



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

DIENSTVERLENINGSDOCUMENT DE VERZUIMECONOOM

Voor de begeleiding van uw zieke (ex)- werknemer maakt u gebruik van De Verzuimeconoom. Als 'spin in het web' ontzorgen wij u bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van uw (ex)- werknemer. Wij begeleiden u en uw (ex)-werknemers gedurende het verzuimproces. De dienstverlening van De Verzuimeconoom bestaat uit: het casemanagement m.b.t. het reguliere verzuim & het casemanagement m.b.t. de ziekwet. Indien u alleen gebruikt maakt van het casemanagement reguliere verzuim, dan is de passage over de ziekwet niet van toepassing. Dit geldt natuurlijk ook wanneer u alleen gebruik maakt van het casemanagement Ziekwet. De passage over het reguliere verzuim is dan niet van toepassing.

1.Casemanagement reguliere verzuim (Wet verbetering poortwachter)

Met de dienstverlening van De Verzuimeconoom profiteert u van diensten gericht op het verkorten en voorkomen van verzuim. In samenwerking met gecontracteerde arbodiensten en diverse specialisten bieden wij hulp bij het aan het werk hebben én houden van uw werknemers, ook wel hun duurzame inzetbaarheid genoemd.

Wat doet De Verzuimeconoom?

U als werkgever, de werknemer, de bedrijfsarts en eventueel andere betrokkenen hebben een vast contactpersoon die u begeleidt en klaar staat voor vragen;

- Heeft oog voor ieders belang en weet om te gaan met de geldende privacy richtlijnen;
- Inventariseert met u als werkgever en werknemer de ziekteverzuimverlofaanvraag van de werknemer;
- Adviseert u als werkgever en werknemer bij het opstellen en bijstellen van het Plan van Aanpak voor re-integratie. De Verzuimeconoom is voor werkgever en werknemer de casemanager in het Plan van Aanpak;
- Maakt afspraken over (gedeeltelijke) werkhervatting met werkgever en werknemer;
- Ondersteunt bij het inschakelen van interventies die het herstel kunnen bespoedigen op advies of in overleg met de bedrijfsarts;
- Ondersteunt bij het regelen van vergoedingen voor re-integratiekosten. De Verzuimeconoom zal proberen om een financiële bijdrage te verkrijgen vanuit diverse verzekeringen voor u als werkgever. Denk hierbij aan de verzuimverzekeraar, de WGA-eigenrisicodragerverzekeraar, de ZiekteWet-eigenrisicodragerverzekeraar en de ziektekostenverzekeraar. Afhankelijk van welke verzekeringen u heeft, kan de bijdrage hoger worden;
- Meldt namens werkgever gegevens aan de ziekteverzuimverzekeraar die nodig zijn voor het afhandelen van de schadeclaim en of er sprake is van een vangnet of schadeloosstelling. Hierbij handelt De Verzuimeconoom strikt conform wetgeving en richtlijnen voor de bescherming van de privacy van werknemers.



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

Online verzuimregistratiesysteem

De Verzuimeconoom werkt met een online verzuimregistratiesysteem. U verwerkt de ziekmelding in het systeem en wij zorgen dat de verzuimbegeleiding vanaf dag 1 wordt opgestart. Het verzuimregistratiesysteem faciliteert u met taken die u kunt uitvoeren voor een poortwachterproof verzuimproces. Uiteraard ondersteunen wij u in dit proces van de Wet Verbetering Poortwachter. Het systeem voldoet aan de eisen conform de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

Wet privacy

Per 1 januari 2016 is de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) aangescherpt. Toezichthouder College Bescherming Persoonsgegevens (CBP), vanaf 1 januari 2016 Autoriteit Persoonsgegevens (AP), krijgt hiermee meer bevoegdheden voor controle en sancties.

De Verzuimeconoom mag geen medische informatie ontvangen en verwerken. Over deze informatie mag alleen de bedrijfsarts beschikken. Daarom het dringende zoek om geen medische informatie te delen met ons.

Aangezien de privacyrichtlijnen voor het verwerken van persoonsgegevens flink zijn aangescherpt, is De Verzuimeconoom ook genoodzaakt hiervoor maatregelen te treffen.

Protocol regels en wettelijke verplichtingen reguliere verzuim

Arbeidsongeschiktheid

Het is van belang om als werkgever een protocol op te stellen m.b.t. arbeidsongeschiktheid. Er dienen bepaalde gedragsregels te worden opgesteld waarmee werknemers te maken krijgen als men door ziekte arbeidsongeschikt is geworden en niet meer in staat is om het eigen werk te doen.

Bij ziekte moet de werknemer zich op de eerste ziektedag vóór 08.30 uur telefonisch ziekmelden bij zijn direct leidinggevende. Als de werknemer zelf niet in staat is zich ziek te melden, dan kan hij dit door iemand anders laten doen. Wordt een werknemer tijdens werktijd ziek, dan meldt hij zich persoonlijk af bij zijn direct leidinggevende.

Bij de ziekmelding stelt u de volgende vragen aan uw werknemer:

- Wat kan de werknemer nog wel doen, ondanks de ziekte?;
- Wat zijn de beperkingen waarom de werknemer op dit moment niet zijn functie kan uitoefenen?;
- Is de werknemer al bij een behandelaar geweest?;
- Wanneer verwacht de werknemer weer aan het werk te gaan?;
- Welke werkzaamheden of afspraken dienen overgenomen te worden?;
- Wat gaat uw werknemer doen om zo snel mogelijk beter te worden?;
- En welke hulp is daarbij nodig?;
- Waar en hoe is de werknemer bereikbaar?;
- Welke afspraken kunnen we maken (over een volgend contact, herstel of terugkeer)?



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

De ziekmelding wordt doorgegeven aan de casemanager van De Verzuimeconoom. De casemanager bespreekt met u de vervolgstappen en adviseert u hierin.

Wanneer een werknemer nog niet ziek is, maar klachten mogelijk werk gerelateerd zijn, bestaat er een mogelijkheid om op preventief spreekuur te komen bij de bedrijfsarts. Dit kan een werknemer bespreekbaar maken bij de direct leidinggevende. Dit verzoek kan dan worden gemeld bij de casemanager van De Verzuimeconoom. De casemanager kan u hierin adviseren en zorgen dat er een afspraak wordt geïnitieerd met de bedrijfsarts.

