
STAPPENPLAN INKOMENSVERZEKERING 0-12 JAAR

Inleiding

In dit stappenplan kunt u zien wanneer u welke actie moet ondernemen als een van uw (ex-)medewerkers ziek of arbeidsongeschikt is. Dit stappenplan is gemaakt voor verzekeringen die onderdeel zijn van de Inkomensverzekering 0-12 jaar. Het gaat hier over de volgende productcombinatie:

- Verzuimverzekering 0-2 jaar, basismodule Verzuim (eigen risico in dagen)
 - Uitbreidingsmodule Arbobegeleiding Verzuim of Arbosignaal Verzuim
 - Uitbreidingsmodule Re-integratiemanager Verzuim
- Ziektewetverzekering
 - Uitbreidingsmodule Arbobegeleiding Ziektewet
 - Uitbreidingsmodule Re-integratiemanager Ziektewet
 - Ziektewet Uitkering
 - Ziektewet Loonadministratie
- Arbeidsongeschiktheidsverzekering 3-12 jaar

Type dienstverband

Binnen de Inkomensverzekering 0-12 jaar zijn uw medewerkers met een vast en een tijdelijk dienstverband verzekerd. Afhankelijk van het type dienstverband worden er bij ziekte verschillende stappen doorlopen. Binnen de verzekering wordt onder een tijdelijk dienstverband verstaan:

- dienstverband voor bepaalde tijd
- oproepkrachten

Klik hier voor het stappenplan voor medewerkers met een vast dienstverband.

Klik hier voor het stappenplan voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband.

Recht op Vangnet tijdens dienstverband

In een aantal situaties kunt u voor een zieke medewerker met vast dienstverband een Ziektewetuitkering aanvragen bij UWV. U betaalt dan als werkgever het loon door aan de medewerker, maar u kunt dit vervolgens verrekenen met de uitkering die u ontvangt vanuit UWV. Dit kan ook als u eigenrisicodragend bent voor de Ziektewet. Het gaat hier om het zogenoemde 'Vangnet'. U heeft maximaal 104 weken recht op een dergelijke uitkering, berekend vanaf de eerste ziektedag. [Lees hier](#) meer over de vangnetregeling.

Privacy gewaarborgd

De Amersfoortse heeft eigen re-integratie-afdelingen. Dit heeft als voordeel dat we u sneller en efficiënter kunnen helpen bij de re-integratie van uw zieke of arbeidsongeschikte medewerker. Het betekent ook dat de medewerkers van onze re-integratie-afdelingen gezondheidsgegevens (zoals beperkingen en mogelijkheden) van uw medewerker mogen inzien en er vragen over kunnen stellen. Deze gezondheidsgegevens bewaren wij strikt gescheiden van de administratieve gegevens (zoals verzekeringsgegevens, naam, adres en geboortedatum). Zo kunnen wij uw privacy en die van uw medewerker waarborgen.

Uitbreidingsmodules Arbodienstverlening Verzuim en Ziektewet

In dit stappenplan maken we geen onderscheid tussen de Uitbreidingsmodules Arbobegeleiding en Arbosignaal en spreken we overal over een Arbomodule. Het enige verschil tussen deze modules is de wijze waarop u voor de dienstverlening betaalt. Een overzicht van alle tarieven vindt u op amersfoortse.nl.

Klachten

De dienstverlening in de Inkomensverzekering 0-12 jaar wordt verzorgd door een van onze ketenpartners Zorg van de Zaak, ArboNed, Keerpunt of ArboDuo. Als de dienstverlening niet aan uw wensen voldoet, kunt u hen aanspreken. Op hun website staat het klachtenprotocol dat zij hanteren. Als u er met hen niet uitkomt, dan kunt u uiteraard ook met onze re-integratieafdeling contact opnemen via rema@amersfoortse.nl of (033) 464 28 42.

STAPPENPLAN MEDEWERKERS MET EEN VAST DIENSTVERBAND

Klik op één van onderstaande stappen

Dag 1	Medewerker ziekmelden bij De Amersfoortse
Week 1	Telefonisch overleg met de arbodienst
Uiterlijk week 6	Opstellen Probleemanalyse
Vanaf week 6 (tot uiterlijk week 68)	Vervroegde aanvraag IVA bij UWV
Vanaf week 8	Aanstellen casemanager Opstellen Plan van Aanpak
Uiterlijk week 42	Melding arbeidsongeschiktheid bij UWV
Week 46-52	Opstellen eerstejaarsevaluatie van het Plan van Aanpak
Week 80	Vorbereiden WIA-aanvraag
Week 89	WIA-aanvraag indienen bij UWV
Uiterlijk week 104	UWV geeft toekenningsbeschikking af
Tot 6 weken na ontvangst beschikking UWV	Bezwaar indienen
Tot 6 weken na ontvangst reactie bezwaar	Beroep aantekenen
Na week 104	Start loongerelateerde periode
Einde loongerelateerde periode	UWV geeft vervolgbeschikking af
Na de loongerelateerde periode	Start vervolgitkering Start loonaanvulling Herbeoordeling aanvragen
Na de herbeoordeling	Ontvangst wijzigingsbeslissing van UWV
Vanaf jaar 13	Einde Eigen Risico periode WGA
AOW-leeftijd	Einde van alle werkgevers- en werknemersverzekeringen die u voor uw medewerker heeft afgesloten

Dag 1

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Medewerker ziekmelden bij De Amersfoortse Dit is de eerste dag dat uw medewerker door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet werkt.	U meldt uw medewerker online ziek via amersfoortse.nl.	Wij melden uw medewerker ziek bij de arbodienst. Een claimbehandelaar van De Amersfoortse neemt de ziekmelding in behandeling.	De arbodienst registreert de ziekmelding en start met het begeleiden van u en uw medewerker.

Om de privacy van uw medewerker te waarborgen, heeft de wetgever een aantal regels opgesteld. Hieronder leest u **wat u wel en niet mag vragen aan uw medewerker**.

