



Wet verbetering poortwachter

Contact
Neem regelmatig contact op met de medewerker, zo houdt u een goede relatie in stand. Mogelijkheden om terug te keren worden eerder opgemerkt en u kunt samen met Zorg van de Zaak gericht vervolgcacties inzetten.

Zodra de verwachting bestaat dat het verzuim langer dan zes weken gaat duren, wordt de medewerker uitgenodigd voor het werkherstattingsgesprek met uw inzetbaarheidscoach en/of bedrijfsarts.

Tip:
Afspraak gemaakt met Zorg van de Zaak? Zorg ervoor dat u deze tijd (minimaal 24 uur van tevoren) afzegt, als uw medewerker voor die tijd hersteld is. Daarmee voorkomt u onnodige kosten.

Ongeval
Ongevallen veroorzaakt door derden moeten worden gemeld zodat regres kan worden opgestart.

Bijzondere gevallen
Meld het Sazas als het gaat om zwangerschap of een no-riskpolis.

dag 1

Ziekmelding

Uw medewerker meldt zich ziek. U meldt dit binnen 24 uur aan Sazas via MijnSazas. U ontvangt na twee dagen een mail over de aanpak van het verzuim (de digitale intake).

Op basis van de digitale intake bepalen we de best passende vervolgcactie. Dit kan bijvoorbeeld een telefonisch contact zijn of een spreekuur.

Probleemanalyse

Als de werknemer nog steeds ziek is moet een probleem-analyse worden gemaakt. De bedrijfsarts van Zorg van de Zaak stelt deze op.

week 6

week 8

Plan van aanpak

U en de medewerker stellen samen het plan van aanpak op, aan de hand van de probleemanalyse.

Deels aan het werk
Als de medewerker gedeeltelijk weer aan het werk kan, moet u hem binnen 24 uur hersteld melden via MijnSazas voor het percentage dat hij of zij weer aan het werk gaat.

Opstellen van de wettelijk verplichte probleemanalyse en een plan van aanpak.

week 6, 12,18, etc.

Spreekuren

Overleg arbodienst, medewerker en werkgever (niet verplicht)

Tip:
Zo voorkomt u dat later een deel van de uitkering moet worden teruggevorderd.

Contract loopt af
Als een medewerker ziek is, terwijl zijn contract afloopt, moet u dit tijdig (uiterlijk 1 maand) voor de einddatum melden bij Sazas en Zorg van de Zaak.

WGA
Als een medewerker een WGA-uitkering ontvangt en ziek wordt, maak hier dan melding van bij Sazas.

Werkplekonderzoek en -advies door Stigas preventieadviseur, als er sprake is van lichamelijke klachten en werkplekaanpassing een oplossing kan zijn.

Arbeidsdeskundig onderzoek en advies door een arbeidsdeskundige, zodra de verwachting bestaat dat de medewerker niet meer in zijn huidige functie kan terugkeren.

Zeswekelijkse evaluaties van de voortgang, waarbij regelmatig een arbeidsdeskundige meekijkt naar het dossier (arbeidsdeskundige screening).

week 42

Aanmelden UWV

Zorg van de Zaak meldt de zieke medewerker aan bij UWV.

Signalering van het moment dat de eerstejaarsevaluatie moet worden opgesteld en eventueel benodigde ondersteuning daarbij.

Vragen? Twijfels?
Wacht niet af, maar bel met uw bedrijfsarts of inzetbaarheidscoach voor een antwoord op uw vragen en advies voor een nuttige actie in de verzuim-begeleiding.

Eerstejaarsevaluatie

Hierin staat hoe de re-integratie van uw medewerker tot nu toe is verlopen.

week 48

week 91

Aanvraag WIA

Einde van de aanvraagtermijn voor de WIA. De zieke medewerker stuurt de WIA-aanvraag samen met het re-integratieverslag, medische gegevens en een eigen verslag naar UWV.

Opstellen van het re-integratieverslag en daarvoor noodzakelijk medisch onderzoek.

Vragen stellen
Als werkgever mag u vragen naar de mate van arbeidsongeschiktheid, lopende afspraken met artsen en de verwachte ziekte duur. U mag echter niet informeren naar de aard en oorzaak van de klachten. U leest er meer over op onze [website](#).

Verzuimgesprek
Is deze medewerker vaker ziek? Nodig hem of haar uit voor een verzuimgesprek. Tips over het voeren van een 'verzuimgesprek' vindt u op onze [website](#).

Heeft u het Verzuimpakket Compleet? Dan worden noodzakelijke interventies, geadviseerd door Sazas, voor 100% vergoed in het eerste en tweede ziektejaar. Het gaat hier om interventies gericht op terugkeer in het werk.

week 104

Verklaring UWV

Wel, deels of niet arbeidsongeschikt.

WIA-keuring
Eerst gaat de medewerker langs de verzekeringsarts van UWV. Die bekijkt de medische situatie (de gezondheidsklachten) en de belastbaarheid (de mogelijkheden tot werken).

Beoordeling re-integratieverslag
Voordat de WIA-aanvraag in behandeling wordt genomen, beoordeelt UWV in de weken 92-104 het re-integratieverslag en deelt sancties uit als er te weinig is gedaan aan terugkeer naar het werk.