Bereikbaarheid

Is de werknemer niet aanwezig op het opgegeven adres, dan moet iemand anders op dat adres kunnen vertellen waar hij te bereiken is. Verblijf op een ander adres, permanent of tijdelijk, moet altijd binnen 24 uur aan de leidinggevende en aan de arbodienstverlener doorgegeven worden. Voor bezoek van bedrijfsarts of andere behandelaar mag het opgegeven adres verlaten worden. Ook voor werkhervatting of als er toestemming is van de leidinggevende mag de werknemer het adres verlaten.

Contact met de werkgever

Naar aanleiding van de ziekmelding neemt de werkgever in de eerste week contact op met de werknemer om te informeren naar diens situatie en om eventuele maatregelen te bespreken in verband met de afwezigheid. Ook kunnen er afspraken worden gemaakt over werkhervatting en over hoe vaak en op welke wijze er contact zal zijn tussen werkgever en werknemer. De casemanager van De Verzuimeconoom houdt tussentijds contact met de werkgever over de voortgang en de benodigde stappen omtrent de Wet Verbetering Poortwachter.

Genezing niet belemmeren

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid werkt de werknemer optimaal mee aan zijn herstel en houdt zich aan de gemaakte afspraken met de bedrijfsarts en zijn werkgever. Tijdens ziekte mag de werknemer geen arbeid verrichten, behalve wanneer dit in het belang van zijn gezondheid is voorgeschreven of wanneer hij hiervoor toestemming heeft gekregen van de bedrijfsarts. De casemanager van De Verzuimeconoom heeft hierin een adviserende rol.

De bedrijfsarts

De bedrijfsarts is de deskundige adviseur. Hij adviseert over arbeids(on)geschiktheid, de beperkingen en over de mogelijkheden tot snelle verbetering van de belastbaarheid.

Indien een werknemer niet op het spreekuur van de bedrijfsarts kan komen, dient de afspraak 24 uur van te voren worden geannuleerd. Dit voorkomt dat er kosten voor het spreekuur in rekening worden gebracht.



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

Herstel

De bedrijfsarts adviseert dus over de mogelijke datum waarop de werknemer het werk kan hervatten. Is de werknemer niet in staat om op de afgesproken dag weer aan het werk te gaan, dan:

- Licht de werknemer onmiddellijk de direct leidinggevende in;
- Licht de werkgever zo spoedig mogelijk de Verzuimeconoom is, zodat er vervolgstappen kunnen worden ondernomen.

Vakantie tijdens ziekte

Wanneer een werknemer op vakantie wil tijdens arbeidsongeschiktheid, heeft hij hiervoor toestemming nodig van zijn van direct leidinggevende. Deze kan zich baseren op het advies van de bedrijfsarts.

Indien iemand toestemming heeft van de werkgever en er medische gezien geen bezwaar is van de bedrijfsarts, dan kan een zieke werknemer met verlof. Dit betekent wel dat gedurende die periode er vakantiedagen dienen te worden opgenomen. Een zieke werknemer bouwt namelijk vakantiedagen op tijdens ziekte.

Ziekmelding vanuit het buitenland

Voor een ziekmelding vanuit het buitenland gelden dezelfde regels als voor een ziekmelding vanuit Nederland. Dit houdt in dat verzuim dat ontstaat in het buitenland bij de direct leidinggevende wordt gemeld conform de eerder omschreven wijze. Daarnaast moet zo spoedig mogelijk een lokale huisarts ingeschakeld worden voor een medische verklaring. Deze verklaring moet de volgende gegevens bevatten:

- de aard van de ziekte;
- het verloop van de ziekte;
- de ingestelde therapie;
- een verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen (indien van toepassing).

Na terugkomst moet de werknemer deze medische gegevens overhandigen aan de bedrijfsarts.

Zorgverlof

Een werknemer kan kortdurend en langdurend zorgverlof opnemen indien hij moet zorgen voor mensen uit de omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Het gaat om:

- Kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten);
- Anderen die deel uitmaken van de werknemers huishouden (bijvoorbeeld een inwonende tante);
- Bekenden (iemand met wie de werknemer een sociale relatie heeft. Bijvoorbeeld schoonouders, een buurvrouw of een vriend).



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

Wanneer kortdurend zorgverlof?

Als de werknemer een zieke in de naaste omgeving wil verzorgen, heeft hij recht op kortdurend zorgverlof. Voorwaarde hiervoor is dat de zieke verzorging nodig heeft en dat de werknemer dit als enige kan geven. Voor iemand die bijvoorbeeld in het ziekenhuis ligt, is het meestal niet mogelijk om zorgverlof op te nemen, omdat de zieke al verzorging krijgt.

Wanneer langdurend zorgverlof?

Als de werknemer iemand uit de omgeving wil verzorgen die levensbedreigend ziek is, heeft hij recht op langdurig zorgverlof. Ook kan de werknemer langdurig zorgverlof aanvragen als iemand uit zijn omgeving langere tijd ziek of hulpbehoevend is. Voorwaarde is dat de verzorging noodzakelijk is en dat de werknemer de enige is die deze zorg kan geven.

In de cao kunnen andere afspraken staan over zorgverlof. Mocht dit het geval zijn, dan gelden die afspraken.

Frequent ziekteverlof

Frequent verzuim houdt in dat een werknemer zich 3 keer of vaker binnen 1 jaar tijd heeft ziek gemeld. Het is dan verstandig om hierover het gesprek aan te gaan met de werknemer. Indien het nodig is kan er een frequent verzuim afspraak bij de bedrijfsarts worden gepland.

Rechten en plichten

U kunt van uw werknemer verwachten dat deze bij ziekte er alles aan doet om herstel te bevorderen en u op de hoogte houdt omtrent de ontwikkelingen ten aanzien van het verzuim. Zowel op de werknemer als op uw als werkgever rusten inspanningsverplichtingen om re-integratie te bespoedigen. Indien een werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid zich zo gedraagt dat daardoor de genezing wordt belemmerd, wordt vertraagd of deze onvoldoende doet om te herstellen, kan u als werkgever overgaan tot bepaalde sancties.

Mogelijke sancties vanuit de werkgever naar de werknemer

Als een werknemer zonder goede reden de plichten niet nakomt, dan kunt u als werkgever een sanctie geven die in verhouding staat tot de overtreding:

- Berisping of schriftelijke waarschuwing;
- Inleveren van de bovenwettelijke vakantiedagen;
- Opschorten en/of stopzetten van de (boven)wettelijke loondoorbetaling;
- Ontslag.

Rechten werknemer

Een werknemer heeft recht op:

- Aanvragen van ziekteverlof met loondoorbetaling;
- Passend werk;
- Aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV en een (vervroegde) WIA beoordeling.