- . Vraag alleen gegevens die noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen hoe het verder moet met de werkzaamheden die uw medewerker gewoonlijk uitvoert. U mag bijvoorbeeld vragen wanneer hij weer verwacht op het werk te zijn, of de ziekte te maken heeft met een verkeersongeval (u kunt dan mogelijk de loondoorbetaling (gedeeltelijk) verhalen op de aansprakelijke derde) en wat hij nog wel kan doen.
- . Vraag niet wat uw zieke medewerker precies heeft en waardoor dat komt. Informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte is wettelijk niet toegestaan. Vertelt hij dit uit zichzelf, dan mag u het niet delen met anderen, registreren of verwerken.
- . Vraag uw medewerker niet om een vragenlijst in te vullen waarin om medische informatie (ziektegeschiedenis of medicijngebruik) wordt gevraagd. Dit mag alleen door de arbodienst of bedrijfsarts worden gedaan.
- . Vraag uw arbodienst of bedrijfsarts naar de beperkingen en mogelijkheden van uw zieke medewerker. Zo kunt u vaststellen of u maatregelen moet nemen om uw medewerker weer (sneller) aan het werk te helpen.
- . Als een medewerker langer dan twee maanden bij u in dienst is, mag u vragen of uw medewerker onder een vangnetbepaling valt van de Ziektewet. U kunt de loondoorbetaling dan verminderen met de Ziektewetuitkering van UWV. Let op: deze vraag mag u pas stellen als de proeftijd van uw medewerker verstreken is.

Hieronder leest u **wat de claimbehandelaar wel en niet aan u mag vragen**.

- . De claimbehandelaar zal u nooit om inhoudelijke informatie over het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid vragen, maar uitsluitend om administratieve en verzekeringstechnische gegevens.
- . De claimbehandelaar vraagt niet wat er in het Plan van Aanpak staat of welke interventies zijn ingezet. Als u deze informatie toch geeft, zal de claimbehandelaar u hier op wijzen en de informatie niet gebruiken en ook niet registreren.

Hieronder leest u **wat de re-integratiemedewerker wel en niet aan u mag vragen**.

- . De re-integratiemedewerker legt de informatie die hij krijgt vast in (digitale) dossiers die alleen toegankelijk zijn voor de re-integratiemedewerkers.
- . De re-integratiemedewerker vraagt u of uw medewerker nooit om medische informatie (ziektegeschiedenis, medicijngebruik, behandelend arts). Dit mag alleen de arbodienst of bedrijfsarts. Als u deze informatie toch (spontaan) geeft, zal de re-integratiemedewerker u hier op wijzen en de informatie niet gebruiken en ook niet registreren.
- . De re-integratiemedewerker wisselt alleen die informatie met u uit die noodzakelijk is voor de re-integratie van uw medewerker.

Week 1

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Telefonisch overleg met de arbodienst U bespreekt met de arbodienst het verzuim van uw medewerker.			De arbodienst neemt contact met u op. Als het nodig is, nemen ze ook contact op met uw medewerker.

Uiterlijk week 6

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Opstellen Probleemanalyse Als u verwacht dat uw medewerker langdurig ziek blijft, moet een Probleemanalyse worden opgesteld.	U bent vanaf nu wettelijk verplicht om een re-integratiedossier bij te houden. De Probleemanalyse neemt u daarin op.		Uw arbodienst nodigt uw medewerker uit voor het spreekuur Probleemanalyse bij de bedrijfsarts.

Vanaf week 6 (tot uiterlijk week 68)

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Vervroegde aanvraag IVA bij UWV</p> <p>Is de verwachting dat uw medewerker niet meer zal herstellen, dan kunt u een WIA-beoordeling aanvragen om te bekijken of een vervoegde aanvraag IVA mogelijk is.</p>	<p>U informeert uw medewerker over de mogelijkheid van een vervroegde aanvraag IVA. Willen u en uw medewerker dit traject ingaan, neem dan voor begeleiding hierbij contact op met uw arbodienst.</p>	<p>Als u vragen heeft over de vervoegde aanvraag IVA, neem dan contact op met een van onze re-integratie-medewerkers via telefoonnummer (033) 464 2842. U kunt ook een email sturen naar rema@amersfoortse.nl.</p>	<p>Op uw verzoek kan de arbodienst beoordelen of een vervroegde aanvraag IVA kansrijk is. Als dat het geval is en uw medewerker de aanvraag in wil dienen, dan helpt de arbodienst u hier bij. Ook zorgt de arbodienst ervoor dat de benodigde medische informatie wordt aangeleverd.</p> <p>Met de vervroegde aanvraag IVA kan in principe al vanaf week 3 worden gestart. Gebruikelijk is om dit traject op zijn vroegst na het opstellen van de Probleemanalyse te starten.</p>

Vanaf week 8

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Aanstellen casemanager Er moet een casemanager worden aangesteld die u en uw medewerker begeleidt.</p> <p>Opstellen Plan van Aanpak (PvA) Binnen 2 weken na de Probleemanalyse moet u een PvA opstellen.</p>	<p>De medewerker van de ketenpartner is uw casemanager. U neemt de naam van de medewerker op in het Plan van Aanpak</p> <p>U stelt samen met uw medewerker het PvA op en stuurt dit naar uw arbodienst. In het PvA staat in ieder geval:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de re-integratie-doelstelling van u en uw medewerker • wat u en uw medewerker doen om deze doelstelling te bereiken • aanwijzingen van de casemanager die de activiteiten begeleidt en de contacten tussen betrokkenen onderhoudt. <p>Het PvA moet u regelmatig updaten. Ook deze updates stuurt u steeds naar de arbodienst. Het PvA neemt u op in het wettelijk verplichte re-integratiedossier.</p>		<p>U ontvangt van de arbodienst de naam van de casemanager. De casemanager is in dit dossier uw aanspreekpunt.</p> <p>Uw arbodienst stelt een concept PvA op en stuurt dit naar u toe. Uw casemanager neemt contact met u op om het PvA te bespreken. Ook zorgt de casemanager er samen met u en uw medewerker voor dat het PvA gedurende het re-integratietraject wordt aangepast als dat nodig is.</p>

Als u met uw medewerker een Plan van Aanpak opmaakt, zorgt u er dan voor dat er geen medische informatie in staat (ziektegeschiedenis, medicijngebruik, behandelend arts). Deze gegevens mag u niet delen met anderen, registreren of verwerken, ook niet als de medewerker deze informatie (spontaan) met u deelt. Dit geldt ook voor latere aanpassingen in het Plan van Aanpak, zoals bij de eerstejaarsevaluatie en bij het re-integratieverslag.

Uiterlijk week 42

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Melding arbeidsongeschiktheid bij UWV Uw medewerker moet ziek gemeld worden bij UWV.		De melding voor uw WGA-verzekering wordt door ons geregistreerd.	De arbodienst meldt uw medewerker ziek bij UWV.

