

ARBEIDSKUNDIG ADVIES **WIA POORTWACHTERSTOETS** VOOR WERKGEVERS

Inleiding

Op 29 december 2005 is de WAO opgevolgd door de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen: de Wet WIA. Bij de Wet WIA staat 'werken naar vermogen' centraal. Het gaat er niet langer om wat mensen niet meer kunnen, maar vooral om wat mensen ondanks hun functionele beperkingen nog wél kunnen. Uitgangspunt is dat een ieder die arbeidsongeschikt is geworden zijn of haar resterende arbeidsmogelijkheden zo volledig mogelijk benut. Bij de beoordeling van het recht op uitkering kijkt UWV daarom naar wat de aanvrager met zijn of haar beperkingen door ziekte of handicap nog wél kan én wat hij of zij daarmee kan verdienen.

Voorafgaande aan de beoordeling van het recht op uitkering doet UWV de **Poortwachterstoets**. UWV beoordeelt allereerst of er **voldoende re-integratieresultaat** is bereikt. En als dat niet zo is, of werkgever en werknemer samen gedurende de eerste twee jaar van ziekte voldoende inspanningen hebben gedaan om de functionele mogelijkheden zo veel mogelijk te vergroten. En **of de bestaande arbeidsmogelijkheden zo goed mogelijk worden benut, in het eigen bedrijf of bij een ander bedrijf**. Na een positief oordeel over de geleverde inspanningen wordt het recht op uitkering beoordeeld. **Bij een negatief oordeel wordt de beoordeling van het recht op uitkering opgeschort en de loondoorbetaling plicht van de werkgever met maximaal 52 weken verlengd**. Na reparatie van de vereiste re-integratie-inspanningen kan de werkgever een bekortingverzoek indienen zodat de verlengde loondoorbetaling geen 52 weken hoeft te duren.

De WIA Poortwachterstoets van Veldman Consulting geeft werkgevers:

1. een advies voor de aanpak van de re-integratie;
2. meer voorspelbaarheid op de uitkomsten van de toetsing door UWV;
3. geeft aan wat van werkgever en werknemer wordt verwacht in de eerste twee ziektejaren.

Het arbeidsdeskundig rapport bevat:

- beargumenteerd oordeel of het bereikte re-integratie resultaat bevredigend is of niet;
- bij geen bevredigend resultaat de uitspraak of er sprake is van voldoende re-integratie inspanningen van de werkgever en waarom (niet);
- een gemotiveerde visie dat Spoor 1 voldoende is onderzocht bij een terecht ingezet tweede Spoortraject;
- de argumenten van de werkgever op de aangegeven tekortkomingen en de motivering van de arbeidsdeskundige waarom hij dit wel of geen deugdelijke gronden vindt;
- een opsomming van de te repareren tekortkomingen;
- suggesties bij evidente omissies;

de mededeling dat de verlengde loondoorbetalingperiode op verzoek van werkgever bekort kan worden als hij meent de tekortkoming te hebben hersteld.