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

Plichten werknemer

Behalve rechten heeft een werknemer ook een aantal wettelijke plichten zoals:

- Informatie verstrekken;
- Verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts;
- Meewerken aan het opstellen, uitvoeren of bijstellen van het Plan van Aanpak;
- Meewerken aan redelijke voorschriften of maatregelen voor passende arbeid;
- Alleen met toestemming ander werk uitvoeren;
- Genezing niet belemmeren of vertragen en het herstel bevorderen;
- De schade voor de werkgever beperken;
- De ziekte niet met opzet veroorzaken;
- Op tijd de WIA-beoordeling aanvragen.

Bezwaren en klachten

Als een werknemer het niet eens is met adviezen of uitspraken van de bedrijfsarts of met voorstellen of activiteiten van zijn werkgever, kan hij een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV). De kosten van een deskundigenoordeel zijn voor de aanvrager en op te vragen bij het UWV.

Verloop van de eerste twee ziektejaren

Voor de eerste twee ziektejaren geldt de Wet Verbetering Poortwachter. Deze wet is in het leven geroepen om een zieke werknemer zo snel mogelijk op een verantwoorde manier weer aan het werk te laten. U als werkgever bent samen met de werknemer en de bedrijfsarts hiertoe verplicht.

De casemanager van De Verzuimeconoom heeft een adviserende rol en ontzorgt u bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Wij begeleiden u in het verzuimproces, van het moment van ziek melden tot aan het re-integratie traject en regelgeving.

Volgens de Wet Verbetering Poortwachter is uw werknemer verplicht om hieraan mee te werken, tevens heeft u als werkgever een actieve rol m.b.t. de re-integratie van uw zieke werknemer.

U als werkgever bent verplicht om uw zieke werknemers twee jaar lang minstens 70% van het laatstverdiende loon door te betalen. Indien u als werkgever niet kunt aantonen dat u volgens de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter voldoende inspanningen heeft verricht om uw zieke werknemer te laten re-integreren, dan kan het UWV u verplichten om ook het derde jaar het loon door te betalen.

Werknemer en werkgever zijn samen verantwoordelijk voor het herstel en een zo spoedig mogelijke verantwoorde terugkeer naar het werk. Zij werken samen aan de begeleiding en activiteiten die hierop gericht zijn, bijvoorbeeld training, scholing, gedeeltelijke werkhervatting en werkaanpassing. De werknemer stelt zich actief op in dit proces.



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

Werknemers en werkgevers hebben volgens de Wet Verbetering Poortwachter een aantal verplichtingen waaraan zij zich beiden dienen te houden:

Week 1: De ziekmelding

De werknemer meldt zich ziek de direct leidinggevende conform eerdere omschreven wijze.

Week 6: Probleemanalyse en advies

Binnen zes weken na de ziekmelding maakt de bedrijfsarts op basis van alle beschikbare informatie een Probleemanalyse en geeft een advies aan werkgever en werknemer over het werkherlevingstraject. Deze informatie wordt verstrekt aan zowel werkgever, werknemer en de casemanager van De Verzuimeconoom. Uiteraard worden hierbij de regels over wie welke informatie ontvangt, in acht genomen.

Week 8: Plan van Aanpak

Op basis van de Probleemanalyse en het bijbehorende advies, stellen werkgever en werknemer samen een Plan van Aanpak op voor het bereiken van herstel. De casemanager van De Verzuimeconoom kan hierin een adviserende rol hebben. Zodra dit plan door beide partijen is vastgesteld ontvangen de casemanager van De Verzuimeconoom en de bedrijfsarts hiervan een afschrift. Het Plan van Aanpak dient binnen 8 weken na de ziekmelding opgesteld te zijn. Indien de arbeidsmogelijkheden veranderen dient er een bijstelling van het Plan van Aanpak te komen.

Tevens dient er periodiek een overleg plaats te vinden tussen de werkgever en de werknemer. De afspraken dienen geëvalueerd te worden. Gespreksverslagen hiervan zijn noodzakelijk.

Week 42: Verzuimmelding bij het UWV

De gecontracteerde arbodienst verzorgt deze melding bij het UWV.

Week 52: Eerstejaars evaluatie

In deze eerstejaarsevaluatie bespreekt u met uw werknemer de stand van zaken. Hiermee bepaalt u met elkaar of de afspraken uit het Plan van Aanpak nog steeds voldoen. Wellicht zijn er andere stappen noodzakelijk voor een succesvolle re-integratie? Op basis van deze evaluatie kunt u het Plan van Aanpak bijstellen.

Rondom 1 jaar ziekte geven de bedrijfsarts en een arbeidsdeskundige een advies over de mogelijkheden van de zieke werknemer. In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter dient u als werkgever bij langdurige ziekte de mogelijkheden te onderzoeken die uw werknemer nog heeft binnen uw eigen organisatie. Als werkherleving of een andere functie in hetzelfde bedrijf (spoor 1) niet gaat, wordt er gekozen voor spoor 2 re-integratie. Een arbeidsdeskundig onderzoek kan meer inzicht geven in de situatie op spoor 1 en onderbouwt de inzet van re-integratie tweede spoor. Op basis van dit advies wordt een re-integratiebureau ingeschakeld en start het 2e spoor traject.

Week 87: Re-integratiedossier en WIA-aanvraag

De Wet Verbetering Poortwachter verplicht werkgevers en de arbodienstverlener om alle inspanningen die zijn ondernomen om te komen tot een succesvolle werkherleving, in het re-



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

integratiedossier vast te leggen. Dit kunnen gespreksverslagen zijn, maar ook terugkoppelingen van (evaluatie)sprekuren en bijstellingen van het vastgestelde Plan van Aanpak, evenals van de eerstejaarsevaluatie. In een zeer klein percentage van alle verzuimgevallen is terugkeer naar het werk binnen twee jaar niet mogelijk. In dat geval krijgen werkgever, werknemer en arbodienstverlener te maken met een WIA-aanvraag. De arbodienstverlener gebruikt de gegevens uit het re-integratiedossier om het re-integratieverslag samen te stellen, dat nodig is bij het aanvragen van de WIA door werknemer.

Week 93: WIA-aanvraag

Uiterlijk in week 93 moet de WIA-uitkering worden aangevraagd.



