

LANGDURIG VERZUIM

hoe werkt dat?

Ziekmelding

Week 8

Week 6

Probleem analyse

Arbeidsdeskundige brengt mogelijkheden van werk voor de uitgevallen werknemer in kaart.

Plan van Aanpak

Gesprek tussen werkgever en werknemer vaak begeleid door een **arbeidsdeskundige**, enkele belangrijke onderwerpen hierin:

1. Status van verzuim;
2. Kan werknemer in eigen functie terug?
3. Is er een opbouwschema denkbaar en hoe ziet dat eruit?
4. Kan werknemer in andere functie bij eigen werkgever terug?
5. Kan werknemer in andere functie bij andere werkgever terug?

Ondersteuning Arbeidsdeskundige

Week 42

Week 52

Eerstejaarsevaluatie

De arbeidsdeskundige doet onder andere onderzoek naar:

- **Mogelijkheden** in het eigen en/of ander werk;
- Mogelijke **hulpmiddelen** of geeft advies over andere oplossingen;
- Advies over Spoor 1 en Spoor 2;
- Vooruitkijken naar mogelijkheden om WIA route te voorkomen.

Langdurig verzuim

Werkgever verplicht om melding te maken bij UWV

Periodieke ondersteuning

De **arbeidsdeskundige** speelt een zeer belangrijke rol voor zowel werkgever als werknemer in deze periode. Periodiek komt hij of zij langs om te bepalen hoe het gaat met beide partijen. Hierbij kijkt en **stimuleert** de arbeidsdeskundige passend werk, want werk is vaak de beste heelmeester!

TIP!

De **arbeidsdeskundige** helpt niet alleen binnen de verzuim periode, maar kan ook meedenken om mogelijk toekomstig verzuim bij andere werknemers te voorkomen. Maak gebruik van die kennis en ervaring!

Continuering re-integratie inspanningen

Week 88

UWV brief naar medewerker

UWV stuurt de werknemer een brief waarin deze het advies krijgt om een WIA uitkering aan te vragen.

Werknemer is 2 jaar ziek

Volgende zaken dienen aangeleverd te worden aan UWV door werkgever, werknemer:

- UWV formulier Eerstejaarsevaluatie;
- UWV formulier de eindevaluatie re-integratie;
- Probleemanalyse;
- UWV formulier Plan van aanpak;
- AD rapport;
- Actueel oordeel bedrijfsarts (medisch rapport);
- Overige relevante stukken;

De arbeidsdeskundige kan ondersteunen bij dit proces

Week 104

Mogelijke vervolgstappen

- Werkgever kan dan over gaan tot het definitief maken van de herplaatsing in eigen of in ander werk;
- Werknemer is 2 jaar ziek en gaat uit dienst middels een VSO of ontslagaanvraag;
- Einde loonbelasting verplichting werkgever;

Week 112

Definitieve beschikking

Uiterlijk 8 weken na aanvraag vanuit werknemer krijgen zowel werknemer en werkgever de beschikking met daarop toekenning of afwijzing van de WIA aanvraag. In geval het gaat om een toekenning wordt daarbij ook de hoogte van WIA uitkering toegelicht.

Waar nodig kan de arbeidsdeskundige adviseren of er bezwaarmogelijkheden zijn en kan de werkgever en/of werknemer hierbij ontzorgen.

Week 130

Transitievergoeding

Het komt vaak voor dat de werkgever een transitievergoeding moet betalen aan de werknemer. In sommige gevallen kunnen werkgevers hier compensatie voor krijgen, hiervoor zijn een aantal voorwaarden van toepassing:

- (ex)werknemer is 26 weken na week 104 niet hersteld;
- Werkgever en werknemer stellen vaststellingsovereenkomst op waarin ze beide akkoord zijn met ontslag en de gronden;
- Kleine werkgevers kunnen vrijstelling vragen;

In alle gevallen is het zo dat hiervoor toestemming gevraagd moet worden bij het UWV.

10 jaar toerekening

Werknemers kunnen tot 10 jaar na de 2 jaar ziek in dienst nog worden toegerekend aan de werkgever. Dit gebeurt middels de Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas.

Nu kan het zijn dat een (ex)werknemer hersteld of verslechterd, dit heeft invloed om de hoogte van de premie. Het UWV bekijkt per dossier of zij periodiek hiervoor een herbeoordeling uitvoeren, maar deze kan je als werkgever ook aanvragen.

Bij een herbeoordeling wordt opnieuw gekeken naar de situatie en toetst of het arbeidsongeschiktheidspercentage nog steeds van toepassing is of dat hier een wijzing op moet worden gedaan.

De arbeidsdeskundige van de werkgever kan onderzoeken en adviseren over schadelast beperking.

10 jaar