



1e hulp bij arbeidsongeschiktheid

Meestal zijn zieke medewerkers binnen enkele dagen weer aan het werk. Maar soms duurt het langer. Er zijn veel vragen rondom langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid. Met welke wettelijke eisen krijgt u te maken? Wat moet u allemaal regelen? En beter nog: hoe kunt u de kans op arbeidsongeschiktheid bij uw medewerkers verkleinen? Wij zetten het graag voor u op een rij.

1. Wettelijke eisen en aandachtspunten bij arbeidsongeschiktheid

Een (tijdelijk) arbeidsongeschikte medewerker kan veel zorgen geven. Want u moet aan allerlei stappen en wetten denken. Een overzicht:

De 1e ziektedagen

Als een medewerker ziek wordt, moet hij zich bij u ziek melden. U betaalt het loon dan gewoon door voor minimaal 70%. Er kan sprake zijn van maximaal 2 onbetaalde wachtdagen vanuit een cao of arbeidsovereenkomst. Dit zijn dan de 1e 2 ziektedagen.

3 tips als uw medewerker zich ziek meldt:

1. Meld uw medewerker meteen ook ziek bij uw bedrijfsarts of arbodienst. Een bedrijfsarts kan u helpen om de medewerker weer snel aan het werk te krijgen;

2. Stel de volgende 5 vragen bij ziekmelding:
Kan ik wat voor je doen? Wanneer denk je dat je weer komt werken? Moeten we werk van je overnemen? Ben je bereikbaar voor vragen? Wanneer zullen we weer contact hebben?
3. Zoek uit of uw medewerker onder een vangnetbepaling van de Ziektewet valt. In een aantal gevallen neemt UWV de loondoorbetaling van een werkgever over. Bijvoorbeeld als uw medewerker ziek is door zwangerschap of bevalling. Of door orgaandonatie. En als uw medewerker onder de no-riskpolis* valt. Let erop dat u niet mag vragen of uw medewerker ziek is door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie.

2 jaar loondoorbetaling

Is uw medewerker langere tijd ziek? Dan betaalt u hem maximaal 2 jaar minstens 70% van het loon door. Het eerste jaar moet dit in elk geval het minimumloon zijn. Dit kan langer zijn als UWV u een loonsanctie oplegt. Het kan ook korter zijn doordat de arbeidsovereenkomst eerder stopt. Een cao of arbeidsovereenkomst kan aangeven dat u het loon tijdens het 1e en soms ook het 2e ziektejaar aanvult tot 100%.



Tip: Check ook of u recht heeft op geld van de overheid. Zo kunt u bijvoorbeeld gebruik maken van loonkostenvoordeel bij medewerkers met een handicap.

Minimum en maximum loon in het 1e jaar

U moet in het 1e ziektejaar minimaal het wettelijk minimumloon betalen. Krijgt de zieke medewerker in het 2e ziektejaar minder dan het minimumloon, dan kan hij bij UWV een aanvulling vanuit de Toeslagenwet aanvragen. Voor de loondoorbetaling bij ziekte geldt ook een wettelijk maximum, namelijk 70% van het maximumdagloon. Kijk voor de actuele loongrenzen op centraalbeheer.nl/loongrenzen.

Belangrijke stappen in de 1e 2 ziektejaren

De Wet verbetering poortwachter (Wvp) regelt het ziekteverzuimproces tijdens de 1e 2 ziektejaren. Een aantal belangrijke stappen waar u tijdens deze periode aan moet denken:

- In de 6e ziekteweek start u met een re-integratieverslag. Hierin staan alle afspraken over de re-integratie. Tegelijk stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse en re-integratieadvies op.
- In de 8e ziekteweek maakt u een plan van aanpak. In dit plan staat wat u samen gaat doen om ervoor te zorgen dat de medewerker zo snel mogelijk weer aan het werk kan.
- Kan de medewerker na 42 weken nog niet volledig werken? Dan meldt u hem ziek bij UWV.
- Na 52 ziekte weken stellen u en de medewerker een eerstejaarsevaluatie van de re-integratie op. Hierin staat hoe de re-integratie tot nu toe is gegaan. Ook kijkt u vooruit naar het komende jaar.
- Is uw medewerker na 2 jaar nog arbeidsongeschikt. Dan mag hij beroep doen op de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Gaat uw medewerker deze WIA-uitkering aanvragen? Stel dan in week 91 een eindevaluatie op. Dan kan uw medewerker (uiterlijk) in week 93 de uitkering aanvragen bij UWV.

Besteed voldoende aandacht aan re-integratie

U en de zieke medewerker zijn samen verantwoordelijk voor re-integratie. Deze kan binnen en buiten uw organisatie plaatsvinden. Houd hierbij rekening met het volgende:

- Uw medewerker heeft recht op een kopie van alle documenten met re-integratieafspraken. Hij heeft deze nodig mocht hij na 2 jaar ziekte een beroep doen op de WIA.
- Vindt UWV dat uw re-integratie-inspanningen onvoldoende waren? Dan moet u (in het 3e jaar) maximaal een jaar 70% van het loon doorbetalen. UWV beperkt deze periode als u alsnog aan de re-integratie-eisen voldoet.
- U mag de medewerker minder loon betalen of zelfs het loon (tijdelijk) stopzetten als deze onvoldoende meewerkt aan de re-integratie.
- Loopt de re-integratie vast? Dan kunt u UWV om een deskundigenoordeel vragen. Een deskundigenoordeel kan ook door de medewerker worden aangevraagd.