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

- Coördinatie tussen Zorg van de Zaak, werkgever, werknemer, re-integratiebedrijf en De Verzuimeconoom
- Overleg met Bedrijfsarts**
- Telefonisch overleg op vastgestelde tijden over lopende gevallen



✓: is in het abonnementstarief inbegrepen S: wordt op stuksprijs/uurtarief in rekening gebracht door Zorg van de Zaak
*: deze activiteit wordt in geval van een ziekmelding zonder voorafgaande toestemming uitgevoerd

U kunt een afspraak uiterlijk 24 uur van te voren annuleren. Anders is de Arbodienst genoodzaakt om kosten in rekening te brengen. Geadviseerde interventies worden niet vergoed.

Kostenlijst | Zorg van de Zaak

	Onderdeel	Prijs
Uurtarieven	Bedrijfsarts	€187,70
	Coördinatie tussen Zorg van de Zaak, werkgever, werknemer, re-integratiebedrijf en De Verzuimeconoom	€ uurtarief
	Verzuimoverleg met derden*	€ uurtarief
	Begeleiding gedurende het 2 ^e ziektejaar	€ uurtarief
	Advisering over, inschakeling en bewaking van, de voortgang	€ uurtarief
	Signaleren van externe financieringsbronnen	€ uurtarief
	Telefonisch overleg op vastgestelde tijden over lopende gevallen	€ uurtarief
Losse verrichtingen	Medisch deel RIV	€119,60
	Overdracht medisch dossier, p. st.	€13,70
Spreekuren	Eerste spreekuurcontract	€120,90
	1 ^{ste} oproep vanaf de 3 ^e week van het verzuim	€120,90
	Re-integratiespreekuur 4 ^e tot 6 ^e week	€91,40
	Oproep spreekuur bij frequent verzuim (bij de 4 ^e ziekmelding binnen één jaar, ook indien reeds hersteld)	€120,90
	Spreekuur Re-integratieverslag	€91,40
	Telefonisch spreekuur bedrijfsarts	€91,40
	Spreekuur Probleemanalyse	€91,40
	Opstellen Probleemanalyse en advies	€241,00
	Bijstelling Probleemanalyse	€91,40
	Re-integratieverslag (ziek uit dienst)	€97,25
	Vervolgcontacten	€91,40
	Arbeidsomstandigheden spreekuur bij bedrijfsarts	€120,90
	Opvragen en beoordelen van informatie uit de curatieve sector	€125,20

*) Exclusief kosten in rekening gebracht door derden.

De tarieven zijn uitgedrukt per stuk (tenzij anders vermeld), in euro's, gebaseerd op prijspeil 2017, exclusief BTW en worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd. De tarieven zijn van toepassing op dienstverlening binnen kantooruren en zijn exclusief eventuele reiskosten en kosten in rekening gebracht door derden.

Zorg van de Zaak N.V. (voorheen Maetis N.V.)

Tarieven zijn per werknemer per jaar en excl. BTW, en gelden t/m 31 dec. 2017. Wijzigingen en drukfouten voorbehouden.



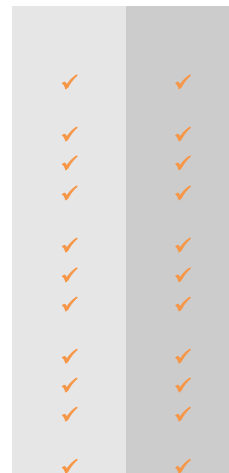
DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

arbo- en verzuimbeleid op organisatieniveau

Aansluiting en registratie

- Goed geregeld check: in een beperkt aantal vragen direct inzicht in de status van uw arbeidsomstandighedenbeleid (www.goedgeregeldcheck.nl)
- Signalering verhaalsrecht loon- en letselschade door schuld derden, na toestemming van de werknemer
- Registratie ziek- en herstelmeldingen
- Signalering samengesteld verzuim, vangnet en zwangerschap, na toestemming van werknemer en voor zover bekend
- Online klantportaal "Vandaag": 24 uur per dag verzuim(acties) volgen via internet
- Doorgeven verplichte ziekmelding aan UWV in de 42^e week
- Doorgeven beroepsziekten (anoniem) aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, na toestemming van uw werknemer
- Periodieke nieuwsbrief
- Calamiteitenservice (0900-53 53 541): voor het melden van calamiteiten en eerste (telefonische) opvang
- 24/7 werkgeversloket psychisch verzuim (0900- 10 20 100): voor vragen over (het voorkomen van) psychische verzuim
- Gegevensuitwisseling met uw (gevolmachtigd) verzekeraar



De werkgever machtigt ArboNed om de diensten die betrekking hebben op de Wet verbetering poortwachter, inclusief het opvragen en beoordelen van medisch informatie, zonder voorafgaande toestemming uit te voeren. Zo wordt mogelijk langdurig verzuim tijdig onderkend, snelheid van handelen gewaarborgd en voldoet de werkgever aan wet- en regelgeving.

✓: Activiteiten zijn opgenomen in het abonnement - : Activiteiten zijn niet opgenomen in het abonnement. **S:** wordt op stuksprijs/uurtarief in rekening gebracht door ArboNed

ArboNed brengt de kosten voor deze diensten apart in rekening kunt een afspraak uiterlijk 24 uur van te voren annuleren. Anders is de Arbodienst genoodzaakt om kosten in rekening brengen. Geadviseerde interventies worden niet vergoed.



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

Kostenlijst | ArboNed

	Onderdeel	Prijs
Uurtarieven	Telefonische informatie-inwinning procesregisseur	€31,-
	Telefonisch consult procesregisseur	€31,-
	Spreekuur bedrijfsarts binnen 6 weken	€91,-
	Opstellen Probleemanalyse en advies (excl. spreekuur)	€201,-
	Periodieke evaluatie, inclusief spreekuur	€91,-
	Verwijzing naar externe provider door bedrijfsarts	€ uurtarief
	Evaluatieconsult procesregisseur	€41,-
	Eerstejaarsevaluatie	€139,-
	Re-integratieverslag ziek-uit-dienst (verkort)	€91,-
	Re-integratieverslag ziek-uit-dienst (volledig)	€272,-
	Ondersteuning bij WIA-aanvraag door bedrijfsarts	€494,-
	Multidisciplinaire check (week 18-26)	€115,-
	Verwerken en beoordelen van door ArboNed opgevraagde informatie van huisarts/specialist (incl. factuur huisarts/specialist)	€139,-
	Verwerken en beoordelen van ontvangen informatie van huisarts/specialist	€ uurtarief
	Lijst Arbeidsmogelijkheden en beperkingen (excl. spreekuur)	€60,-
	Spoedspreekuur op verzoek werkgever, aanvragen voor 09:30 uur	€117,-
	Huisbezoek op verzoek werkgever, aanvragen voor 09:30 uur	€71,-
	(Terugval)preventiespreekuur op verzoek van werkgever en/of in navolging van advies bedrijfsarts	€91,-
	Spoedhuisbezoek (op dag van aanvraag, na 09:30 uur aangevraagd)/ weekendhuisbezoek	€107,-
	Losse verrichtingen	Arbeidsomstandighedenspreekuur op verzoek werkgever
Bedrijfsarts		€181,- (per uur)
Procesregisseur		€123,50



