

U heeft alleen een
WGA-verzekering
Eigen Risico van a.s.r.



a.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen

Stappenplan

U heeft een arbeidsongeschikte medewerker. Dat betekent dat er de komende tijd een aantal (wettelijke) verplichtingen op u en uw medewerker afkomen. Hieronder ziet u welke dat zijn. En hoe wij u daarbij ondersteunen. Bij sommige stappen bieden wij alleen ondersteuning als u ook een Verzuimverzekering heeft van a.s.r.. Informeer bij uw verzuimverzekeraar in hoeverre zij u bij deze stappen kunnen ondersteunen.

Klik op één van onderstaande stappen

Dag 1:	Medewerker ziek melden bij de arbodienst Medewerker ziek melden bij uw verzuimverzekeraar
Week 6:	Opstellen Probleemanalyse
Uiterlijk week 8:	Aanstellen casemanager Opstellen Plan van Aanpak
Vanaf week 8:	Vervroegde aanvraag WIA bij UWV
Uiterlijk week 42	Melding arbeidsongeschiktheid bij a.s.r. 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 beschikking 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
3 tot 38 maanden na 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 WGA Eigen Risico periode
AOW gerechtigde leeftijd:	Einde van alle werkgevers- en werknemersverzekeringen die u voor uw medewerker heeft afgesloten

Privacy gewaarborgd

Wij vinden het belangrijk dat u er op kunt vertrouwen dat de gegevens van u en uw zieke medewerker(s) veilig zijn bij ons. Daarom hebben wij onze organisatie zo ingericht dat administratieve gegevens van u en uw zieke medewerker (zoals verzekeringsgegevens, naam, adres en geboortedatum) alleen door een claimbehandelaar mogen worden behandeld. De gezondheidsgegevens* (zoals beperkingen en mogelijkheden van uw medewerker) die wij binnenkrijgen, worden uitsluitend gebruikt door een re-integratiemedewerker. Deze strikte scheiding tussen administratieve gegevens en gezondheidsgegevens zorgt ervoor dat de privacy van uw medewerker bij ons gewaarborgd is.

* Wanneer wij spreken over gezondheidsgegevens bedoelen wij niet de medische gegevens; deze laatste mogen wij als verzekeraar niet ontvangen.

Dag 1

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Medewerker ziek melden bij de arbodienst</p> <p>Dit is de eerste dag dat uw medewerker door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet werkt.</p>	<p>U meldt uw medewerker ziek bij uw arbodienst.</p>		
<p>Als u een verzuimverzekering heeft: medewerker ziek melden bij uw verzuimverzekeraar</p> <p>Dit is de eerste dag dat uw medewerker door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet werkt.</p>	<p>U meldt uw medewerker ziek bij uw verzuim-verzekeraar.</p>		

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.

Week 6

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Opstellen Probleemanalyse</p> <p>Als u verwacht dat uw medewerker langdurig ziek blijft, moet een Probleemanalyse worden opgesteld.</p>	<p>U neemt contact op met uw arbodienst/bedrijfsarts en vraagt om een Probleemanalyse op te stellen. Een voorbeeld van het formulier voor de Probleemanalyse vindt u op de website van UWV.</p> <p>U ziet er op toe dat uw arbodienst/bedrijfsarts minimaal eens in de 6 weken contact heeft met uw medewerker.</p>		

Uiterlijk week 8

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Aanstellen casemanager</p> <p>Er moet een casemanager worden aangesteld die u en uw medewerker begeleidt.</p>	<p>U stelt zelf intern een casemanager aan of huurt er één in. De naam van de casemanager neemt u op in het Plan van Aanpak.</p>		
<p>Opstellen Plan van Aanpak (PvA)</p> <p>Binnen 2 weken na de Probleemanalyse moet u een PvA opstellen.</p>	<p>U stelt samen met uw medewerker het PvA op. In dit PvA staat in ieder geval:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wat de re-integratie-doelstelling is 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.</p>		

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**.