Week 46-52

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Opstellen eerstejaarsevaluatie van het Plan van Aanpak (PvA) Na de melding arbeidsongeschiktheid bij UWV moet u het PvA evalueren. Dit is de eerstejaarsevaluatie.</p>	<p>U bespreekt met uw medewerker of de gekozen aanpak uit het PvA succesvol is. En welke stappen u in het tweede jaar nog kunt nemen. De uitkomsten van dit gesprek legt u vast in de eerstejaars-evaluatie. U vermeldt dit ook in het PvA.</p> <p>De aanpassingen in het PvA en de eerstejaarsevaluatie neemt u op in het re-integratiedossier.</p>		<p>Uw casemanager ondersteunt u bij het opstellen van de eerstejaarsevaluatie en adviseert over de te nemen stappen.</p> <p>De bedrijfsarts van uw arbodienst stelt rond deze periode een evaluatie op. U kunt deze informatie gebruiken voor de eerstejaarsevaluatie.</p>

Week 8o

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Vorbereiden WIA-aanvraag Verwacht u dat uw medewerker niet hersteld is voor het moment dat u de WIA-aanvraag moet indienen, dan moet u de WIA-aanvraag voorbereiden.	U maakt samen met uw medewerker het re-integratiedossier in orde. Dit re-integratiedossier bevat in ieder geval: <ul style="list-style-type: none">• de Probleemanalyse• het Plan van Aanpak• verslagen van voortgangsgesprekken van de arbodienst met uw medewerker• verslagen van betrokken providers• de eerstejaarsevaluatie		Uw casemanager ondersteunt u bij het opstellen van het re-integratiedossier en adviseert u over de aanvraag.

Week 89

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
WIA-aanvraag indienen bij UWV Uw medewerker dient de WIA-aanvraag in bij UWV.	U ziet er op toe dat: <ul style="list-style-type: none">• uw medewerker het volledige re-integratiedossier samen met de WIA-aanvraag indient bij UWV• de arbodienst het medisch verslag opstuurt naar UWV.		Uw arbodienst stuurt het actueel oordeel (medisch verslag) naar UWV.

Uiterlijk week 104

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
UWV geeft toekenningsbeschikking af Hierin staat hoe zij de WIA-aanvraag hebben beoordeeld.	Zodra u de beschikking van UWV heeft ontvangen, mailt u een kopie van de uitslag naar de claimbehandelaar: claimbehandeling@amersfoortse.nl.	Als UWV oordeelt dat u en uw medewerker niet voldoende inspanningen hebben verricht om de re-integratie te bespoedigen, dan kunnen zij een loonsanctie opleggen. Als dit het geval is en u heeft alle aanwijzingen van uw ketenpartner en De Amersfoortse opgevolgd, dan komt deze loonsanctie voor rekening van De Amersfoortse. Dit is de Poortwachtergarantie waarvoor u verzekerd bent.	Mocht er een Poortwachter-sanctie worden opgelegd dan begeleidt de ketenpartner u en uw medewerker tot aan het moment dat de sanctie is opgeheven.

Tot 6 weken na ontvangst beschikking UWV

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Bezwaar indienen Als u het niet eens bent met de door UWV afgegeven beschikking, dan kunt u bezwaar indienen.		De re-integratiemedewerker neemt contact met u op en bekijkt samen met u of het zinvol is om bezwaar in te dienen. Als dat het geval is, neemt onze bezwaarspecialist contact met u op en vraagt hij u om ons te machtigen om namens u bezwaar in te dienen. De bezwaarspecialist zorgt dan voor een verdere afhandeling van de bezwaarprocedure.	

Tot 6 weken na ontvangst reactie bezwaar

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Beroep aantekenen Bent u het niet eens met de door UWV genomen beslissing op uw bezwaar, dan kunt u beroep aantekenen.	In principe stuurt UWV de beslissing op het bezwaar naar onze bezwaarspecialist. Ontvangt u de beslissing van UWV, mail deze dan naar bezwaar@amersfoortse.nl .	De bezwaarspecialist neemt contact met u op over de beslissing. Als het aantekenen van beroep zinvol is, dan zorgt onze bezwaarspecialist voor een verdere afhandeling van de beroepsprocedure bij de rechtbank.	

Na week 104

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Start loongerelateerde periode Uw medewerker ontvangt een uitkering van UWV. De lengte van de uitkering in de loongerelateerde periode wordt bepaald door het arbeidsverleden van uw medewerker. UWV stuurt u een declaratie voor de uitkering die zij aan uw medewerker hebben gedaan.</p>	<p>Omdat u eigenrisicodragend bent, bent u verantwoordelijk voor betaling van de uitkering van uw medewerker. Hiervoor heeft u AOV 3-12 jaar gesloten. Als u de declaratie van UWV ontvangt, dan moet u deze zelf betalen aan UWV. Vervolgens mailt u de declaratie naar claimbehandeling@amersfoortse.nl. U kunt de declaratie ook per post opsturen naar: De Amersfoortse Afdeling Claimbehandeling AOV Collectief Postbus 2072 3500 HB Utrecht</p> <p>Samen met uw medewerker bekijkt u nogmaals of het mogelijk is om te re-integreren in uw eigen bedrijf. Is dat mogelijk dan past u het arbeidscontract van uw medewerker aan voor de nieuwe werkzaamheden/functie. Is het niet mogelijk om te re-integreren binnen uw bedrijf, dan onderzoekt u of uw medewerker kan re-integreren bij een ander bedrijf.</p>	<p>Het bedrag op de declaratie maken wij aan u over.</p> <p>De re-integratiemedewerker neemt contact met u op en ondersteunt u hierbij door een Plan van Aanpak WGA op te stellen voor de periode 3 – 12 jaar. In dit Plan van Aanpak WGA staat welke stappen nog kunnen worden ondernomen om te re-integreren. Ook onderzoekt de re-integratiemedewerker of en wanneer het zinvol is een herbeoordeling aan te vragen.</p>	<p>Als er nog mogelijkheden zijn om uw medewerker te re-integreren, dan kan de re-integratiemedewerker een externe partij inschakelen</p>

De duur van de loongerelateerde uitkering

Uw medewerker krijgt de loongerelateerde uitkering (LGU) minimaal 3 maanden. Hoe lang uw medewerker de loongerelateerde uitkering krijgt, hangt af van de duur van het arbeidsverleden. Op de site van UWV (www.uwv.nl) kunt u berekenen worden wat de duur van de LGU is.