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

2. Casemanagement Ziektewet (BeZaVa)

Voor de begeleiding van uw zieke ex-werknemer maakt u gebruik van De Verzuimeconoom. Als eigenrisicodragers voor de Ziektewet heeft u de re-integratie van uw zieke ex-werknemers zelf in de hand. Zo heeft u de controle over het hele proces.

Indien u een BeZaVa polis heeft afgesloten via Mandaat Assuradeuren zal De Verzuimeconoom voor u als eigenrisicodragers voor de Ziektewet de uitkering rechtstreeks uitkeren aan de ex-werknemer.

Wat doet De Verzuimeconoom?

- De Verzuimeconoom neemt na het ontvangen van de ziekte melding de volledige re-integratie van uw zieke ex-werknemer uit handen. Tijdens dit gehele proces wordt u op de hoogte gehouden van de voortgang;
- Gedurende de ziekteperiode maakt de ex-werknemer afspraken met de casemanager ten aanzien van de re-integratie, inzetbaarheid, herstel, vervolcontact en bereikbaarheid. Deze afspraken worden vastgelegd in het re-integratiedossier. De casemanager ziet er op toe dat de gemaakte afspraken worden nagekomen;
- Wanneer de ex-werknemer niet voldoet aan zijn of haar re-integratieverplichtingen, zich te laat ziek meldt of zich niet houdt aan de afspraken conform het ZW reglement, moeten daarop maatregelen volgen. Deze worden door de ZW casemanager besproken met de contactpersoon bij (naam werkgever). De ex-werknemer ontvangt van de ZW casemanager bericht inzake de oplegging van een maatregel onder vermelding van de redenen, de ZW casemanager verzendt tevens het voorstel voor de oplegging van de maatregel aan het UWV ter besluitvorming;
- Door De Verzuimeconoom wordt het recht op uitkering bepaald evenals het dagloon, dit wordt middels een brief aan de ex-werknemer gecommuniceerd;
- De ZW casemanager van De Verzuimeconoom bereidt de beschikkingen over de Ziektewet voor. Een beschikking is een schriftelijke beslissing over de ZW-uitkering. Het UWV geeft deze beschikkingen af.



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

Protocol regels en wettelijke verplichtingen ZW

Procedure ziek uit dienst:

- Werkgever doet de melding "ziek uit dienst" bij het UWV;
- De ziekmelding wordt door werkgever eveneens gemeld bij De Verzuimeconoom voor het ZW casemanagement middels het overdrachtsformulier;
- De ziek- en "ziek uit dienst" melding wordt verwerkt door De Verzuimeconoom in Verzuimsignaal;
- De Verzuimeconoom meldt werkgever dat de aanmelding is ontvangen;
- De ex-werknemer ontvangt van werkgever een brief over het eigenrisicodragerschap met het ZW reglement;
- Door De Verzuimeconoom wordt het recht op uitkering bepaald evenals het dagloon, dit wordt middels een brief aan de ex-werknemer gecommuniceerd;
- Indien de ex-werknemer een beschikking over de hoogte van de uitkering wenst, doet De Verzuimeconoom een voorstel aan het UWV, die dit vervolgens in een beschikking vervat;
- De Verzuimeconoom maakt de bruto berekening van de ZW-uitkering die aan de ex-werknemer wordt betaald vanuit een daarvoor bestemd salarisadministratie-systeem (witte tabel, code 31). Inhoudingen worden door De Verzuimeconoom afgedragen.

Ziekmelding binnen 28 dagen na beëindiging dienstverband:

- De ex-werknemer meldt zich ziek bij de werkgever. De ziekmelding wordt verwerkt door werkgever naar UWV en De Verzuimeconoom;
- Bij een ziekmelding binnen 28 dagen na beëindiging van het dienstverband is er wettelijk sprake van 2 wachtdagen;
- De ziekmelding wordt door werkgever voor de bepaling van het ZW recht en het opstarten van het ZW casemanagement gemeld bij De Verzuimeconoom middels het overdrachtsformulier
- De ex-werknemer ontvangt van werkgever een brief over eigenrisicodragerschap met het ZW reglement
- Wanneer de casemanager binnen 2 dagen 3 keer contact probeert op te nemen met verzekerde (ex-werknemer) en daarbij geen gehoor krijgt, wordt door de ZW casemanager de brief 'Niet In Behandeling nemen van de claim' verstuurd aan de ex-werknemer. Bij geen reactie van de verzekerde (ex-werknemer) binnen de gestelde termijn van 1 week wordt door de ZW casemanager van De Verzuimeconoom een beschikking 'Afwijzing' aangevraagd bij het UWV en het dossier gesloten;
- Wanneer er sprake is van ziekte door zwangerschap of bevalling, orgaandonatie of een No-Riskstatus valt de verzekerde onder het ZW-vangnet. Voor deze groepen kan een organisatie geen eigenrisicodragers worden en wordt de ZW-uitkering en de verdere afhandeling door het UWV gedaan. Verzekerde wordt door de ZW casemanager direct doorgestuurd naar het UWV en het dossier wordt daarna gesloten.

Bereikbaarheid en (telefonisch) contact

Gedurende de ziekteperiode dient de ex-werknemer (telefonisch) bereikbaar te zijn voor de casemanager die regelmatig contact onderhoudt. Totdat het eerste contact met de casemanager heeft plaatsgevonden, is de verplichting dat de ex-werknemer tussen 8:00 en 17:00 uur thuis dient



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

te blijven om dit contact mogelijk te maken. Dit geldt niet wanneer een arts moet worden bezocht. Bij het eerste contact worden afspraken gemaakt over de bereikbaarheid.

Verpleegadres

Verblijft de ex-werknemer op een ander (tijdelijk verpleeg)adres? Dan dient dit direct bij de casemanager te worden gemeld.

