eindevaluatie op van het Plan van Aanpak voor een eventuele WIA-aanvraag. De stand van zaken wordt dan uitgelegd op basis van een Actueel oordeel van de bedrijfsarts.
6. Aan het einde van het tweejarig zieketraject, dient de werknemer een zogenaamde WIA-uitkering aan te vragen bij het UWV. Een WIA staat voor Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. Let wel, om in aanmerking te kunnen komen voor WIA-uitkering dient de werknemer minimaal 35% arbeidsongeschikt te zijn.

Echter, verloopt de re-integratie niet naar behoren, dan kan het UWV de WIA-uitkering weigeren en een derde loondoorbetalingsjaar tijdens ziekte opleggen aan de werkgever; een loon-