Einde loongerelateerde uitkering

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>UWV geeft vervolgbeschikking af In de vervolgbeschikking staat of uw medewerker meer of minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit benut en welke uitkering hij krijgt.</p>	<p>U stuurt een kopie van de vervolgbeschikking naar claimbehandeling@amersfoortse.nl. De kopie van de beschikking ontvangen we graag binnen een week.</p>	<p>Wij controleren de beschikking en keren het bedrag aan u uit.</p>	

Na de loongerelateerde periode

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Start vervolgitkering Uw medewerker ontvangt een vervolgitkering als hij zijn restverdiencapaciteit voor minder dan 50% benut.</p> <p>Start loonaanvulling Uw medewerker ontvangt een loonaanvulling als hij zijn restverdiencapaciteit voor 50% of meer benut.</p> <p>Herbeoordeling aanvragen Als er een wijziging is geweest in de situatie van uw medewerker, dan kan een herbeoordeling worden aangevraagd.</p>	<p>Samen met uw medewerker gaat u na of uw medewerker toch meer dan 50% van zijn restverdiencapaciteit kan benutten.</p> <p>Samen met uw medewerker gaat u na of uw medewerker nog meer van zijn restverdiencapaciteit kan benutten.</p> <p>U of uw medewerker vraagt een herbeoordeling aan bij UWV. Het kan ook voorkomen dat UWV de herbeoordeling aanvraagt. Voor ondersteuning kunt u contact opnemen met een van onze specialisten arbeidszaken via telefoonnummer (033) 464 22 01.</p>	<p>De re-integratiemedewerker neemt contact met u op om te bespreken wat uw medewerker kan doen om toch meer dan 50% van zijn restverdiencapaciteit te benutten.</p> <p>De re-integratiemedewerker neemt eventueel contact met u op om te bespreken wat uw medewerker kan doen om nog meer van zijn restverdiencapaciteit te benutten.</p> <p>Het kan ook voorkomen dat een van onze re-integratiemedewerkers contact met u opneemt om samen met u te bekijken of het aanvragen van herbeoordeling zinvol is. Als dat het geval is, neemt daarna onze specialist arbeidszaken contact met u op en vraagt hij u om ons te machtigen om namens u een herbeoordeling aan te vragen. De specialist arbeidszaken zorgt dan voor een verdere afhandeling van de herbeoordelingsprocedure.</p> <p>Als de uitslag van de herbeoordeling niet is zoals verwacht, schakelt de specialist arbeidszaken de bezwaarspecialist in. De bezwaarspecialist neemt vervolgens contact met u op en vraagt u om ons te machtigen om namens u bezwaar in te dienen. De bezwaarspecialist zorgt dan voor een verdere afhandeling van de bezwaarprocedure.</p> <p>Indien mogelijk begeleiden wij ook de verdere re-integratie van uw arbeidsongeschikte medewerker.</p>	

Na de herbeoordeling

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Ontvangst wijzigingsbeslissing van UWV</p> <p>Naar aanleiding van de herbeoordeling ontvangt u een wijzigingsbeslissing van UWV. Hierin staat de uitkomst van de herbeoordeling en wat de gevolgen daarvan zijn voor de uitkering aan uw medewerker.</p>	<p>Een kopie van de wijzigingsbeslissing mailt u naar claimbehandeling@amersfoortse.nl.</p>	<p>De claimbehandelaar registreert de uitkomst van de herbeoordeling. Als u een nieuwe declaratie van UWV naar ons stuurt, dan keren we uit volgens de nieuwe wijziging.</p> <p>Als de uitslag van de herbeoordeling niet is zoals verwacht, dan schakelt de specialist arbeidszaken de bezwaarspecialist in. De bezwaarspecialist neemt vervolgens contact met u op en vraagt u om ons te machtigen om namens u bezwaar in te dienen. De bezwaarspecialist zorgt dan voor een verdere afhandeling van de bezwaarprocedure.</p>	

Tot 6 weken na ontvangst reactie bezwaar

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Beroep aantekenen Bent u het niet eens met de door UWV genomen beslissing op uw bezwaar, dan kunt u beroep aantekenen.	In principe stuurt UWV de beslissing op het bezwaar naar onze bezwaarspecialist. Ontvangt u de beslissing van UWV, mail deze dan naar bezwaar@amersfoortse.nl .	De bezwaarspecialist neemt contact met u op over de beslissing. Is het aantekenen van beroep zinvol, dan zorgt onze bezwaarspecialist voor een verdere afhandeling van de beroepsprocedure bij de rechtbank.	

Vanaf jaar 13

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Einde eigenrisicoperiode WGA U ontvangt een beschikking van UWV. UWV neemt het dossier en de betaling over.	U mailt een kopie van deze beschikking naar claimbehandeling@amersfoortse.nl .	De claimbehandelaar sluit dit dossier. U ontvangt hier een bevestiging van.	

AOW-leeftijd

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Einde van alle werkgevers- en werknemersverzekeringen die u voor uw medewerker heeft afgesloten</p> <p>Uw medewerker ontvangt vanaf nu een AOW-uitkering. U ontvangt een beschikking van UWV.</p>	<p>U mailt een kopie van deze beschikking naar claimbehandeling@amersfoortse.nl.</p>	<p>De claimbehandelaar sluit dit dossier. U ontvangt hier een bevestiging van.</p>	

STAPPENPLAN MEDEWERKERS MET EEN TIJDELIJK DIENSTVERBAND

Klik op één van onderstaande stappen

Dag 1	Medewerker ziekmelden bij De Amersfoortse
Week 1	Telefonisch overleg met de arbodienst
Uiterlijk 4 weken voor ziek uit dienst	Aanvullende vragen met betrekking tot instroom Ziektewet

LET OP.

Als een medewerker met een tijdelijk dienstverband nog bij u in dienst is, dan dienen onderstaande stappen, net als bij medewerkers met een vast contract te worden gevolgd. Uiterlijk 4 weken voordat de medewerker ziek uit dienst gaat, zijn extra stappen noodzakelijk.

Uiterlijk week 6	Opstellen Probleemanalyse
Vanaf week 6 (tot uiterlijk week 68)	Vervroegde aanvraag IVA bij UWV
Vanaf week 8	Aanstellen casemanager Opstellen Plan van Aanpak
Uiterlijk week 42	Melding arbeidsongeschiktheid bij UWV
Week 46-52	Opstellen eerstejaarsevaluatie van het Plan van Aanpak
Week 80	Vorbereiden WIA-aanvraag
Week 89	WIA-aanvraag indienen bij UWV
Uiterlijk week 104	UWV geeft toekenningsbeschikking af
Tot 6 weken na ontvangst beschikking UWV	Bezwaar indienen
Tot 6 weken na ontvangst reactie bezwaar	Beroep aantekenen
Na week 104	Start loongerelateerde periode
Einde loongerelateerde periode	UWV geeft vervolgbeschikking af
Na de loongerelateerde periode	Start vervolgutkering Start loonaanvulling Herbeoordeling aanvragen
Tot 6 weken na ontvangst reactie bezwaar	Beroep aantekenen
Vanaf jaar 13	Einde WGA Eigen Risico periode
AOW-leeftijd	Einde van alle werkgevers- en werknemersverzekeringen die u voor uw medewerker heeft afgesloten

Dag 1

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Medewerker ziekmelden bij De Amersfoortse Dit is de eerste dag dat uw medewerker door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet werkt.	U meldt uw medewerker online ziek via amersfoortse.nl.	Wij melden uw medewerker ziek bij de arbodienst. Een claimbehandelaar van De Amersfoortse neemt de ziekmelding in behandeling.	De arbodienst registreert de ziekmelding en start met het begeleiden van u en uw medewerker.