Meewerken aan herstel

De ex-werknemer dient zich op een verantwoordelijke wijze te gedragen, zodanig dat genezing niet wordt belemmerd en herstel wordt bevorderd.

Op spreekuur komen

De ex-werknemer dient gehoor te geven aan een uitnodiging voor het spreekuur van de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en/of casemanager. Is de ex-werknemer daar niet toe in staat, of inmiddels weer volledig aan het werk? Dan dient dit door te worden gegeven aan de casemanager. Bij een afspraak met de bedrijfsarts dient dit uiterlijk 24 uur van tevoren worden doorgegeven.

Re-integratieplan/Plan van Aanpak

Gedurende de ziekteperiode maakt de ex-werknemer afspraken met de casemanager ten aanzien van de re-integratie, inzetbaarheid, herstel, vervolcontact en bereikbaarheid. Deze worden vastgelegd in het re-integratiedossier. De casemanager ziet er op toe dat de gemaakte afspraken worden nagekomen.

Ziekte en verblijf in het buitenland

Indien de ex-werknemer tijdens ziekte naar het buitenland wenst te gaan, meldt deze dit minimaal twee weken van tevoren bij de Casemanager. Ook tijdens een verblijf in het buitenland dient de ex-werknemer zich te houden aan alle verplichtingen van de Ziektewet; het verblijf in het buitenland mag herstel en re-integratie dan ook niet in de weg staan.

Hersteld melding

Indien de ex-werknemer hersteld is, meldt deze dit zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 2 werkdagen bij de casemanager.

Berekening en betaling Ziektewetuitkering

Binnen zes weken na ontvangst van de ziekmelding zal de Ziektewetuitkering worden overgemaakt. De hoogte van de uitkering is gebaseerd op het vastgestelde dagloon. Dit dagloon is het gemiddelde van het loon in de vastgestelde referentieperiode voorafgaand aan de datum van de ziekmelding. Uitgangspunt hiervoor zijn de loongegevens van de salarisadministratie van werkgever.

Verstrekken van informatie

De ex-werknemer is verplicht informatie te verstrekken omtrent het volgende:

- Geschiktheid voor arbeid/hervatting in andere arbeid;
- Inkomsten uit arbeid en ouderdomspensioen;
- Verandering in gezondheid;



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

- Adreswijziging;
- Vakantieplannen;
- Overige informatie die direct invloed heeft op de hoogte en duur van de ZW-uitkering.

Kortom, alle wijzigingen in de omstandigheden die gevolgen kunnen hebben voor de ZW- uitkering, dienen direct te worden gemeld bij de casemanager.

Fasering Passende Arbeid:

Als passende arbeid wordt aangemerkt: arbeid die aansluit bij het niveau van de arbeid waaruit de werknemer ziek is geworden = arbeid waarvoor hetzelfde opleidingsniveau is vereist als het opleidingsniveau van de arbeid waaruit de werknemer werkloos of ziek is geworden.

In de eerste zes maanden is het passend, indien:

- A. De arbeid aansluit bij het niveau van de arbeid waaruit de werknemer werkloos of ziek is geworden;
- B. Met de arbeid een bedrag verdiend wordt ten minste ter hoogte van 70% van het inkomen, genoten in de dienstbetrekking waaruit de werknemer werkloos of ziek is geworden (betreft 70% van het inkomen dat vergelijkbare werknemers in hetzelfde beroep als waaruit de werknemer werkloos of ziek is geworden, verdienen); en
- C. De reistijd niet meer dan twee uur per dag bedraagt.

Aanvullend:

In afwachting van arbeid op een niveau aansluitend bij het niveau van de arbeid waaruit de werknemer werkloos of ziek is geworden als bedoeld onder A, is arbeid voor onbepaalde tijd, doch van een lager niveau, passend indien door de werkgever mogelijkheden worden geboden om binnen een termijn van zes maanden op het niveau aansluitend op het niveau van de arbeid waaruit hij werkloos of ziek is geworden, terug te keren.

In afwijking van A, wordt, wanneer de werknemer een dienstbetrekking voor arbeid op het niveau aansluitend bij het niveau van de arbeid waaruit de werknemer werkloos of ziek is geworden heeft aanvaard, maar deze niet gelijk aanvangt, in de tussentijd arbeid waarvan het niveau niet aansluit bij de voorheen verrichte arbeid, als passend aangemerkt.

Na 6 maanden is alle maatschappelijk geaccepteerde arbeid passend tenzij aanvaarding om reden van persoonlijke of sociale aard aanvaarding niet gevergd mag worden.

Beschikkingen:

De ZW casemanager van De Verzuimeconoom bereidt de beschikkingen over de Ziektewet voor. Een beschikking is een schriftelijke beslissing over de ZW-uitkering. Het UWV geeft deze beschikkingen af.

In twee gevallen zijn geen beschikkingen nodig:

- Toekenning van een ZW-uitkering aan een ex-werknemer;
- Bij beëindiging van de ZW-uitkering, omdat de ex-werknemer spontaan hersteld is.



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

In alle andere gevallen, én wanneer de ex-werknemer daar zelf om vraagt, is een beschikking nodig. Het UWV geeft onder andere een beschikking in de volgende situaties:

- De ex-werknemer vraagt zelf om een beschikking;
- Bij stopzetting van de ZW-uitkering, zonder dat de ex-werknemer spontaan hersteld is;
- Als de ex-werknemer geen recht heeft op een ZW-uitkering;
- Als de ex-werknemer door de bedrijfsarts hersteld verklaard is;
- Als de eigenrisicodrager (tijdelijk) de ZW-uitkering niet betaalt;
- Als de eigenrisicodrager een overlijdensuitkering moet betalen;
- Als de ZW-uitkering door de Eigenrisicodrager wordt geschorst;
- Als de ZW-uitkering wordt toegekend, nadat deze eerder was afgewezen;
- Bij verrekening met een voorschot van de uitkering;
- Als de eigenrisicodrager geheel of gedeeltelijk weigert te betalen;
- Bij verhoging of verlaging van de ZW-uitkering (bijvoorbeeld bij verrekening van inkomsten), de halfjaarlijkse indexering alsmede aanpassing in verband met verjaring (<23 jaar) valt hier buiten.

In bovenstaande gevallen kan schriftelijk via een brief of formulier aan het UWV om een beschikking gevraagd worden. Als het UWV akkoord gaat met het voorstel stuurt deze de beschikking binnen 3 werkdagen aan de eigenrisicodrager. Bij een langere termijn wordt de eigenrisicodrager hierover door het UWV geïnformeerd.

