Werkwijzer Poortwachter

Addendum versie 4: Wet verbetering Poortwachter i.v.m. COVID-19, 28 juli 2022

Aanleiding

De maatschappelijke gevolgen van de maatregelen rond COVID-19 maken dat deze ook van invloed zijn op de manier waarop UWV de re-integratie-inspanningen van de werkgever beoordeelt in het kader van de Wet verbetering poortwachter (WVP). Deze tekst is een addendum op de bestaande Werkwijzer Poortwachter. Dit addendum wordt aangepast of aangevuld vanuit de praktijkervaring met de maatregelen rond COVID-19.

Inleiding

Als zonder deugdelijke grond de werkgever zijn poortwachtersverplichtingen niet is nagekomen, legt UWV een loondoorbetalingsverplichting op van maximaal 52 weken (art 25 lid 9 WIA). Uitgangspunt is dat de beoordeling van het re-integratieverslag (RIV) binnen de grenzen van de redelijkheid plaats vindt. Door de COVID-19-crisis kunnen er situaties zijn dat de verplichtingen rond het RIV (art 25 WIA, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, Beleidsregels beoordelingskader poortwachter) over die grens dreigen te gaan. Vastgesteld moet worden of er in deze situaties in alle redelijkheid voldoende aan re-integratie is gedaan en/of de verwachte procesgang wel/niet gevolgd kon worden. Dit betekent dat bij het opstellen van het RIV altijd rekening moet worden gehouden met het volgende:

* Een wijziging van de belastbaarheid van werknemer vanwege COVID-19 vereist altijd een aanpassing van de Probleemanalyse.
* Een wijziging in de te ondernemen re-integratie-inspanningen vanwege COVID-19 vereist altijd een aanpassing van het Plan van aanpak.

Dit addendum is ook van toepassing op de beoordeling van de re-integratie-inspanningen in het kader van de Ziektewet o.g.v. art. 39a ZW (Verhaalsanctie).

Het zal niet zo zijn dat deze notitie op alle situaties, waar de uitvoering mee geconfronteerd gaat worden, een antwoord zal geven. Veelal zal van de arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen en ondersteunende disciplines gevraagd worden om in deze situaties maatwerk te leveren.

Beoordeling

1. Maatwerk

Uitgangspunt van de beoordeling is nog steeds de Werkwijzer Poortwachter. Maar bij de beoordeling van het re-integratieverslag houden we rekening met de omstandigheden en overheidsmaatregelen rond COVID-19. Dat betekent dat we maatwerk moeten gaan leveren. Wat houdt dat in? De werkgever moet beschrijven hoe COVID-19 van invloed is (geweest) op het re-integratieproces of het herstel hiervan. Op grond hiervan beoordeelt de arbeidsdeskundige de plausibiliteit en stelt vast of er voldoende argumenten zijn om een deugdelijke grond aan te nemen.

2. Aandachtspunten bij het beoordelen van het RIV

* De werkgever motiveert in het RIV en in een eventueel bekortingsverzoek waarom en gedurende welke periode de maatregelen rondom COVID-19 bij re-integratie een rol hebben gespeeld.
* We verwachten van een werkgever dat hij zoveel mogelijk onderzoek doet naar passende mogelijkheden in Spoor 1 (eigen werkgever). Indien mogelijk zal werknemer geplaatst worden in passend werk.
* Als er geen mogelijkheden zijn in Spoor 1 en er is een Spoor 2 traject ingezet, dan kan deze over het algemeen worden voortgezet en afgerond. Mogelijk zal begeleiding op een andere manier worden uitgevoerd dan voor COVID-19 gebruikelijk was.
* Wij verwachten van een werkgever dat hij de werkplek van een werknemer inricht volgens de RIVM- en andere overheidsrichtlijnen, zodat een werknemer voldoende beschermd zijn werk kan doen.
* Tijdens de COVID-19-periode zijn er door de regering steeds wisselende maatregelen genomen. Deze kunnen van invloed zijn op de te zetten stappen met betrekking tot re-integratie. Eerder ingezette activiteiten in Spoor 1 en Spoor 2 moeten heroverwogen worden. Indien nodig moet het Plan van aanpak bijgesteld worden. Zo kan een functie bij de eigen werkgever, die aanvankelijk niet passend was, mogelijk nu wel passend zijn en andersom. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan gewijzigde situaties in verband met thuiswerken.
* In het tweede spoor is sprake van een veranderde arbeidsmarkt. Een adequaat tweede-spoortraject vraagt bij een gewijzigde situatie om een heroverweging van het einddoel (zoekprofiel). Mogelijk ook het inzetten andere activiteiten gericht op een structurele verwerving van een geschikte functie buiten de eigen onderneming, via de kortst mogelijke route.

