

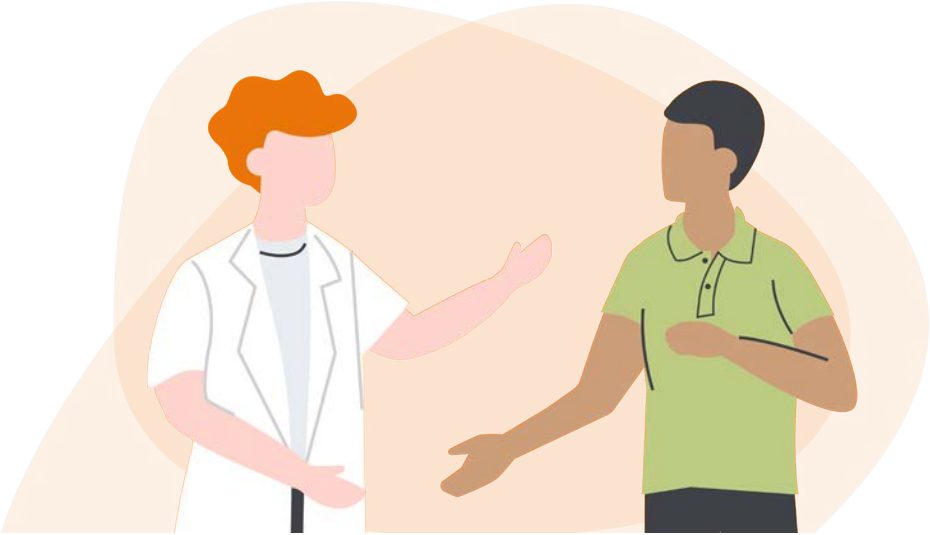
De eerste twee jaar verzuim

De momenten die er toe doen in beeld



Jaar 1

Moment	Wat gebeurt er?	Wie doet wat?	Belangrijk om te weten
Dag 1	Ziekmelding	Meld de ziekmelding binnen 48 uur bij de verzuimverzekering. Is de arbodienst niet meeverzekerd, meld dit dan ook apart bij de arbodienst.	Blijf in gesprek: toon belangstelling, en vraag niet naar medische details.
Week 1-2	Contactmoment en registratie	Houd contact met medewerker en leg de ziekmelding vast. Nog niets gehoord van de arbodienst? Neem dan zelf contact op.	Let op! Dit eerste contact heeft impact op het verloop van de re-integratie.
Elke 6 weken	Voortgangsgesprek	Spreek de medewerker minimaal elke zes weken over de voortgang van het herstel.	Zo kunnen jullie de voortgang van het herstel evalueren en de aanpak eventueel bijstellen.
Week 6	Probleemanalyse	De bedrijfsarts stelt vast wat de beperkingen zijn en wat er nodig is voor herstel.	Deze analyse vormt de basis voor het Plan van Aanpak.
Week 8	Plan van Aanpak	Stel samen met de medewerker het Plan van Aanpak op.	Dit plan is verplicht en een onderdeel van het re-integratieverslag.



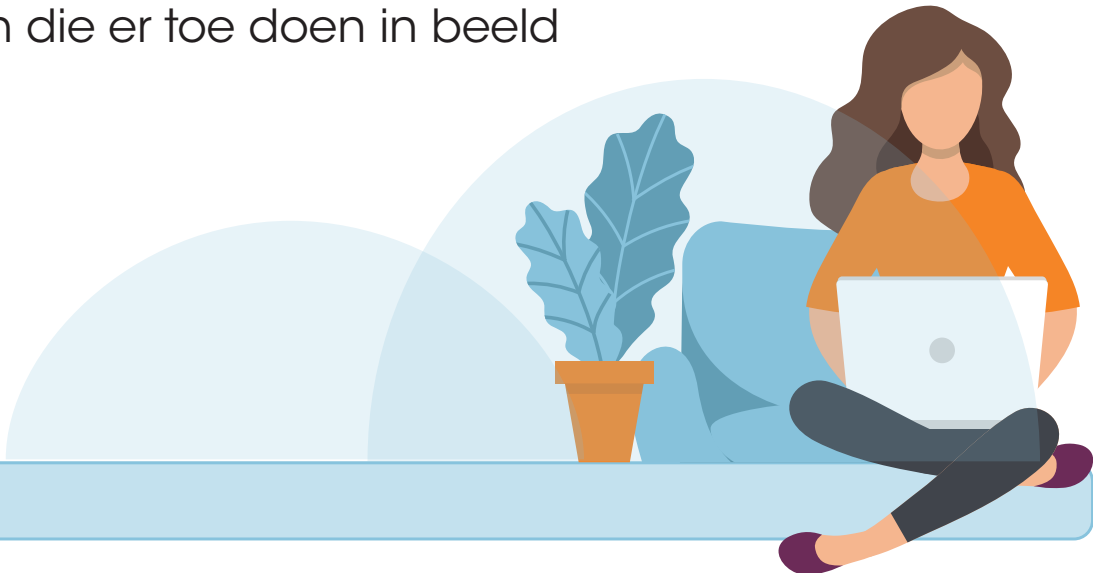
Moment	Wat gebeurt er?	Wie doet wat?	Belangrijk om te weten
Maand 6-9	Tussentijdse evaluaties	Bespreek met de medewerker en eventueel casemanager de voortgang.	Structureel overleg voorkomt vertraging en fouten.
Week 42	Melding langdurig verzuim bij UWV	Meld langdurig verzuim via het werkgeversportaal. Doe dit uiterlijk op de eerste werkdag nadat de medewerker 42 weken ziek is.	Deze melding is verplicht zodra het verzuim 42 weken duurt. Te late melding? De boete is maximaal 455 euro.
Rond 1 jaar	Wijziging loondoorbetaling	Vaak wordt de loondoorbetaling aangepast van 100% naar 70% (volgens cao of arbeidsovereenkomst).	Communiceer dit tijdig – inkomensdaling kan stress veroorzaken.
Tussen week 46-52	Bericht UWV voor werkgever én medewerker	Bericht van UWV: het is binnenkort tijd voor de Eerstejaarsevaluatie.	De Eerstejaarsevaluatie houdt in: - advies vragen aan de bedrijfsarts; - de huidige stand van zaken bespreken; - terugblikken op het eerste ziektejaar; - eventueel arbeidsdeskundig onderzoek inzetten; - nieuwe afspraken maken voor het tweede ziektejaar.