Indien het UWV het voorstel onvoldoende vindt heeft De Verzuimeconoom namens werkgever een tweede mogelijkheid om een voorstel te doen. Indien ook dit voorstel onvoldoende is, of er binnen de termijn geen tweede voorstel komt, dan neemt het UWV deze taak van De Verzuimeconoom over.

Maatregelen

Wanneer de ex-werknemer niet voldoet aan zijn of haar re-integratieverplichtingen, zich te laat ziek meldt of zich niet houdt aan de afspraken conform het ZW reglement, moeten daarop maatregelen volgen. Deze worden door de ZW Casemanager besproken met de contactpersoon bij werkgever. Hierbij is de richtlijn dat wordt gekeken naar de invloed die de handelwijze van ex-werknemer heeft op de mogelijkheden van re-integratie en/of op de verdien capaciteit van ex-werknemer en of dit verwijtbaar is aan de ex-werknemer. Het is verwijtbaar als de verplichting die ex-werknemer heeft haalbaar en deze zonder opgave van een goede en geldige reden, de verplichting niet nakomt.

Door bij bepaling van de maatregel dient onderstaand maatregelenbesluit van het UWV aan gehouden te worden. De maatregel zal zoveel mogelijk in verhouding staan tot de ernst van het gepleegde feit of de gedraging (waaronder ook wordt verstaan nalaten te handelen). De sancties die uiteindelijk worden toegepast kunnen variëren van een tijdelijke of blijvende inhouding van 2 tot 100% op de ZW-uitkering. De casemanager kan niet overgaan tot blijvend en geheel weigeren van de uitkering, maar zal dit bij gepaste overtreding ter beslissing voorleggen bij het UWV.



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

Maatregelenbesluit

- **Categorie 1: Administratieve verplichtingen**

- Tijdig ziekmelden;
- Controle mogelijk maken;
- Tijdig informatie verstrekken op verzoek;
- Identificeren op verzoek.

Bij overtreding van de verplichtingen kunnen de volgende maatregelen worden opgelegd:

- Standaard: 5% inhouding gedurende 1 maand;
- Verlaagd: 2% inhouding gedurende 1 maand;
- Verhoogd: 10% inhouding gedurende 1 maand.

- **Categorie 2: Controlevoorschriften**

- Meewerken aan voorschriften;
- Voldoen aan een oproep.

Bij overtreding van de verplichtingen kunnen de volgende maatregelen worden opgelegd:

- Standaard: 10% inhouding gedurende 2 maanden;
- Verlaagd: 5% inhouding gedurende 2 maanden;
- Verhoogd: 20% inhouding gedurende 2 maanden.

- **Categorie 3: Inpassing in het arbeidsproces**

- Meewerken Plan van Aanpak re-integratie;
- Nakomen hieruit voortvloeiende afspraken;
- Medische voorschriften nakomen;
- Niet de genezing belemmeren;
- Verkrijging passende arbeid.

Bij overtreding van de verplichtingen kunnen de volgende maatregelen worden opgelegd:

- Standaard: 25% inhouding gedurende 4 maanden;
- Verlaagd: 15% inhouding gedurende 4 maanden;
- Verhoogd: 50% inhouding gedurende 4 maanden.

- **Categorie 4: Benadelingshandelingen**

- Opzettelijk veroorzaken van arbeidsongeschiktheid;
- Anderszins benadelen van uitkeringsverstrekker.

Bij overtreding van de verplichtingen kunnen de volgende maatregelen worden opgelegd:

- Standaard: Tijdelijk of blijvend gehele weigering;
- Verlaagd: 50% over de periode waarin recht op ZW-uitkering bestaat.

- **Categorie 5: Zeer ernstige misdraging**

- Bij het meewerken aan onderzoek ten behoeve van de bepaling recht en hoogte van de uitkering.



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

Bij overtreding van de verplichtingen kunnen de volgende maatregelen worden opgelegd:

- Standaard: 20% inhouding gedurende 16 weken;
- Verhoogd: 30% inhouding gedurende 26 weken.

Oplegging maatregel

De ex-werknemer ontvangt van de ZW Casemanager bericht inzake de oplegging van een maatregel onder vermelding van de redenen. De ZW casemanager verzendt tevens het voorstel voor de oplegging van de maatregel aan het UWV ter besluitvorming.

Binnen 2 weken nadat het UWV het voorstel heeft ontvangen, beslist het UWV over het advies. Gedurende deze periode wordt de ZW-uitkering opgeschort. De ZW casemanager informeert de ex-werknemer hierover per brief. De ZW casemanager ontvangt na besluit een beschikking van het UWV. Wanneer het UWV denkt dat het maken van de beschikking langer zal duren, wordt de ZW Casemanager hierover geïnformeerd.

De ex-werknemer ontvangt een schriftelijke beslissing (beschikking) van het UWV dat er een procentuele korting op de ZW-uitkering zal plaatsvinden. In de beschikking is de motivatie opgenomen waarom de ZW casemanager tot dit besluit is gekomen. Verder wordt vermeld dat het mogelijk is om binnen 6 weken bezwaar te maken bij het UWV, waaraan dit bezwaar dient te voldoen en aan wie dit gericht dient te worden. Een week na de versturing van de beschikking wordt daadwerkelijk overgegaan tot ten uitvoer legging van de beschikking en volgt derhalve inhouding van het in die beschikking genoemde percentage op de uitkering.

Bij recidiverend gedrag (de ex-werknemer komt ondanks het opleggen van de maatregel herhaaldelijk zijn/haar re-integratieverplichtingen niet na) stuurt de ZW casemanager het UWV een gemotiveerd voorstel voor een nieuwe beschikking over verhoging van de inhouding en met welk percentage. De ZW casemanager informeert de ex-werknemer hierover schriftelijk.

Inlichtingenverplichting

De ex-werknemer is verplicht mededeling te doen aan De Verzuimeconoom inzake loon en andere inkomsten uit arbeid en ouderdomspensioen. De volgende informatie dient de ex-werknemer onverwijld aan De Verzuimeconoom te verstrekken:

- Hervatting in andere arbeid;
- Geschiktheid in eigen arbeid;
- Overige informatie in het belang van hoogte en duur van de ZW-uitkering.

Bij overtreding van bovenstaande situaties is er sprake van benadeling van de eigenrisicodragers.

De Verzuimeconoom kan volgens het Boetebesluit Socialezekerheidswetten bij benadelingshandelingen door de ex-werknemer de volgende boete voorstellen aan het UWV: 10% van het benadelingsbedrag met een minimum van € 52,-.