Om de privacy van uw medewerker te waarborgen, heeft de wetgever een aantal regels opgesteld. Hieronder leest u **wat u wel en niet mag vragen aan uw medewerker**.

- . Vraag alleen gegevens die noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen hoe het verder moet met de werkzaamheden die uw medewerker gewoonlijk uitvoert. U mag bijvoorbeeld vragen wanneer hij weer verwacht op het werk te zijn, of de ziekte te maken heeft met een verkeersongeval (u kunt dan mogelijk de loondoorbetaling (gedeeltelijk) verhalen op de aansprakelijke derde) en wat hij nog wel kan doen.
- . Vraag niet wat uw zieke medewerker precies heeft en waardoor dat komt. Informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte is wettelijk niet toegestaan. Vertelt hij dit uit zichzelf, dan mag u het niet delen met anderen, registreren of verwerken.
- . Vraag uw medewerker niet om een vragenlijst in te vullen waarin om medische informatie (ziektegeschiedenis of medicijngebruik) wordt gevraagd. Dit mag alleen door de arbodienst of bedrijfsarts worden gedaan.
- . Vraag uw arbodienst of bedrijfsarts naar de beperkingen en mogelijkheden van uw zieke medewerker. Zo kunt u vaststellen of u maatregelen moet nemen om uw medewerker weer (sneller) aan het werk te helpen.
- . Als een medewerker langer dan twee maanden bij u in dienst is, mag u vragen of uw medewerker onder een vangnetbepaling valt van de Ziektewet. U kunt de loondoorbetaling dan verminderen met de Ziektewetuitkering van UWV. Let op: deze vraag mag u pas stellen als de proeftijd van uw medewerker verstreken is.

Hieronder leest u **wat de claimbehandelaar wel en niet aan u mag vragen**.

- . De claimbehandelaar zal u nooit om inhoudelijke informatie over het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid vragen, maar uitsluitend om administratieve en verzekeringstechnische gegevens.
- . De claimbehandelaar vraagt niet wat er in het Plan van Aanpak staat of welke interventies zijn ingezet. Als u deze informatie toch geeft, zal de claimbehandelaar u hier op wijzen en de informatie niet gebruiken en ook niet registreren.

Hieronder leest u **wat de re-integratiemedewerker wel en niet aan u mag vragen**.

- . De re-integratiemedewerker legt de informatie die hij krijgt vast in (digitale) dossiers die alleen toegankelijk zijn voor de re-integratiemedewerkers.
- . De re-integratiemedewerker vraagt u of uw medewerker nooit om medische informatie (ziektegeschiedenis, medicijngebruik, behandelend arts). Dit mag alleen de arbodienst of bedrijfsarts. Als u deze informatie toch (spontaan) geeft, zal de re-integratiemedewerker u hier op wijzen en de informatie niet gebruiken en ook niet registreren.
- . De re-integratiemedewerker wisselt alleen die informatie met u uit die noodzakelijk is voor de re-integratie van uw medewerker.

Week 1

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Telefonisch overleg met de arbodienst U bespreekt met de arbodienst het verzuim van uw medewerker.			De arbodienst neemt contact met u op. Als het nodig is, nemen ze ook contact op met uw medewerker.

Uiterlijk 4 weken voor ziek uit dienst

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>4 weken voor ziek-uitdienst-melding Als uw medewerker 4 weken voordat hij uit dienst gaat nog ziek is, dan worden de stappen in gang gezet om de uitvoering van de Ziektewet mogelijk te maken.</p> <p>Ziekmelding UWV Als uw medewerker ziek uit dienst gaat, dan moet hij bij UWV ziek gemeld worden.</p> <p>Hersteldmelding UWV Als uw medewerker weer hersteld is in de Ziektewetperiode, dan moet hij bij UWV hersteld worden gemeld.</p> <p>Ziektewetuitkering In de Ziektewet krijgt uw werknemer een Ziektewetuitkering.</p> <p>Start begeleiding re-integratie De casemanager Ziektewet start met de begeleiding.</p>	<p>U krijgt van ons aanvullende vragen die te maken hebben met de mogelijke instroom in de Ziektewet van uw medewerker. U zorgt dat wij de gevraagde informatie van u ontvangen.</p> <p>Als de (ex-)werknemer zich bij u hersteld meldt, dan geeft u dat ook door aan de casemanager</p> <p>U krijgt van SV Pay een specificatie van het bedrag dat u aan uw werknemer moet uitkeren. Als u bij ons de Ziektewet-verzekering heeft afgesloten, dan krijgt u van SV Pay elke 4 weken een uitkeringsspecificatie en SEPA-bestand om uit te kunnen keren aan de werknemer en voor de loonaangifte te kunnen zorgen.</p>	<p>Met de informatie die wij van u ontvangen, kunnen we de partijen informeren die in de Ziektewet dienstverlening verzorgen.</p> <p>Als u ook een Ziektewet-verzekering heeft afgesloten, dan vergoeden wij elke betalingsperiode van 4 weken de uitkering. Hiervoor hoeft u zelf niks te doen, wij ontvangen de specificaties rechtstreeks van SV Pay</p>	<p>SV Pay meldt aan UWV dat uw medewerker ziek uit dienst is gegaan. Op basis van de beschikbare informatie beoordeelt de arts in de Ziektewetperiode of uw werknemer opgeroepen moet worden voor een spreekuur. Er wordt beoordeeld of uw medewerker nog ziek is.</p> <p>De casemanager zorgt er voor dat de hersteldmelding aan SV Pay wordt doorgegeven. SV Pay meldt aan UWV dat uw medewerker hersteld is. U ontvangt hier van UWV een bevestiging van.</p> <p>SV Pay heeft met de door u aangeleverde informatie een Ziektewetuitkering berekend en stuurt u elke betalingsperiode van 4 weken een uitkerings-specificatie en SEPA-bestand</p> <p>De door u gekozen Ziektewetuitvoerder neemt contact op met uw werknemer. Samen met uw werknemer worden de genomen re-integratiestappen besproken en wordt een nieuw plan gemaakt voor de re-integratie in de Ziektewetperiode.</p>

Uiterlijk week 6

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Opstellen Probleemanalyse Als u verwacht dat uw medewerker langdurig ziek blijft, moet een Probleemanalyse worden opgesteld.	U bent vanaf nu wettelijk verplicht om een re-integratiedossier bij te houden. De Probleemanalyse neemt u daarin op.		Uw arbodienst nodigt uw medewerker uit voor het spreekuur Probleemanalyse bij de bedrijfsarts.

