



Welke stappen moet ik zetten bij langdurig verzuim ?

Medewerkers die langdurig uitvallen vragen om een goede begeleiding. Volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) ben je als werkgever verplicht om vanaf de eerste ziektedag de medewerker actief te ondersteunen in het herstelproces en bij het vormgeven van de re-integratie. Goede verzuimbegeleiding vraagt om **structuur**, **duidelijke rollen** en **kennis van de regels**. Maar welke stappen moet je zetten om de risico's voor je organisatie te beperken?

* Deze onderdelen zijn verplicht volgens de Wet Verbetering Poortwachter.

Dag 1

* Ziekmelden bij werkgever



Medewerker

Medewerker geeft direct ziekmelding door aan werkgever volgens interne procedure.

Week 1

* Ziekmelding bij Arbodienst/bedrijfsarts

Werkgever

Werkgever meldt ziekmelding bij arbodienst, zodat verzuimbegeleiding tijdig kan starten.

Week 6

* Probleemanalyse

Bedrijfsarts

Bedrijfsarts stelt een analyse op van de medische en functionele beperkingen en mogelijkheden.

Week 8

* Plan van aanpak

Medewerker | werkgever

Medewerker en werkgever stellen samen een re-integratieplan op met concrete afspraken.

Week 12-13

Inzetbaarheidsgesprek

Arbeidsdeskundige | medewerker | werkgever



Doel: Vroegtijdig 'opschudmoment' om werkgever en medewerker in beweging te brengen.

Inhoud: Aanvullend 3-gesprek om te zorgen voor concrete afspraken na plan van aanpak.

Resultaat: Duidelijke acties en afspraken met heldere tijdlijn.

Week 14

* 1e Voortgangsgesprek

Medewerker | werkgever

Gezamenlijke evaluatie van het plan; vanaf dit moment minimaal elke 6 weken vastleggen in het plan van aanpak.

Week 26

Halfjaarsevaluatie

Medewerker | werkgever



Herzien plan van aanpak, scenario-planning, inzicht financieel perspectief en vroegtijdig starten arbeidsdeskundig onderzoek.

Mogelijk als vervanging van spreekuur bij bedrijfsarts/ verpleegkundige en kan gecombineerd worden met het voortgangsgesprek.



Week 42

* Melding langdurig verzuim bij UWV

Werkgever



Werkgever meldt langdurig verzuim bij UWV ter voorbereiding op WIA-proces.

Week 38-52

Arbeidsdeskundig onderzoek

Arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige onderzoekt re-integratiemogelijkheden.

Resultaat: vergelijkbare beoordeling van functiebelasting met een toekomstbestendig rapport.

Week 55

Re-integratie en Dossierfoto's

Arbeidsdeskundige



Controle of dossier voldoet aan eisen en inspanningen aantoonbaar zijn.

Doel: Beoordeling inspanningen om loonsanctie te voorkomen.

Inhoud: Toets of inspanningen hebben geleid tot een UWV-proof dossier.

Resultaat: Vermindert risico op loonsanctie.

Week 58

* Uiterlijke start 2e Spoor re-integratie

Re-integratiecoach

Indien terugkeer naar eigen werk (1e spoor) niet mogelijk is. Dan is het belangrijk om te focussen op het vinden van nieuw en passend werk voor de medewerker (2e spoor).

Dit geeft toekomstperspectief aan de langdurig zieke medewerker.

Week 75

Opstarten loonwaarde bepaling ivm aanvraag

Arbeidsdeskundige

Voorbereiding loonwaarde- bepaling ter onderbouwing van de WIA aanvraag.

Week 88-91

* WIA aanvraag

Medewerker |
Werkgever | Bedrijfsarts



Indienen van volledige WIA-aanvraag met benodigde documenten.

Week 93

* RE-integratieverslag compleet

UWV

UWV beoordeelt of de inspanningen voldoende zijn geweest (1e en 2e spoor).

Voor week 104

* Wel of geen WIA en/of aangepast loon op basis van loonwaardebepaling

Medewerker

UWV beoordeelt recht op WIA.



Samen sterker in re-integratie

Bij Arbo Unie begeleiden we werkgevers en medewerkers stap voor stap naar duurzaam herstel en toekomstbestendige inzetbaarheid.

www.arbounie.nl

**arbo
unie**