De hoogte van de boete wordt door het UWV mede bepaald op basis van de mate van verwijtbaarheid, eventuele recidive en eventueel persoonlijke omstandigheden van de ex-



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

werknemer. Bij een benadeling van meer dan tienduizend euro wordt aangifte gedaan bij het Openbaar Ministerie.

De casemanager doet na overleg met ex-werkgever een voorstel tot een beslissing tot oplegging van een boete bij het UWV.

Bezwaar en beroep

Indien de ex-werknemer bezwaar of beroep wil aantekenen over besluiten en beslissingen in het kader van de ZW kan dit bij het UWV. Besluiten over boetes, bezwaar en beroep, alsmede terug- en invordering blijven taken van het UWV.

Deskundigenoordeel UWV

Een deskundigenoordeel bij het UWV kan aangevraagd worden door zowel De Verzuimeconoom namens werkgever, als de ex-werknemer. Over de volgende zaken kan het UWV een oordeel geven:

- Heeft de ex-werknemer genoeg gedaan voor zijn re-integratie?;
- Is de ex-werknemer weer geschikt voor passende arbeid?;
- Heeft De Verzuimeconoom namens werkgever genoeg gedaan voor de re-integratie van de ex-werknemer?

Deskundigenoordeel door ex-werknemer

Indien De Verzuimeconoom namens werkgever en ex-werknemer het niet eens zijn over de re-integratie kan er bij het UWV een zogenaamd deskundigenoordeel aangevraagd worden.

Procedure:

- De ex-werknemer dient de aanvraag deskundigenoordeel in bij het UWV;
- De ZW casemanager ontvangt van het UWV een bevestiging van de aanvraag en archiveert een kopie in het verzuimadministratiesysteem;
- De ZW casemanager informeert werkgever over het aangevraagde deskundigenoordeel;
- De kosten voor het deskundigenoordeel ex-werknemer zijn voor rekening van de ex-werknemer;

Deskundigenoordeel door De Verzuimeconoom

Procedure:

- De ZW casemanager bepaalt of er redenen zijn om een deskundigenoordeel aan te vragen en bespreekt dit met de contactpersoon van werkgever;
- De ZW casemanager vult het aanvraagformulier deskundigenoordeel in en ondertekent dit namens werkgever;
- De ZW casemanager verstuurt het deskundigenoordeel naar het UWV en archiveert een kopie in het verzuimadministratiesysteem.

Verrekening inkomsten uit arbeid

Wanneer er sprake is van inkomen uit arbeid naast het recht op ZW-uitkering vindt verrekening plaats. De verrekening vindt plaats via de onderstaande formule:



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

Uitkeringspercentage $P/100 \times A \times (B/C) = ZW$ recht.

Waarbij: P: Uitkeringspercentage van het dagloon (normaliter 70)

- A: Inkomen uit arbeid
- B: Gemaximeerd dagloon
- C: Ongemaximeerd dagloon

Het gevonden bedrag wordt gekort op de ZW-uitkering.

Procedure bezwaar en beroep

Indien De Verzuimeconoom en/of de ex-werkgever het niet eens is met een beslissing van het UWV kan er bezwaar aangetekend worden tegen deze beslissing.

Bezwaarprocedure:

- De casemanager adviseert ex-werkgever of er redenen zijn om bezwaar aan te tekenen tegen een beslissing;
- De casemanager stelt het bezwaarschrift samen met ex-werkgever op en verstuurt dit naar het UWV;
- Wanneer de ex-werknemer het UWV geen toestemming geeft om de medische gegevens aan de casemanager te verstrekken, stelt De Verzuimeconoom een arts-gemachtigde aan om het bezwaar verder te voeren. De arts-gemachtigde krijgt een kopie van het bezwaarschrift, inclusief de beschikking en het recent actueel oordeel toegestuurd door de casemanager. Tevens ontvangt de arts-gemachtigde een motivatie waarom er bezwaar wordt aangetekend. De arts-gemachtigde ontvangt hierop de medische stukken rechtstreeks van het UWV;
- De arts-gemachtigde vult de gronden van bezwaar aan op basis van de medische stukken van de verzekeringsarts van het UWV en verstuurt het bezwaar, zonder inzage door casemanager of werkgever naar het UWV;
- De arts-gemachtigde maakt een lekenvertaling van het bezwaar ten behoeve van de casemanager;
- Wanneer er afwijkingen (inclusief afwijkingen van richtlijnen) in het medisch dossier worden aangetroffen, deelt de arts-gemachtigde dit met de betreffende bedrijfsarts ter toetsing waarom van de richtlijnen is afgeweken. Dit kan onderbouwing van het bezwaar zijn. Deze toetsing kan alleen na een schriftelijke machtiging van de betrokken ex-werknemer.

Beroepsprocedure

Indien De Verzuimeconoom het namens ex-werkgever niet eens is met de beslissing van het UWV op een bezwaarschrift, kan beroep worden ingesteld bij de Rechtbank.

Procedure:

- Ex-werkgever bepaalt of er redenen zijn om beroep in te stellen tegen een beslissing van het UWV op een bezwaarschrift. De Casemanager heeft hierin een adviserende rol;
- Als er gronden zijn om beroep in te stellen tegen een beslissing van het UWV neemt de casemanager contact op met ex-werkgever;



DE VERZUIMECONOOM

direct verzekerd van minder kosten!

- Als er een beroep op medische gronden wordt ingesteld, neemt de casemanager contact op met de arts-gemachtigde over de aan te voeren medische gronden;
- De arts-gemachtigde correspondeert hierover met de casemanager; de medische inhoud/ medische stukken worden niet gedeeld met ex-werkgever of de casemanager;
- De ZW Casemanager correspondeert met ex-werkgever over de overige gronden.

Dossiervorming en Inzage en correctierecht

De Verzuimeconoom legt een dossier aan met persoonlijke informatie van de uitkeringsgerechtigde. Dit dossier bevat gegevens die verband houden met de arbeidsongeschiktheid. Het dossier wordt gedurende de wettelijke termijn van 5 jaar bewaard en daarna vernietigd. Omdat het dossier persoonlijke gegevens bevat, bestaat recht op inzage in deze gegevens en correctierecht m.b.t. feitelijke onjuistheden.

In direct overleg met de uitkeringsgerechtigde worden op basis van vraagstelling de gegevens uit het dossier ter beschikking gesteld ten behoeve van het inzage en correctierecht.