Uitkeringen na 2 ziektejaren

Na de 2 ziektejaren keurt UWV de medewerker voor de WIA. Blijkt hieruit dat de kans groot is dat de zieke medewerker niet meer kan werken? Dan krijgt hij een uitkering vanuit de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten). Of hij kan recht hebben op een WGA-uitkering (WGA is Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten). De WGA is voor medewerkers die van 35 tot 80% arbeidsongeschikt zijn of die volledig (maar niet duurzaam) arbeidsongeschikt zijn. Is de medewerker minder dan 35% arbeidsongeschikt? Uw medewerker heeft in dit geval geen recht op een WIA-uitkering.



Tip: Denk ook aan de no-riskpolis. Heeft u een medewerker die een WGA-uitkering krijgt en daarnaast bij u blijft werken? Dan kunt u mogelijk aanspraak maken op de no-riskpolis. Deze uitkering van UWV kunt u verrekenen met het loon. Dit geldt alleen tijdens de loondoorbetalingsperiode.

2. Preventiemaatregelen voor ziekteverzuim

Natuurlijk wilt u ziekte zoveel mogelijk beperken. En zo de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers verbeteren. Schenk dus voldoende aandacht aan de preventie van verzuim. U kunt hiermee veel kosten en re-integratie-inspanningen voorkomen. Welke preventiemaatregelen kunt u nemen?

Besteed aandacht aan stress op de werkvloer

Psychische klachten zijn veruit de grootste oorzaak van langdurig verzuim. Dat heeft vaak te maken met werkdruk. Meer dan 6 op de 10 werknemers in de zorg vindt dat de werkdruk is toegenomen. Bron: UWV 2020 Factsheet arbeidsmarkt zorg. Gelukkig kunt u daar aan werken. Bijvoorbeeld door een stilteruimte in te richten. Door een stoelmasseur in te huren. Of door flexibele werktijden aan te bieden. Maar ook een luisterend oor kan een eenvoudige oplossing zijn. Gehoord worden lucht vaak op. Voor meer tips: lees ook het artikel [‘Zo vermindert u stress op de werkvloer’](#).

Hoog aantal medewerkers met stress

In 2019 had 60% van alle ziekmeldingen te maken met psychische problemen. De diagnoses overspannenheid en burn-out vormden de meerderheid van die ziekmeldingen (75%). Overspannenheid komt meestal door te veel stress. Duurt deze periode van spanning en emotionele vermoeidheid te lang? Dan ontstaat er een burn-out. Bron: NCvB 2020

Pleit voor vitaliteit

Een gezond bedrijf vraagt om gezonde mensen. Geef daarom aandacht aan vitaliteit en investeer in de juiste thema's. Zorg bijvoorbeeld voor een lekkere en gezonde lunch. En bied secundaire arbeidsvoorwaarden aan waar uw medewerkers fit en blij van worden. Denk aan een fiets of een bedrijfsfitness.

Zorg voor branche specifieke maatregelen

Door de hoge werkdruk in de zorg is psychisch verzuim een veel voorkomende oorzaak van uitval van medewerkers (bron onderzoeksbureau Vernet, 2021). Voor werkgevers is het dus heel belangrijk om de mentale gezondheid van hun medewerkers goed in de gaten te houden. In tijden van crisis en stress lukt het mensen vaak best redelijk om 'op adrenaline' te blijven functioneren. Als de situatie dan weer normaliseert, slaan vermoeidheid en uitputting toe. En hierdoor nemen ook de lichamelijke klachten toe. De lichamelijke klachten zijn met name rugklachten en nek/schouderklachten.

Lagere verzuimkosten door fitte medewerkers

Bijna 3 op de 4 bedrijven in Nederland schat de kosten van verzuim te laag in. Volgens MKB Servicedesk kost een zieke medewerker gemiddeld 250 euro per dag. Dat bedrag kan verder oplopen. 'Vitale medewerkers zijn niet alleen belangrijk voor het functioneren van een organisatie. Fit personeel voorkomt ook verzuimkosten', aldus Walter Lammerse, beleidsadviseur Sociale Zekerheid bij Centraal Beheer.

3. De WIA Aanvullingsverzekering Zorg & Welzijn biedt financiële zekerheid en rust

Arbeidsongeschiktheid is nooit 100% uit te sluiten. Daarom is het slim een WIA-verzekering af te sluiten. Speciaal voor werkgevers in de sector zorg (sector 35) die zijn aangesloten bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (Pfwz) biedt Centraal Beheer een verzekering die uw medewerkers een aanvulling geeft op de WIA-uitkering van UWV en van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (Pfwz). Hiermee verkleint u het inkomensverlies van uw medewerker bij arbeidsongeschiktheid in situaties waarin er geen of een zeer beperkte WIA-uitkering vanuit UWV en het Pfwz van toepassing is. Dat is een fijne gedachte voor uw medewerker. Zo kan hij de tijd nemen om weer beter te worden. Zonder zich zorgen te maken over zijn huis of gezin.

- * De no-riskpolis is onder andere een regeling die geldt voor werkgevers die medewerkers met een ziekte of handicap in dienst neemt. De no-riskpolis geldt als een medewerker ziek wordt binnen 5 jaar vanaf de start van zijn dienstverband. Soms geldt de no-riskpolis langer.

Heeft u vragen? Of wilt u een WIA-verzekering afsluiten?

Onze inkomensexpert John Steggink of één van onze andere experts vertellen u graag wat de [WIA Aanvullingsverzekering Zorg & Welzijn](#) van Centraal Beheer precies inhoudt en of het voor uw organisatie of bedrijf interessant kan zijn. Plan een [vrijblijvende afspraak](#). Of bel 'Even Apeldoorn' op (055) 579 8198. U bereikt ons van maandag tot en met vrijdag van 08.00 tot 17.30 uur.