Vanaf week 6 (tot uiterlijk week 68)

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Vervroegde aanvraag IVA bij UWV</p> <p>Is de verwachting dat uw medewerker niet meer zal herstellen, dan kunt u een WIA-beoordeling aanvragen om te bekijken of een vervoegde aanvraag IVA mogelijk is.</p>	<p>U informeert uw medewerker over de mogelijkheid van een vervoegde aanvraag IVA. Willen u en uw medewerker dit traject ingaan, neem dan voor begeleiding hierbij contact op met uw arbodienst.</p>	<p>Als u vragen heeft over de vervoegde aanvraag IVA, neem dan contact op met een van onze re-integratiemedewerkers via telefoonnummer (033) 464 22 99. U kunt ook een email sturen naar rema@amersfoortse.nl.</p>	<p>Op uw verzoek kan de arbodienst beoordelen of een vervoegde aanvraag IVA kansrijk is. Als dat het geval is en uw medewerker de aanvraag in wil dienen, dan helpt de arbodienst u hier bij. Ook zorgt de arbodienst ervoor dat de benodigde medische informatie wordt aangeleverd.</p> <p>Met de vervoegde aanvraag IVA kan in principe eerder worden gestart. Gebruikelijk is om dit traject op zijn vroegst na het opstellen van de Probleem-analyse te starten.</p>

Vanaf week 8

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Aanstellen casemanager Er moet een casemanager worden aangesteld die u en uw medewerker begeleidt.</p> <p>Opstellen Plan van Aanpak (PvA) Binnen 2 weken na de Probleemanalyse moet u een PvA opstellen.</p>	<p>De medewerker van de ketenpartner is uw casemanager. U neemt de naam van de medewerker op in het Plan van Aanpak.</p> <p>U stelt samen met uw medewerker het PvA op en stuurt dit naar uw arbodienst. In het PvA staat in ieder geval:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de re-integratie-doelstelling van u en uw medewerker • wat u en uw medewerker doen om deze doelstelling te bereiken • aanwijzingen van de casemanager die de activiteiten begeleidt en de contacten tussen betrokkenen onderhoudt. <p>Het PvA moet u regelmatig updaten. Ook deze updates stuurt u steeds naar de arbodienst.</p> <p>Het PvA neemt u op in het wettelijk verplichte re-integratiedossier.</p>		<p>U ontvangt van de arbodienst de naam van de casemanager.</p> <p>Uw arbodienst stelt een concept PvA op en stuurt dit naar u toe. Uw casemanager neemt contact met u op om het PvA te bespreken. Ook zorgt de casemanager er samen met u en uw medewerker voor dat het PvA gedurende het re-integratietraject wordt aangepast als dat nodig is.</p>

Als u met uw medewerker een Plan van Aanpak opmaakt, zorgt u er dan voor dat er geen medische informatie in staat (ziektegeschiedenis, medicijngebruik, behandelend arts). Deze gegevens mag u niet delen met anderen, registreren of verwerken, ook niet als de medewerker deze informatie (spontaan) met u deelt. Dit geldt ook voor latere aanpassingen in het Plan van Aanpak, zoals bij de eerstejaarsevaluatie en bij het re-integratieverslag.

Uiterlijk week 42

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Melding arbeidsongeschiktheid bij UWV Uw medewerker moet ziek gemeld worden bij UWV.		De melding voor uw WGA-verzekering wordt door ons geregistreerd	De arbodienst meldt uw medewerker ziek bij UWV.

Week 46-52

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Opstellen eerstejaarsevaluatie van het Plan van Aanpak (PvA) Na de melding arbeidsongeschiktheid bij UWV moet u het PvA evalueren. Dit is de eerstejaarsevaluatie.</p>	<p>U bespreekt met uw medewerker of de gekozen aanpak uit het PvA succesvol is. En welke stappen u in het tweede jaar nog kunt nemen. De uitkomsten van dit gesprek legt u vast in de eerstejaars-evaluatie. U vermeldt dit ook in het PvA. De aanpassingen in het PvA en de eerstejaarsevaluatie neemt u op in het re-integratiedossier.</p>		<p>Uw casemanager ondersteunt u bij het opstellen van de eerstejaarsevaluatie en adviseert over de te nemen stappen. De bedrijfsarts van uw arbodienst stelt rond deze periode een evaluatie op. U kunt deze informatie gebruiken voor de eerstejaarsevaluatie.</p>

Week 8o

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Vorbereiden WIA-aanvraag Verwacht u dat uw medewerker niet hersteld is voor het moment dat u de WIA-aanvraag moet indienen, dan moet u de WIA-aanvraag voorbereiden.	U maakt samen met uw medewerker het re-integratie-dossier in orde. Dit re-integratie-dossier bevat in ieder geval: <ul style="list-style-type: none">• de Probleemanalyse• het Plan van Aanpak• verslagen van voortgangsgesprekken van de arbodienst met uw medewerker• verslagen van betrokken providers• de eerstejaarsevaluatie		Uw casemanager ondersteunt u bij het opstellen van het re-integratiedossier en adviseert u over de aanvraag.

Week 89

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
WIA-aanvraag indienen bij UWV Uw medewerker dient de WIA-aanvraag in bij UWV.	U ziet er op toe dat: <ul style="list-style-type: none">• uw medewerker het volledige re-integratiedossier samen met de WIA-aanvraag indient bij UWV• de arbodienst het medisch verslag opstuurt naar UWV.		Uw arbodienst stuurt het actueel oordeel (medisch verslag) naar UWV.