Hoe gaan we om met het beoordelen van de deugdelijke grond?

In de Werkwijzer Poortwachter staat beschreven wanneer er sprake is van een deugdelijke grond. Maar er kunnen in verband met COVID-19 nieuwe situaties worden benoemd die mogelijk een deugdelijke grond kunnen opleveren.

Deugdelijke grond

* Verplichte bedrijfssluiting in verband met COVID-19. Dit is met name aan de orde als werknemer re-integreert in eigen of ander werk bij de eigen werkgever. We verwachten wel van werkgever, dat als werknemer herplaatst kan worden volgens mogelijkheden na bedrijfssluiting in passend werk, er (ook aan werknemer) structurele herplaatsing na heropening toegezegd is.
* Geen uitvoering kunnen geven aan (onderdelen van) een traject 2e spoor in verband met COVID-19. Dit kan onder meer aan de orde zijn bij proefplaatsing/bedrijfssluiting nieuwe werkgever, uitvoeren van vrijwilligerswerk/opdoen arbeidsritme, niet beschikken over voldoende digitale vaardigheden voor begeleiding op afstand. Dit traject kan dan voor die onderdelen tijdelijk worden opgeschort en vraagt heroverweging en waar mogelijk bijstelling van het plan.
* Fysiek niet kunnen uitvoeren van passend werk, bijvoorbeeld door weggevallen werkaanbod of het niet meer kunnen bieden van voldoende ondersteuning op werkplek door een opgelegde COVID-19-maatregel.

Geen sprake van een deugdelijke grond

* Geen mogelijkheid tot uitvoeren van onderzoek in Spoor 1.
In principe kunnen deze onderzoeken ook tijdens COVID-19 worden uitgevoerd, eventueel in aangepaste vorm.
* Spoor 2 kan niet worden voortgezet.
In veruit de meeste gevallen is dit geen deugdelijke grond. Re-integratiebureaus kunnen hun dienstverlening meestal ook op afstand organiseren.
* Dreigende betalingsonmacht door COVID-19 is geen deugdelijke grond.
Er zijn verschillende overheidsregelingen (onder andere de NOW-regeling) waarbij de werkgever werd of wordt gecompenseerd.
* Herplaatsing is niet mogelijk omdat werknemer niet gevaccineerd is.
Er geldt op dit moment geen vaccinatieplicht voor COVID-19. Het advies van de bedrijfsarts speelt een belangrijke rol bij de beoordeling of een (mogelijk ongevaccineerde) werknemer eigen of ander voorgesteld werk kan doen. De bedrijfsarts baseert dit advies op een risicoanalyse waarin hij meeneemt of de werknemer zijn werk veilig kan doen. Bijvoorbeeld door het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Daarbij wordt ook de veiligheid van anderen (eventuele cliënten en/of collega’s) meegewogen. Als het werk, na de afweging van de bedrijfsarts, als passend kan worden beschouwd, dan is het enkele feit dat de werknemer niet gevaccineerd is geen deugdelijke grond bij een gemiste re-integratiekans.