

Dag 1 – Medewerker meldt zich ziek

De eerste weken na een ziekmelding zijn cruciaal. Naast enkele wettelijke acties is het belangrijk om al in de eerste week grip te krijgen op de situatie. Door op tijd in actie te komen is het makkelijker om samen afspraken te maken en een plan van aanpak op te stellen. Zorg van de Zaak MKB ondersteunt waar nodig.

Week 1

Werkgever geeft op dag 1 de verzuimmelding door. De werkgever en medewerker ontvangen de online uitvraag.

Tip werkgever

- Maak gebruik van het werkgeversportaal Zorg van de Zaak Online om eenvoudig en digitaal verzuimzaken te regelen. Houd frequent contact.
- Probeer te achterhalen of er werkgebonden factoren zijn en wat de medewerker nodig heeft.
 - Schakel op tijd een passende interventie in.

Tip medewerker + werkgever

Vul de online uitvraag in, hieruit komt naar voren of er sprake is van kort- of (dreigend) langdurig verzuim. Zo zetten we sneller de juiste vervolgstappen in.

Week 2

Bij 50% van alle verzuimmeldingen spelen er ook niet-medische factoren. [snelverwijspunt.nl](https://www.snelverwijspunt.nl) geeft inzicht in interventiemogelijkheden.

Tip medewerker + werkgever

Zoek samen naar een oplossing. Zorg van de Zaak MKB biedt ondersteuning in de vorm van interventies binnen ons Zorg van de Zaak Netwerk.

Tip medewerker + werkgever

Onze inzetbaarheidscoach kan ondersteunen bij het opstellen van het plan van aanpak.

Tip werkgever

Speelt een niet-medische factor? Ga in gesprek met de medewerker over de aanpak van niet-medische problemen en een voorlopig plan van aanpak. Herken de signalen, bijvoorbeeld:

- Conflicten op de werkvloer.
- Privéproblemen zoals schulden, mantelzorg of een echtscheiding.

Week 3

Werkgever en medewerker werken actief aan herstel en denken na over werkzaamheden die wel mogelijk zijn.

Tip medewerker + werkgever

Bij dreigend langdurig verzuim ontvangt de medewerker een uitnodiging voor het spreekuur van de praktijk ondersteuner bedrijfsarts.

Week 4

De medewerker ontvangt een uitnodiging voor een gesprek bij de praktijkondersteuner bedrijfsarts.

Tip werkgever

Mijn Zorg van de Zaak is het persoonlijke portaal voor medewerkers met handige informatie over afspraken en inzicht in adviezen en terugkoppelingen van onze professionals.

Tip medewerker + werkgever

Een goede voorbereiding helpt jullie beiden verder. Denk samen na over wat je wilt weten van de praktijkondersteuner bedrijfsarts en welke hulp nodig is om te zorgen voor een terugkeer naar werk.

Week 6

Alleen bij (dreigend) langdurig verzuim stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op.

Tip medewerker + werkgever

Een goede voorbereiding helpt jullie beiden verder. Denk samen na over wat je wilt weten van de bedrijfsarts en welke hulp nodig is om te zorgen voor een terugkeer naar werk.

Tip werkgever

Lijkt het verzuim langer te gaan duren? Informeer de medewerker dan tijdig over de vervolgstappen. Dit kan bijvoorbeeld een uitnodiging zijn voor het spreekuur bij de praktijkondersteuner bedrijfsarts.

Week 8

Deadline voor opstellen van het plan van aanpak. De inzetbaarheidscoach kan hierbij helpen.

Tip werkgever

Voor het opstellen van het plan van aanpak is het niet noodzakelijk dat er een probleemanalyse is opgesteld het advies van de praktijk ondersteuner bedrijfsarts is ook voldoende.

Vanaf 10 weken – Als het verzuim langer duurt

Regelmatige evaluaties blijven belangrijk, ook als een volledige terugkeer naar werk langere tijd duurt. Hierdoor is het mogelijk om tijdig de probleemanalyse en het plan van aanpak aan te passen. Ook andere opties, zoals het inzetten van interventies en een tweede-spoortraject, komen zo op tijd in beeld.

Bij 70% van het verzuim langer dan 6 weken spelen ook niet-medische zaken een rol. Door hier aandacht voor te hebben, bevordert je de re-integratie.

