

De 29 meest gestelde vragen
van werkgevers over

Langdurig ziekte- verzuim

Pittige kost,
lekker
uitgelegd!



tempo team

Inhoud

1.	Wat is langdurig ziekteverzuim?	5	16.	Wat is een deskundigenoordeel?	10
2.	Wat moet er na zes weken ziekte gebeuren?	5	17.	Wanneer vraag ik een deskundigenoordeel aan?	10
3.	Wat is een probleemanalyse?	5	18.	Wat is het nut van een deskundigenoordeel?	10
4.	Kan ik vragen of de werknemer een burn-out heeft?	6	19.	Kan ik de werknemer dwingen een deskundigenoordeel te overleggen?	10
5.	Ik vermoed dat de werknemer een burn-out heeft. Wat nu?	6	20.	Hoeveel kost een deskundigenoordeel?	11
6.	Hoe lang duurt een burn-out?	6	21.	Wanneer moet het UWV mij gratis een deskundigenoordeel geven?	11
7.	Wat is een Plan van Aanpak?	7	22.	Wat kan de werknemer doen als hij het niet eens is met de bedrijfsarts?	11
8.	Wanneer moet ik een Plan van Aanpak opstellen?	7	23.	Wat kan ik doen als de werknemer weigert mee te werken aan de re-integratie?	11
9.	Hoe begeleid ik een langdurig zieke werknemer?	7	24.	Wanneer verliest een zieke werknemer het recht op een ziektewetuitkering?	12
10.	Wanneer moet ik een zieke werknemer bij het UWV aanmelden?	8	25.	Wat is re-integratie tweede spoor?	12
11.	Wat is een loonsanctie?	8	26.	Wanneer maak ik een eerstejaarsevaluatie?	12
12.	Hoe toetst het UWV of er genoeg is gedaan aan re-integratie?	9	27.	Wat is de Poortwachertoets?	12
13.	Wat doet het UWV als de re-integratie niet goed verlopen is?	9	28.	Wanneer moet ik een re-integratieverslag maken?	13
14.	Wat is een administratieve loonsanctie?	9	29.	Wat staat er in een re-integratieverslag?	13
15.	Moet een werknemer die volgens de bedrijfsarts beter is weer aan het werk?	10			



De 29 meest gestelde vragen
van werkgevers over

Langdurig ziekte- verzuim

1. Wat is langdurig ziekteverzuim?

Ziekteverzuim dat langer duurt dan zes weken is langdurig. Als werkgever moet je ervoor zorgen dat de werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk kan, eventueel in aangepaste vorm. Duurt het ziekteverzuim toch langer dan zes weken, dan zijn er extra verplichtingen op grond van de Wet verbetering poortwachter.

2. Wat moet er na zes weken ziekte gebeuren?

De arbodienst of de bedrijfsarts moet na zes weken ziekte een probleemanalyse opstellen. Dit gebeurt tijdens een consult met de werknemer.

3. Wat is een probleemanalyse?

In de probleemanalyse onderzoeken arts en werknemer samen wat de oorzaak is van het verzuim. Ook beoordeelt de bedrijfsarts wat de werknemer wel en niet kan en mag, en wat er moet gebeuren om beter te worden en weer aan het werk te gaan. De probleemanalyse gaat naar de werkgever en de werknemer.



Na 6 weken: probleemanalyse

ZORG: Er wordt een afspraak gemaakt bij de bedrijfsarts. Vanaf dit moment heb je als werkgever een ondersteunende rol. Daarom is het fijn als je werknemer af en toe wat van je hoort. Dat kan zijn in de vorm van een kort berichtje, kaartje of bloemetje. Let op: al het contact verloopt via de bedrijfsarts dus je vraagt niet naar het verloop van de ziekte. Maar laat wel weten dat je aan je collega denkt. Dat vindt iedereen fijn, toch?

ZAAK: De arbodienst of de bedrijfsarts moet na zes weken ziekte een probleemanalyse opstellen. Dit gebeurt tijdens een consult met je medewerker. Wat moet je als werkgever doen? Je voert ten minste elke zes weken een voortgangsgesprek(je) met je medewerker en bespreekt het advies van de bedrijfsarts. Dit kan gewoon via de telefoon. Deze contactmomenten en de gemaakte afspraken in het kader van de re-integratie leg je vast in het re-integratiedossier van je werknemer.

4. Kan ik vragen of de werknemer een burn-out heeft?

Nee, je mag een werknemer niet vragen naar de aard van zijn of haar ziekte, dus ook niet of hij een burn-out heeft. Maar als er sprake is van een burn-out, staat meestal in de probleemanalyse dat:

- er energetische beperkingen zijn;
- de medewerker een behandeltraject volgt;
- de medewerker wordt geadviseerd contact te onderhouden met de werkgever.