Uiterlijk week 104

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
UWV geeft toekenningsbeschikking af Hierin staat hoe zij de WIA-aanvraag hebben beoordeeld.	Zodra u de beschikking van UWV heeft ontvangen, mailt u een kopie van de uitslag naar de claimbehandelaar: claimbehandeling@amersfoortse.nl. Heeft u van UWV ook een rapportage van een arbeidsdeskundige ontvangen? Deze mogen wij met het oog op de privacy van uw medewerker niet ontvangen.	Als UWV oordeelt dat u en uw medewerker niet voldoende inspanningen hebben verricht om de re-integratie te bespoedigen, dan kunnen zij een loonsanctie opleggen. Als dit het geval is en u heeft alle aanwijzingen van uw arbodienst, ketenpartner en De Amersfoortse opgevolgd, dan komt deze loonsanctie voor rekening van De Amersfoortse. Dit is de Poortwachtergarantie waarvoor u verzekerd bent.	

Tot 6 weken na ontvangst beschikking UWV

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Bezwaar indienen Als u het niet eens bent met de door UWV afgegeven beschikking, dan kunt u bezwaar indienen.		De re-integratiemedewerker neemt contact met u op en bekijkt samen met u of het zinvol is om bezwaar in te dienen. Als dat het geval is, neemt onze bezwaarspecialist contact met u op en vraagt hij u om ons te machtigen om namens u bezwaar in te dienen. De bezwaarspecialist zorgt dan voor een verdere afhandeling van de bezwaarprocedure.	

Tot 6 weken na ontvangst reactie bezwaar

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Beroep aantekenen Bent u het niet eens met de door UWV genomen beslissing op uw bezwaar, dan kunt u beroep aantekenen.	In principe stuurt UWV de beslissing op het bezwaar naar onze bezwaarspecialist. Ontvangt u de beslissing van UWV, mail deze dan naar bezwaar@amersfoortse.nl .	De bezwaarspecialist neemt contact met u op over de beslissing. Als het aantekenen van beroep zinvol is, dan zorgt onze bezwaarspecialist voor een verdere afhandeling van de beroepsprocedure bij de rechtbank.	

Na week 104

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Start loongerelateerde periode Uw medewerker ontvangt een uitkering van UWV. De lengte van de uitkering in de loongerelateerde periode wordt bepaald door het arbeidsverleden van uw medewerker. UWV stuurt u een declaratie voor de uitkering die zij aan uw medewerker hebben gedaan.</p>	<p>Omdat u eigenrisicodragend bent, bent u verantwoordelijk voor betaling van de uitkering van uw medewerker. Hiervoor heeft u AOV 3-12 jaar gesloten. Als u de declaratie van UWV ontvangt, dan moet u deze zelf betalen aan UWV. Vervolgens mailt u de declaratie naar claimbehandeling@amersfoortse.nl. U kunt de declaratie ook per post opsturen naar: De Amersfoortse Afdeling Claimbehandeling AOV Collectief Postbus 2072 3500 HB Utrecht</p> <p>Samen met uw medewerker bekijkt u nogmaals of het mogelijk is om te re-integreren in uw eigen bedrijf. Is dat mogelijk dan past u het arbeidscontract van uw medewerker aan voor de nieuwe werkzaamheden/functie. Is het niet mogelijk om te re-integreren binnen uw bedrijf, dan onderzoekt u of uw medewerker kan re-integreren bij een ander bedrijf.</p>	<p>Het bedrag op de declaratie maken wij aan u over.</p> <p>De re-integratiemedewerker neemt contact met u op en ondersteunt u hierbij door een Plan van Aanpak WGA op te stellen voor de periode 3 – 12 jaar. In dit Plan van Aanpak WGA staat welke stappen nog kunnen worden ondernomen om te re-integreren. Ook onderzoekt de re-integratiemedewerker of en wanneer het zinvol is een herbeoordeling aan te vragen.</p>	<p>Als er nog mogelijkheden zijn om uw medewerker te re-integreren, dan kan de re-integratiemedewerker een externe partij inschakelen</p>

De duur van de loongerelateerde uitkering

Uw medewerker krijgt de loongerelateerde uitkering (LGU) minimaal 3 maanden. Hoe lang uw medewerker de loongerelateerde uitkering krijgt, hangt af van de duur van het arbeidsverleden. Op de site van UWV (www.uwv.nl) kunt u berekenen worden wat de duur van de LGU is.

Einde loongeralateerde uitkering

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>UWV geeft vervolgbeschikking af In de vervolgbeschikking staat of uw medewerker meer of minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit heeft benut en welke uitkering hij krijgt.</p>	<p>U stuurt een kopie van de vervolgbeschikking naar claimbehandeling@amersfoortse.nl. De kopie van de beschikking ontvangen we graag binnen een week.</p>	<p>Wij controleren de beschikking en keren het bedrag aan u uit.</p>	

Na de loongeralateerde periode

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Start vervolgitkering Uw medewerker ontvangt een vervolgitkering als hij zijn restverdiencapaciteit voor minder dan 50% benut.</p> <p>Start loonaanvulling Uw medewerker ontvangt een loonaanvulling als hij zijn restverdiencapaciteit voor meer dan 50% benut.</p> <p>Herbeoordeling aanvragen Als er een wijziging is geweest in de situatie van uw medewerker, dan kan een herbeoordeling worden aangevraagd.</p>	<p>Samen met uw medewerker gaat u na of uw medewerker toch meer dan 50% van zijn restverdiencapaciteit kan benutten.</p> <p>Samen met uw medewerker gaat u na of uw medewerker nog meer van zijn restverdiencapaciteit kan benutten.</p> <p>U of uw medewerker vraagt een herbeoordeling aan bij UWV. Het kan ook voorkomen dat UWV de herbeoordeling aanvraagt. Voor ondersteuning kunt u contact opnemen met een van onze specialisten arbeidszaken via telefoonnummer (033) 464 22 01.</p>	<p>De re-integratiemedewerker neemt contact met u op om te bespreken wat uw medewerker kan doen om toch meer dan 50% van zijn restverdiencapaciteit te benutten.</p> <p>De re-integratiemedewerker neemt eventueel contact met u op om te bespreken wat uw medewerker kan doen om nog meer van zijn restverdiencapaciteit te benutten.</p> <p>Het kan ook voorkomen dat een van onze re-integratiemedewerkers contact met u opneemt om samen met u te bekijken of het aanvragen van herbeoordeling zinvol is. Als dat het geval is, neemt daarna onze specialist arbeidszaken contact met u op en vraagt hij u om ons te machtigen om namens u een herbeoordeling aan te vragen. De specialist arbeidszaken zorgt dan voor een verdere afhandeling van de herbeoordelings-procedure.</p> <p>Als de uitslag van de herbeoordeling niet is zoals verwacht, schakelt de specialist arbeidszaken de bezwaarspecialist in. De bezwaarspecialist neemt vervolgens contact met u op en vraagt u om ons te machtigen om namens u bezwaar in te dienen. De bezwaarspecialist zorgt dan voor een verdere afhandeling van de bezwaarprocedure.</p> <p>Indien mogelijk begeleiden wij ook de verdere re-integratie van uw arbeids-ongeschikte medewerker.</p>	