Als het eerste jaar er bijna op zit, komt de eerstejaarsevaluatie er aan. Werkgever en medewerker gaan in gesprek over het afgelopen jaar en over de vervolgstappen. Is re-integratie in dezelfde functie haalbaar binnen de twee jaar? Of is ander werk bij (dezelfde of een andere) werkgever een betere oplossing?

Week 11

De medewerker ontvangt een uitnodiging voor een gesprek met de bedrijfsarts.

Week 12

De bedrijfsarts heeft een gesprek met de medewerker. Als blijkt dat er uiterlijk in week 12 geen (volledige) terugkeer naar het werk is, wordt een probleemanalyse opgesteld.

Week 14 - 16

De inzetbaarheidscoach neemt waar nodig contact op met werkgever om de voortgang van de re-integratie te bespreken.

De praktijkondersteuner bedrijfsarts bewaakt de voortgang van de re-integratie en neemt waar nodig contact op met de medewerker om de voortgang te bespreken.

Week 41

De inzetbaarheidscoach neemt contact op met de werkgever en bespreekt de 42^{ste} weekmelding, het inzetbaarheidsprotocol, arbeidsdeskundige onderzoek, het 2^{de} spoor re-integratie en de eerstejaarsevaluatie.

Week 42

Werkgever geeft de verzuimmelding door aan het UWV, en vraagt (in overleg met de bedrijfsarts) een arbeidsdeskundig onderzoek aan.

Week 50

Werkgever en medewerker stellen samen de eerstejaarsevaluatie op. De inzetbaarheidscoach kan daarbij ondersteuning bieden.

Tip werkgever

Informeert de bedrijfsarts over de voortgang en stel aanvullende vragen voorafgaand aan het spreekuur. Dit kan via het online portaal (re-integratieverslag > notitie aanmaken)

Tip medewerker

Mijn Zorg van de Zaak is het persoonlijke portaal voor medewerkers met handige informatie over afspraken en inzicht in adviezen en terugkoppelingen van onze professionals.

Tip medewerker + werkgever

Minimaal eens in de zes weken bespreken werkgever en medewerker de voortgang van het plan van aanpak. Leg de uitkomst van de evaluatie vast in een document als visie op de re-integratie en stel zo nodig het plan van aanpak bij. Betrek hierbij het advies van de (praktijk ondersteuner) bedrijfsarts.

Tip werkgever

Informeert de inzetbaarheidscoach over de voortgang en bespreek het plan van aanpak en mogelijke interventies.

Tip medewerker

Zorg dat je de gemaakte afspraken met je werkgever bij de hand hebt. Informeert de praktijkondersteuner bedrijfsarts over de voortgang en stel aanvullende vragen.

Tip werkgever

Zorg dat je op het moment dat de inzetbaarheidscoach belt het dossier bij de hand hebt. De inzetbaarheidscoach bespreekt het inzetbaarheidsprotocol, arbeidsdeskundige onderzoek, het 2^{de} spoor re-integratie en de eerstejaarsevaluatie.

Tip medewerker + werkgever

Betrek een arbeidsdeskundige. Die deskundige onderzoekt of terugkeer in het eigen of ander werk bij de eigen werkgever mogelijk is of dat er passend werk gezocht moet worden bij een andere werkgever.

Kijk voor meer informatie over een arbeidsdeskundig onderzoek op www.snelverwijspunt.nl.

Tip werkgever

Met de eerstejaarsevaluatie kijk je terug op de ondernomen re-integratie-inspanningen en vooruit naar wat er nog nodig is voor een succesvolle re-integratie. De inzetbaarheidscoach kan hierbij adviseren en ondersteunen.

Onderteken de evaluatie en bewaar deze in het dossier.

Vanaf 52 weken – Het tweede jaar breekt aan

Als het tweede jaar aanbreekt, is terugkeer naar werk bij de eigen werkgever nog steeds het uitgangspunt. Daarnaast komen re-integratie in een tweede-spoortraject en de WIA-aanvraag mogelijk in beeld.

Week 52

Deadline opstellen van de eerstejaarsevaluatie.

Week 58

Deadline van de start van een tweede-spoortraject tenzij er sprake is van uitzonderingen (en onderbouwd met een arbeidsdeskundig onderzoek).

Week 59

Periodiek evalueren de praktijkondersteuner bedrijfsarts of de bedrijfsarts de voortgang met de medewerker.

Week 60

Minimaal eens in de zes weken bespreken werkgever en medewerker de voortgang van het plan van aanpak.