Er kan ook worden aangegeven dat de medewerker bijvoorbeeld een uur per dag aangepaste werkzaamheden kan doen.

5. Ik vermoed dat de werknemer een burn-out heeft. Wat nu?

Je kunt niet weten of de werknemer een burnout heeft en je mag het hem niet vragen. Maar als blijkt dat de uitval van de werknemer en de klachten werkgerelateerd zijn, is er werk aan de winkel. Waarom ervaart de werknemer stress, moet hij te hard werken, maakt hij te veel uren, worden er te hoge eisen aan hem gesteld? En vooral: wat kan ik als werkgever doen om dit in de toekomst te voorkomen?

→ [Meer lezen over het herkennen van klachten van een burn-out bij een medewerker](#)

6. Hoe lang duurt een burn-out?

Hoe lang een burn-out duurt, kun je van tevoren niet zeggen. Een burn-out verloopt voor iedereen anders, sommige mensen zijn al na drie maanden hersteld, bij anderen kan het wel een jaar duren.



Meer lezen over burn-out en jouw rol als werkgever?

- [Klachten en symptomen van een burn-out](#)
- [Burn-out of overspannen?](#)
- [Jouw rol als werkgever bij het burn-out herstel van een werknemer](#)
- [Re-integratie na burn-out: dit kan je doen als werkgever](#)
- [Verzuimverzekering: zo werkt doorbetaling bij burn-out](#)
- [Zo voorkom je burn-outs bij je werknemers](#)

7. Wat is een Plan van Aanpak?

Op basis van de probleemanalyse maak je samen met de werknemer een Plan van Aanpak. Hierin leggen jullie de gemaakte afspraken schriftelijk vast, zodat jullie allebei weten wat je van elkaar mag verwachten en wat er moet gebeuren.

8. Wanneer moet ik een Plan van Aanpak opstellen?

Uiterlijk twee weken na ontvangst van de probleemanalyse moet je samen met de werknemer een Plan van Aanpak opstellen. Er moet dus binnen acht weken na de eerste ziektedag een Plan van Aanpak zijn.

9. Hoe begeleid ik een langdurig zieke werknemer?

Als een werknemer langdurig ziek is door bijvoorbeeld een burn-out, moet je samen met hem een re-integratiedossier bijhouden. Hierin verzamel je alle gegevens, documenten en correspondentie die te maken hebben met het verloop van het ziekteverzuim, met uitzondering van medische gegevens. Daarnaast noteer je wat er is gedaan om de werknemer aan het werk te krijgen of te houden en hoeveel uur hij heeft gewerkt.

10. Wanneer moet ik een zieke werknemer bij het UWV aanmelden?

Je moet een zieke werknemer uiterlijk in de 42e ziekteweek aanmelden bij het UWV. Als het dienstverband met een zieke werknemer tijdens ziekte eindigt, moet je de ziekmelding uiterlijk op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst aan het UWV doorgeven. Voor eigenrisicodragers voor de Ziektewet gelden andere termijnen. Houd dit goed in de gaten, als je zieke werknemers te laat ziek meldt, kun je een boete krijgen van maximaal € 455 per werknemer.

Stappenplan bij een burn-out

Zowel je medewerker als jij moeten bepaalde stappen ondernemen bij een burn-out. Die beginnen al gelijk in de eerste week van de verzuimmelding. Wat je rechten en plichten als werkgever zijn in deze situatie, staan allemaal haarfijn uitgelegd in Wet verbetering poortwachter. Wij maken het je lekker nog makkelijker en hebben het overzichtelijk in een stappenplan voor je gezet. Fijn, toch?

→ [*Klik* naar het stappenplan bij een burn-out](#)

11. Wat is een loonsanctie?

Het UWV kan de verplichting, van jou als werkgever, om het loon door te betalen met maximaal een jaar verlengen. Dit heet een loonsanctie. Deze sanctie wordt opgelegd als je als werkgever onvoldoende of het verkeerde aan re-integratie hebt gedaan. Gaat de medewerker voor het einde van die 2 jaar uit dienst, dan legt het UWV een verhaalsanctie op.

12. Hoe toetst het UWV of er genoeg is gedaan aan re-integratie?

Het UWV toetst het re-integratieverslag. Aan de hand van drie stappen beoordeelt het UWV of er genoeg is gedaan aan re-integratie:

- Is het re-integratieresultaat bevredigend?
- Zijn de re-integratie-inspanningen voldoende?
- Zo niet, heeft de werkgever een goede reden waarom hij niet genoeg re-integratie-inspanningen heeft gedaan?

