Stappenplan voor werkgevers

Het verzuimproces bij Richting

Dag 1

Ziekmelding van uw medewerker

Wanneer uw medewerker zich ziek meldt, geeft u de ziekmelding door aan Richting. Onze casemanager neemt contact met u op om te bepalen of het om kort of langdurig verzuim gaat. Bij langdurig verzuim volgt een intake en wordt eventueel een spreekuur ingepland.

1

Week 6-13

Probleemanalyse opstellen

Wanneer de verwachting is dat de medewerker binnen 13 weken weer volledig hervat zal zijn in het eigen werk, is een probleemanalyse niet nodig en begeleidt de casemanager het re-integratieproces. Wanneer de verwachting is dat het verzuim mogelijk langer dan 13 weken kan gaan duren, beoordeelt de bedrijfsarts tijdens een spreekuur wat uw medewerker wel kan en welke beperkingen er zijn. Deze informatie wordt vastgelegd in de probleemanalyse, die dient als basis voor het plan van aanpak van de re-integratie.

2

Week 8-14

3

Plan van aanpak opstellen

Binnen 2 weken nadat de probleemanalyse is opgesteld, maar uiterlijk in de achtste week van het verzuim, stelt u samen met uw medewerker een plan van aanpak op. Hierin legt u afspraken vast over contactmomenten en de re-integratie in het eigen of aangepast werk.

Elke 4-6 weken

Evalueren met uw medewerker

U bespreekt regelmatig de voortgang van de re-integratie en legt eventuele nieuwe afspraken vast in een evaluatieformulier.

Periodiek

Vervolgafspraak met een spreekuurhouder

Tijdens het re-integratieproces houdt de casemanager contact met zowel u als uw medewerker om de voortgang te monitoren. Afhankelijk van de situatie heeft uw medewerker daarnaast periodiek afspraken met een spreekuurhouder van Richting.

Week 42-52

5

Inzetbaarheidsprofiel en arbeidsdeskundig onderzoek

Wanneer terugkeer in de eigen functie niet mogelijk is of wanneer verwacht wordt dat dit niet gehaald wordt binnen 15 maanden, stelt de bedrijfsarts een inzetbaarheidsprofiel (IZP) op en onderzoekt of een arbeidsdeskundig onderzoek nodig is. Dit bepaalt of uw medewerker kan terugkeren in de huidige functie (spoor 1) en/of een alternatief (spoor 2) nodig heeft.

4

Week 42

Ziekmelding doorgeven aan het UWV

In week 42 meldt u de arbeidsongeschiktheid van uw medewerker bij het UWV. Dit kan via het online portaal of kan worden geregeld door Richting.

richting

Week 52 6

Eerstejaarsevaluatie

Samen met uw medewerker stelt u een eerstejaarsevaluatie op, waarin u de voortgang en plannen voor verdere re-integratie bespreekt.

7

Week 52-104

Spoor 2-traject

Tijdens het 2e verzuimjaar wordt de re-integratie voortgezet. Afhankelijk van de situatie wordt dit gedaan in spoor 1 (eigen werk) en/of spoor 2 (werk elders). De casemanager en de spreekuurhouder blijven de re-integratie monitoren. U blijft regelmatig met de medewerker evalueren.

Week 88

Voorbereiding WIA-aanvraag

U en uw medewerker ontvangen een brief van het UWV met de deadline voor de WIA-aanvraag. U helpt bij het verzamelen van de benodigde documenten.

8

9

Week 91

Eindevaluatie

Op basis van het actueel oordeel van de bedrijfsarts stelt u samen met uw medewerker een eindevaluatie op van het re-integratietraject.

Week 93 10

Indienen WIA-aanvraag

Het is tijd om de WIA-aanvraag in te dienen. Uw medewerker stuurt de aanvraag en medische informatie naar het UWV, per post of online met DigiD. Ook de re-integratiedocumenten, zoals de probleemanalyse en het plan van aanpak, kunnen volledig digitaal worden aangeleverd. Dit moet uiterlijk één dag na de aanvraag gebeuren.

11 **Week 104**

Beoordeling WIA-aanvraag door het UWV

Het UWV beoordeelt de WIA-aanvraag van uw medewerker. Uw medewerker heeft gesprekken met een arts en mogelijk een arbeidsdeskundige van het UWV. Binnen acht weken volgt de beslissing over de WIA-uitkering*. Het UWV informeert uw medewerker hierover per brief, waarvan u als werkgever een kopie ontvangt.

Na week 104 12

Afronding verzuimtraject

Na 104 weken eindigt uw loondoorbetalingsverplichting als werkgever. Zodra u de WIA-beschikking heeft ontvangen, kunt u met uw medewerker in gesprek gaan over het vervolg van het dienstverband.

* Let op: Door forse achterstanden bij het UWV duurt de besluitvorming momenteel vaak langer. In de tussentijd krijgt de medewerker na 104 weken meestal een voorschot op de uitkering om inkomensverlies te voorkomen.