Na de herbeoordeling

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Ontvangst wijzigingsbeslissing van UWV</p> <p>Naar aanleiding van de herbeoordeling ontvangt u een wijzigingsbeslissing van UWV. Hierin staat de uitkomst van de herbeoordeling en wat de gevolgen daarvan zijn voor de uitkering aan uw medewerker.</p>	<p>Een kopie van de wijzigingsbeslissing mailt u naar claimbehandeling@amersfoortse.nl.</p>	<p>De claimbehandelaar registreert de uitkomst van de herbeoordeling. Als u een nieuwe declaratie van UWV naar ons stuurt, dan keren we uit volgens de nieuwe wijziging.</p> <p>Als de uitslag van de herbeoordeling niet is zoals verwacht, dan schakelt de specialist arbeidszaken de bezwaarspecialist in. De bezwaarspecialist neemt vervolgens contact met u op en vraagt u om ons te machtigen om namens u bezwaar in te dienen. De bezwaarspecialist zorgt dan voor een verdere afhandeling van de bezwaarprocedure.</p>	

Tot 6 weken na ontvangst reactie bezwaar

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Beroep aantekenen Bent u het niet eens met de door UWV genomen beslissing op uw bezwaar, dan kunt u beroep aantekenen.	In principe stuurt UWV de beslissing op het bezwaar naar onze bezwaarspecialist. Ontvangt u de beslissing van UWV, mail deze dan naar bezwaar@amersfoortse.nl .	De bezwaarspecialist neemt contact met u op over de beslissing. Is het aantekenen van beroep zinvol, dan zorgt onze bezwaarspecialist voor een verdere afhandeling van de beroepsprocedure bij de rechtbank.	

Vanaf jaar 13

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
Einde eigenrisico-periode WGA U ontvangt een beschikking van UWV. UWV neemt het dossier en de betaling over.	U mailt een kopie van deze beschikking naar claimbehandeling@amersfoortse.nl .	De claimbehandelaar sluit dit dossier. U ontvangt hier een bevestiging van.	

AOW-leeftijd

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		De Amersfoortse	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Einde van alle werkgevers- en werknemersverzekeringen die u voor uw medewerker heeft afgesloten</p> <p>Uw medewerker ontvangt vanaf nu een AOW-uitkering. U ontvangt een beschikking van UWV.</p>	<p>U mailt een kopie van deze beschikking naar claimbehandeling@amersfoortse.nl.</p>	<p>De claimbehandelaar sluit dit dossier. U ontvangt hier een bevestiging van.</p>	

Recht op Vangnet tijdens dienstverband

In een aantal situaties kunt u voor een zieke medewerker met vast dienstverband een Ziektewetuitkering aanvragen bij UWV. U betaalt dan als werkgever het loon door aan de medewerker, maar u kunt dit vervolgens verrekenen met de uitkering die u ontvangt vanuit UWV. Dit kan ook als u eigenrisicodragers bent voor de Ziektewet. Het gaat hier om het zogenoemde 'Vangnet'. U heeft maximaal 104 weken recht op een dergelijke uitkering, berekend vanaf de eerste ziektedag.

Recht op Vangnet kan van toepassing zijn of raken in de volgende situaties:

1. De medewerker is ziek, maar heeft een no-riskpolis

De no-riskpolis is bedoeld voor medewerkers met een arbeidshandicap of ziekte.

U kunt dan bijvoorbeeld denken aan een medewerker die aan het begin van zijn dienstverband recht heeft op een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering. De medewerker heeft hierover een beslissing gekregen van UWV, waarmee het recht op no-risk kan worden vastgesteld.

Een andere situatie is die van een medewerker wiens WIA-uitkering is afgewezen (minder dan 35% arbeidsongeschikt bevonden). In dat geval heeft de nieuwe werkgever recht op no-risk.

De voorwaarden en criteria voor recht op no-risk zijn behoorlijk uitgebreid: zo bestaat nog een aantal andere criteria op grond waarvan dit recht kan worden ontleend. Voor de totale regelgeving verwijzen wij u graag verwijzen naar de website van UWV.

2. De medewerker is ziek als gevolg van zwangerschap of bevalling

Als uw medewerker ziek is tijdens haar zwangerschapsverlof, heeft uw medewerker recht op een zwangerschapsuitkering vanuit de WAZO (Wet Arbeid en Zorg). Als uw medewerker al voor of na de zwangerschapsverlofperiode ziek wordt, dan kunt u voor deze medewerker een Ziektewetuitkering bij UWV aanvragen.

3. De medewerker is ziek als gevolg van orgaandonatie

U kunt een Ziektewetuitkering worden aangevraagd als de medewerker ziek is geworden als gevolg van orgaandonatie.

4. De medewerker is ziek, maar behoort tot de doelgroep van de Participatiewet

Sinds 1 januari 2015 bestaat de Participatiewet. Deze wet heeft als doel om ondersteuning te bieden aan mensen die werk zoeken, met of zonder arbeidsbeperking. De wet vervangt de eerdere wetten Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), Wet werk en bijstand (Wwb) en de Wet sociale werkvoorziening (WSW). Deze verschillende doelgroepen hebben recht op vangnet vanuit dezelfde wet.

5. De medewerker is ziek, maar valt onder de Compensatieregeling

Voor oudere medewerkers die vanuit een werkloosheidsituatie zijn aangenomen bij een nieuwe werkgever, bestaat de Compensatieregeling. Op grond van deze regeling kunt u in sommige situaties een Ziektewetuitkering aanvragen en verrekenen met het door te betalen loon.

De volgende criteria zijn van toepassing:

1. De medewerker is geboren vóór 8 juli 1954
2. Bij de werkgever in dienst na 8 juli 2009
3. Niet langer dan 5 jaar bij de werkgever in dienst
4. De medewerker had in de 52 weken voor hij bij de werkgever in dienst kwam, onafgebroken recht op een WW-uitkering
5. De medewerker kan langer dan 13 weken niet werken door ziekte. De eerste 13 weken moet u het loon doorbetalen. Na deze periode kunt u bij UWV een Ziektewetuitkering aanvragen.