Re-integratieverslag

Als werkgever houd je alle afspraken over re-integratie bij in een zogenaamd re-integratieverslag. Hierin verzamel je alle gegevens, documenten en correspondentie die te maken hebben met het verloop van het ziekteverzuim, met uitzondering van medische gegevens. Daarnaast noteer je wat er is gedaan om de werknemer aan het werk te krijgen of te houden en hoeveel uur hij heeft gewerkt.

→ [Lees ook: wat staat er in een re-integratieverslag?](#)

13. Wat doet het UWV als de re-integratie niet goed verlopen is?

Als er geen goed Plan van Aanpak of geen goed re-integratieplan is, kan het UWV na twee jaar ziekte een loonsanctie opleggen. Wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte eindigt en de medewerker ziek uit dienst gaat, kan dit ook eerder. In het laatste geval verhaalt het UWV het ziekengeld op jou als werkgever.

14. Wat is een administratieve loonsanctie?

Het UWV kan ook een loonsanctie opleggen als niet alle stukken bij het re-integratieverslag compleet zijn. Dit heet een administratieve loonsanctie. Je krijgt dan de tijd om dit in orde te maken. Doe je dit niet of te laat, dan kan het UWV je alsnog een loonsanctie van een jaar opleggen.

15. Moet een werknemer die volgens de bedrijfsarts beter is weer aan het werk?

Ja, als de bedrijfsarts oordeelt dat de medewerker beter is, moet hij weer aan het werk. Wanneer hij het niet eens is met de (bedrijfs)arts en vindt dat hij nog niet helemaal beter is, kan hij een deskundigenoordeel vragen aan een arts van het UWV. Zolang de aanvraag loopt, geldt het oordeel van de bedrijfsarts.

16. Wat is een deskundigenoordeel?

Bij onenigheid tussen werkgever en werknemer over ziekte en werkhervatting, kan een van beiden een onafhankelijk oordeel aan het UWV vragen. Dit heet een deskundigenoordeel.

17. Wanneer vraag ik een deskundigenoordeel aan?

De volgende situaties komen het meest voor: jij vindt dat de werknemer beter is en aan het werk kan, de werknemer vindt dat hij nog ziek is. Of andersom: de werknemer wil aan de slag, maar de (bedrijfs)arts vindt dat hij het werk nog niet aankan.

18. Wat is het nut van een deskundigenoordeel?

Een deskundigenoordeel kan beslissend zijn, hoewel het niet bindend is voor de werkgever. Als de bedrijfsarts en de verzekeringsarts van het UWV het niet eens zijn over de arbeids(on)geschiktheid, geeft het deskundigenoordeel vaak de doorslag en wordt deze over het algemeen gevolgd.

19. Kan ik de werknemer dwingen een deskundigenoordeel te overleggen?

Nee. Een werknemer is niet verplicht een deskundigenoordeel aan te vragen. Als jij van mening bent dat er een deskundigenoordeel moet komen, kun je deze zelf bij het UWV aanvragen.

20. Hoeveel kost een deskundigenoordeel?

Een deskundigenoordeel kost de werknemer € 100 en jou als werkgever € 400.

21. Wanneer moet het UWV mij gratis een deskundigenoordeel geven?

Als je een arbeidsovereenkomst via de kantonrechter wilt beëindigen omdat de werknemer zijn verplichtingen bij ziekte niet heeft vervuld, moet je een deskundigenoordeel meesturen. Hiervoor hoeft je het UWV niets te betalen.

22. Wat kan de werknemer doen als hij het niet eens is met de bedrijfsarts?

Als een werknemer twijfelt over het oordeel van de bedrijfsarts, heeft hij het recht om een second opinion bij een andere bedrijfsarts te vragen.

23. Wat kan ik doen als de werknemer weigert mee te werken aan de re-integratie?

Wanneer de werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie, kun je een paar dingen doen.

- Zijn loon stopzetten. Je moet hem wel vooraf waarschuwen en schriftelijk informeren over je plan.
- Bij het UWV een deskundigenoordeel vragen. Als het UWV vindt dat je – in tegenstelling tot de werknemer – voldoende re-integratie-inspanningen hebt verricht, stop je de loondoorbetaling gedurende de tijd dat de werknemer niet mee wil werken.
- De kantonrechter vragen om het arbeidscontract te beëindigen. Het beëindigen van het arbeidscontract kan alleen bij herhaaldelijk niet meewerken. (Bij de eerste keer niet meewerken kan een loonstop worden opgelegd. Bij een tweede keer ook en bij een derde keer behoort contractbeëindiging tot de mogelijkheden) Het verbod om tijdens de eerste twee jaar van ziekte op te zeggen, geldt dan niet.