Week 84

De werkgever controleert of het re-integratiedossier volledig is.

Week 88

Nog geen volledig herstel? Dan ontvangt de medewerker een bericht van het UWV om binnen vijf weken een WIA-uitkering aan te vragen.

Week 89

De werkgever stelt samen met de medewerker een eindevaluatie op en zorgt ervoor dat de medewerker alle benodigde info ontvangt om de WIA-aanvraag te doen.

Tip werkgever

Binnen Zorg van de Zaak Netwerk bieden wij begeleiding in de re-integratie bij een tweede-spoortraject. Vraag de inzetbaarheidscoach naar de mogelijkheden.

Tip werkgever

Zijn er na het gesprek met de medewerker wijzigingen in de medische situatie en belastbaarheid, aanvullende re-integratieadviezen of bijstellingen in de probleemanalyse? Dan zie je deze terug in de adviezen van de bedrijfsarts.

Tip medewerker

Onderwerp van gesprek:

- medische situatie en belastbaarheid
- re-integratieadviezen
- eventuele bijstelling van probleemanalyse.

Tip medewerker + werkgever

Leg de uitkomst van de evaluatie vast en stel zo nodig het plan van aanpak bij. Betrek hierbij het advies van de bedrijfsarts.

Tip medewerker + werkgever

Als er aan het einde van het tweede jaar nog geen zicht is op een bevredigend resultaat, is het aanvragen van een WIA-uitkering een realistische optie. Voor deze aanvraag is het noodzakelijk dat werkgever en medewerker alle re-integratie activiteiten schriftelijk kunnen aantonen.

Tip werkgever

Een inzetbaarheidscoach kan helpen om te toetsen of het dossier compleet is.

Tweede-spoortraject

Zodra er geen zicht (meer) bestaat op een structurele werkhervatting binnen de eigen organisatie, start een tweede-spoortraject. Meestal gebeurt dit op zijn vroegst na de 8^e week en op zijn laatst in de 58^e week van de arbeidsongeschiktheid. Het doel is de werkhervattingkansen van medewerker te vergroten.

WIA-aanvraag

De WIA is een medewerkersverzekering die na 2 jaar na ziekte melding een uitkering regelt voor medewerkers die door ziekte niets meer of veel minder verdienen. Bij aanvraag wordt de werkgever beoordeeld op re-integratie inspanning. Als deze niet voldoende is, volgt er mogelijk een loonsanctie. Bouw daarom een sluitend dossier op.

Vanaf 90 weken

Week 90

De medewerker geeft op het aanvraagformulier WIA zijn oordeel over de re-integratie aan.

De bedrijfsarts maakt een actueel oordeel als onderdeel van de WIA-aanvraag en levert de medische informatie over het verloop van de herstelbegeleiding.

Week 91

Werkgever stuurt het re-integratieverslag en WIA-aanvraag naar UWV.

Tip werkgever

Stuur het verslag op (digitaal of aangetekend per post), en bewaar zelf een kopie.

Tip medewerker + werkgever

Ondersteun de medewerker in de aanvraag. Ook de inzetbaarheidcoach kan beide hierin begeleiden.

Week 93

Deadline voor indienen WIA aanvraag met het re-integratieverslag.

Tip werkgever

Is het dossier onvolledig? Dan heeft de werkgever vijf werkdagen om het te herstellen. Anders volgt er een loonsanctie.

Week 95

Na ontvangst van de WIA-aanvraag toetst het UWV of de werkgever re-integratiekansen liet liggen. In dat geval wordt de aanvraag niet in behandeling genomen en moeten kansen worden 'gerepareerd'. Ook volgt er een loonsanctie voor de werkgever.

Week 97

Binnen 4 tot 6 weken na de WIA-aanvraag ontvangt de medewerker een uitnodiging voor een afspraak met de verzekeringsarts van het UWV. Daarna volgt een gesprek bij de arbeidsdeskundige van UWV.

Week 99

Werkgever en medewerker ontvangen acht weken na de aanvraag en vóór het einde van de twee jaar de beslissing van het UWV of de medewerker recht heeft op een uitkering. Binnen 6 weken kan bezwaar worden gemaakt.

Tip medewerker + werkgever

Zorg van de Zaak kan ondersteuning bieden bij het bezwaar tegen de beslissing.

Week 104

De verplichte loondoorbetaling stopt tenzij werkgever een loonsanctie heeft gekregen.