Week 52	Eerstejaarsevaluatie	Evalueer samen met de medewerker het Plan van Aanpak.	Dit is hét moment om te beoordelen of spoor 2 (ander werk) nodig is. Is er binnen drie maanden een concreet perspectief op structurele werkherleving binnen eigen organisatie? Dan is spoor 2 niet nodig.
---------	----------------------	---	---

De eerste twee jaar verzuim

De momenten die er toe doen in beeld



Jaar 2			
Moment	Wat gebeurt er?	Wie doet wat?	Belangrijk om te weten
Begin 2e jaar	Eventuele start spoor 2	Start (als nodig) re-integratie buiten de eigen organisatie.	Let op! Te laat starten kan leiden tot een loonsanctie van het UWV. 
Week 86	Actueel oordeel / eindevaluatie voorbereiden	Werk samen met de medewerker en bedrijfsarts het dossier bij. 	Alle documenten moeten compleet zijn: probleemanalyse, plan, evaluaties.
Week 88	UWV brief 'binnenkort twee jaar ziek'	UWV stuurt een brief naar de medewerker waarin wordt gewezen op de uiterste datum van de indiening voor de WIA-aanvraag.	Je ontvangt als werkgever een afschrift van deze brief. 
Week 91	Eindevaluatie & WIA-aanvraag voorbereiden	Start (als nodig) re-integratie buiten de eigen organisatie.	De Eindevaluatie is het laatste verplichte onderdeel van het re-integratieverslag. De WIA-aanvraag moet uiterlijk in week 93 bij het UWV binnen zijn.
Week 93	WIA-aanvraag	De medewerker dient de WIA-aanvraag in bij het UWV. 	Het UWV beoordeelt daarna het re-integratieverslag. Let op! Het UWV kan een loonsanctie opleggen als de medewerker de WIA-aanvraag te laat indient.



Moment	Wat gebeurt er?	Wie doet wat?	Belangrijk om te weten
Week 104	Einde loondoorbetaling	Na 104 weken vervalt de verplichting tot loondoorbetaling. 	Als UWV vindt dat er onvoldoende is gedaan aan re-integratie, kan er een loonsanctie volgen (52 weken extra loon).
Na herstel / beter-melding	Herstel en werkhervatting	De medewerker keert terug naar werk (gedeeltelijk of volledig).	Herstel is niet altijd definitief - blijf in gesprek over belastbaarheid.
Binnen 28 dagen na herstel	Herstelmonitoring	Blijf in contact met de medewerker na terugkeer om het herstel te monitoren. 	Wordt iemand binnen 28 dagen opnieuw ziek, dan telt dit als dezelfde verzuimperiode. Daarna begint een nieuwe loondoorbetalingsplicht van 104 weken.
Na 2 jaar	Eventuele WIA-uitkering of beëindiging dienstverband	UWV bepaalt recht op WIA. De arbeidsovereenkomst mag beëindigd worden.	Overweeg begeleiding of nazorg bij beëindiging of overgang naar WIA.



Belangrijk om te weten

Een goed verloop van het verzuimproces vraagt aandacht van beide kanten. Duidelijke afspraken en goed contact helpen om misverstanden en vertraging te voorkomen.

Werkgevers doen er goed aan het verzuimdossier volledig bij te houden. Een onvolledig dossier kan leiden tot een loonsanctie van het UWV. Plan regelmatig overleg met de bedrijfsarts of casemanager en gebruik de VvAA Verzuimverzekering of Verzuimadviesdienst voor ondersteuning.

Medewerkers hebben ook een belangrijke rol in het proces. Houd zelf een overzicht bij van afspraken

en contactmomenten, geef veranderingen in belastbaarheid tijdig door en vraag hulp bij vragen over inkomen, WIA of terugkeer naar werk.

Let op!

- Is er **rond week 52** nog onvoldoende voortgang of is spoor 2 nog niet gestart? Dan loop je als werkgever risico op een loonsanctie.
- Na één jaar** daalt vaak de loondoorbetaling van 100% naar 70%. Bespreek dit tijdig met je medewerker om financiële zorgen te voorkomen.
- Wordt iemand na herstel binnen 28 dagen opnieuw ziek, dan telt dit als dezelfde verzuimperiode.