24. Wanneer verliest een zieke werknemer het recht op een ziektebewaarting?

Als een zieke werknemer zelf ontslag neemt, meewerkt aan zijn eigen ontslag, of zonder goede reden het ontslag niet aanvecht, krijgt hij geen ziektebewaarting uitbetaald. Ook als de werknemer op staande voet wordt ontslagen, is hij verplicht om zich hiertegen te verzetten.

25. Wat is re-integratie tweede spoor?

Wanneer de bedrijfsarts vaststelt dat een werknemer langdurig ziek is en terugkeer bij zijn werkgever niet meer mogelijk is, moeten werkgever en werknemer passend werk bij een andere werkgever zoeken. Dit heet re-integratie tweede spoor. Uitgangspunt is dat in het tweede jaar van ziekte in principe het tweede spoor wordt ingezet.

26. Wanneer maak ik een eerstejaarsevaluatie?

Aan het eind van het eerste ziektejaar (tussen de 46e en 52e ziekteweek) evalueer je samen met de zieke werknemer het afgelopen jaar. Wat is er gedaan aan re-integratie en wat staat jullie nog te doen? Het schriftelijke verslag hiervan doe je in het re-integratiedossier. Het UWV neemt de eerstejaarsevaluatie mee bij de Poortwachertoets.

27. Wat is de Poortwachertoets?

Na 89 weken ziekte maak je een verslag over het verloop van de ziekte en de re-integratie-inspanningen. Het UWV toetst aan de hand van dit verslag of je aan je re-integratieverplichtingen hebt voldaan. Dit heet de Poortwachertoets.

28. Wanneer moet ik een re-integratieverslag maken?

Je moet het re-integratieverslag uiterlijk in de 89e ziekteweek maken. De werknemer heeft dit nodig om een WIA-uitkering te kunnen aanvragen.

Voordat het UWV de WIA-aanvraag van de werknemer beoordeelt, toetsen zij aan de hand van het re-integratieverslag of jij als werkgever aan jouw re-integratieverplichting hebt voldaan (of dat een loonsanctie opgelegd wordt).

29. Wat staat er in een re-integratieverslag?

Het re-integratieverslag bevat documenten zoals de probleemanalyse, het Plan van Aanpak en de eerstejaarsevaluatie. Verder zeg je ook iets over:

- de kwaliteit van de arbeidsrelatie;
- het verloop van de arbeidsongeschiktheid;
- de functionele beperkingen van de werknemer;
- de mogelijkheden die de werknemer heeft om te werken;
- of er passend werk is binnen het bedrijf;
- het oordeel van de werknemer: hoe kijkt deze aan tegen de afgelopen twee jaar en welke mogelijkheden ziet hij om weer aan het werk te gaan?

© oktober 2020, Tempo-Team, Amsterdam-Zuidoost

Alle rechten voorbehouden. Tempo-Team is zich volledig bewust van haar taak een zo betrouwbaar mogelijke uitgave te verzorgen. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor onjuistheden die eventueel in dit document voorkomen.

Personeelstekort

Kom je door een langdurig zieke werknemer handen tekort? Tempo-Team to the rescue! Wij helpen je snel en vakkundig aan een tijdelijke medewerker. Zo draait je bedrijf lekker door. Yes!

[Geef je vacature door >](#)

Meer vragen over ziekteverzuim? Andere werkgevers downloade ook:

→ De 23 meest gestelde vragen over kort ziekteverzuim

Met o.a. antwoord op de volgende vragen:

- Wat is ziekteverzuimbeleid?
- Wat mag ik van een werknemer verlangen bij een ziekmelding?
- Wanneer geef ik de ziekmelding door aan de Arbodienst of bedrijfsarts?
- Hoe weet ik dat de werknemer echt ziek is?
- Wat is een verzuimreglement?

→ De 12 meest gestelde vragen van werkgevers over werknemers die langer dan 2 jaar ziek zijn

Met o.a. antwoord op de volgende vragen:

- Wat is de WIA
- Wat is het verschil tussen de IVA en de WGA?
- Wanneer moet de werknemer een WIA-uitkering aanvragen?
- Hoe beoordeelt het UWV de inspanningen van de werkgever met betrekking tot werkhervatting?
- Waar vind ik informatie over het begeleiden van een zieke werknemer?



tempo team