

Vraag	Antwoord
<p>Medewerker meent tot risicogroep te behoren, en wil daarom alleen thuiswerken. Bedrijfsarts oordeelt; medewerker behoort niet tot de risicogroep Covid-19), huisarts geeft aan; wel risicogroep, (geeft geen schriftelijke verklaring maar telefonisch contact HA en BA plaatsgevonden). BA houdt vast aan het oordeel; mdw kan op de werkplek zijn komen werken, niet alleen thuis. Mdw zelf blijft traject vertragen blijft volhouden . Wanneer zit een medewerker in de risicogroep?</p>	<p>Wanneer iemand tot de risicogroep behoort vinden wij lastig om aan te geven, omdat wij geen medische achtergrond hebben (helemaal als wij lezen dat de huisarts en de bedrijfsarts het hierin met elkaar oneens zijn). De richtlijnen van het RIVM kunnen hier mogelijk behulpzaam bij zijn. Als werkgever zijnde is het mogelijk om een Deskundigen oordeel aan te vragen, waarbij het de vraag is of de medewerker in staat kan worden geacht zijn volledige eigen werk te kunnen doen (incl. het op locatie werken). Dan zal een verzekeringsarts hier een uitspraak over kunnen doen, wat door de werkgever en de werknemer gevolgd kan worden.</p>
<p>Als je ziet dat re-integratie in eigen bedrijf zeer onwaarschijnlijk is, mag je dan het spoor2traject eerder starten dan 2 jaar</p>	<p>Het is altijd mogelijk om eerder dan bij de 1^e jaars evaluatie een Spoor 2 in te zetten. Sterker nog, als duidelijk is dat het eigen werk niet meer mogelijk is (ook niet met aanpassingen) en er geen mogelijkheden zijn binnen de eigen organisatie (en dit al snel duidelijk is) ben je zelfs verplicht eerder een spoor 2 traject in te zetten.</p>
<p>Vraag: advies van bedrijfsarts bij eerste bezoek (voor probleemanalyse) naar WG en WN om vervroegde WIA aan te vragen. WG heeft WN uitleg gegeven over de vervroegde WIA. Werknemer wil dat (vooralsnog) niet aanvragen. Hoe gaat het UWV hiermee om als blijkt dat WN dat voor de 63 weken AO nog niet wil doen en we richting de 2 jaar AO gaan.</p>	<p>Het UWV is er in deze fase niet bij betrokken zover ik het goed inschat bij deze vraag. Bij een verkorte wachttijd WIA is er altijd sprake van volledige arbeidsongeschiktheid. Bij een toetsing op het re-integratie verslag zal dit duidelijk zijn. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zijn er geen arbeidsmogelijkheden en zijn er dus ook geen kansen gemist. Tip: 3 gesprek tussen werknemer/ werkgever en bedrijfsarts om enerzijds duidelijk te krijgen waarom de werknemer dit nu (nog) niet wil en anderzijds hiermee een goede uitleg aan de werknemer te kunnen geven omtrent de redenen voor de werkgever (en uitleg geven over de route).</p>
<p>Handtekening documenten nu in covid tijd. is het ook rechtsgeldig als je mw digitaal een akkoord geeft met inhoud en datum. Dit icm RIVM richtlijnen.</p>	<p>Ja, dit is rechtsgeldig</p>
<p>Wn doet behandeling bij GGZ, deze is tijdelijk gestopt ivm Corona. Daardoor re-i vertraagd en ruim over 1e ziektejaar heen. Maar behandeling moet wel leiden</p>	<p>Het hangt er hierbij vanaf of de werknemer volledig arbeidsongeschikt is (op dit moment) of dat er toch restmogelijkheden zijn.</p>

<p>tot volledig herstel in eigen werk. Mag je hierop blijven focussen? Of DO aanvragen of strak aan tijdstip aanhouden en toch AD/spoor 2 doen?</p>	<p>Bij volledig arbeidsongeschikt kan worden aangegeven dat er vertraging is opgetreden omdat de behandeling niet voortgezet kon worden (geef dan ook duidelijk het tijdsplan aan). Is er sprake van belastbaarheid die nu benut kan worden dan is ingezet van Spoor 2 inderdaad aan de orde. Spoor 1 (en dus ook het eigen werk) hoeft hierbij niet verlaten te worden. Dit kan alsnog aan de orde komen als de behandeling alsnog plaats vindt en het weer tot de mogelijkheden behoort van de werknemer.</p>
<p>Wat zijn de mogelijkheden als werkgever binnen de eerste 6 weken ziekte. hoe kun je nog invloed uitoefenen op inzetbaarheid</p>	<p>In de eerste 6 wkn van uitval kun je de werknemer volgen, interesse blijven tonen en bij de werknemer polsen hoe deze er in staat v.w.b. werk (eigen werk aanpassen, tijdelijk ander werk). Als er noodzaak is om vervroegd op te roepen bij de bedrijfsarts kan er contact worden opgenomen met de arbodienst om dit in gang te zetten. Het plan van aanpak dient gereed te zijn bij 8 weken, de probleemanalyse van de bedrijfsarts is hier de basis voor.</p>
<p>Wat moet je doen als de wachttijd van 104 weken bereikt is en RIV tijdig is ingediend. En er nog geen beoordeling vanuit UWV heeft plaatsgevonden. Kunnen we na 104 afsluiten ? Medewerkers krijgen te horen dat ze voorschotten krijgen tot aan de beoordeling</p>	<p>Tijdens de webinar hebben wij hier op gereageerd dat in deze situatie er geen Loonsanctie meer opgelegd kan worden door het UWV. Als er een voorschot wordt verstrekt kan de loondoorbetalingsverplichting gestopt worden. Zolang het dienstverband in stand is blijven er rechten en plichten (ook ihkv de Wet Poortwachter). Het is dus belangrijk om het contact te blijven onderhouden met de werknemer. Als de WIA beslissing bekend is kan dit met elaar worden besproken, om te bepalen welke gevolgen dat heeft voor alle partijen.</p>
<p>Kan een participatieverzoek ook ingediend worden wanneer er sprake is van ERD ziekte wet?</p>	<p>Ja, als de kosten voor de re-integratie hoger uitvallen dan 70% van de resterende loondoorbetalingsverplichting.</p>