- Als u met uw medewerker een Plan van Aanpak opmaakt, zorg er dan voor dat er geen medische informatie in staat (ziektageschiedenis, 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.

Vanaf week 8

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Vervroegde aanvraag IVA bij UWV</p> <p>Is de verwachting dat uw medewerker niet meer zal herstellen? Dan kan de IVA vervroegd worden aangevraagd.</p>	<p>U informeert uw medewerker over de mogelijkheid van een vervroegde aanvraag IVA. Willen u en uw medewerker dit traject ingaan, neem dan contact op met uw arbodienst/bedrijfsarts.</p> <p>Wilt u overleggen over de aanpak van uw arbodienst/bedrijfsarts? Of heeft u nog andere vragen, dan kunt u contact opnemen met één van onze re-integratiemedewerkers via telefoonnummer (033) 464 28 42. U kunt ook een email sturen naar rema@asr.nl.</p>	<p>Een van onze ervaren re-integratiemedewerkers bekijkt samen met u wat de beste aanpak is in uw specifieke geval.</p>	

Uiterlijk week 42

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Melding arbeidsongeschiktheid bij a.s.r.</p> <p>Via asr.nl/ziek-hersteld meldt u uiterlijk in de 42ste week aan ons dat uw medewerker ziek is.</p>	<p>U vult de gevraagde gegevens in. Dat zijn zowel administratieve gegevens als gezondheidsgegevens.</p>	<p>Nadat u de melding heeft ingediend, ontvangt u per email een overzicht van alle gegevens die u heeft aangeleverd. Dit is ook de ontvangstbevestiging.</p> <p>Vervolgens controleert de claimbehandelaar de administratieve gegevens. Hij beoordeelt ook of de melding in behandeling wordt genomen. De uitkomst hiervan wordt per brief bevestigd.</p> <p>Als de melding in behandeling wordt genomen, beoordeelt de re-integratiemedewerker de gezondheidsgegevens. Hij neemt binnen 15 werkdagen telefonisch contact met u op. De volgende onderwerpen zal hij dan met u willen bespreken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het verloop van de re-integratie • de stappen die genomen kunnen worden om de re-integratie te versnellen • hoe hij u daarbij kan helpen <p>Als een ziekmelding te laat bij ons binnenkomt, volgen wij de regels uit de polisvoorwaarden. Dit betekent dat u geen recht heeft op uitkering vanuit uw WGA-verzekering Eigen Risico.</p>	
<p>Melding arbeidsongeschiktheid bij UWV</p> <p>U meldt uw medewerker ziek bij UWV.</p>	<p>Afhankelijk van de afspraken die u heeft gemaakt met uw arbodienst/bedrijfsarts melden zij of u de arbeidsongeschiktheid van uw medewerker bij UWV.</p>		

Lees verder op de volgende pagina.

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**.

- Wij vragen u nooit om informatie die u ook zelf niet mag vragen aan uw medewerker. Als u deze informatie toch geeft, zullen wij u hier op wijzen en de informatie niet gebruiken en ook niet registreren.
- Als u een ziekmelding bij ons doet, wijzen wij u er op dat de gezondheidsgegevens die de re-integratiemedewerker van u krijgt strikt gescheiden zijn van de administratieve gegevens die de claimbehandelaar heeft.

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, medicijn-gebruik, 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 46-52

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Opstellen eerstejaars-evaluatie van het Plan van Aanpak (PvA)</p> <p>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 eerstejaarsevaluatie. U vermeldt dit ook in het PvA.</p>		

Week 80

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Vorbereiden WIA aanvraag</p> <p>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.</p>	<p>U stelt samen met uw medewerker een re-integratieverslag op. Dit re-integratieverslag bevat in ieder geval:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de Probleemanalyse • het PvA • verslagen van voortgangsgesprekken van de arbodienst/ bedrijfsarts met uw medewerker • de eerstejaarsevaluatie 	<p>Een van onze re-integratiemedewerkers neemt contact met u op om u – waar nodig – te ondersteunen en te adviseren over de WIA aanvraag. Door de WIA aanvraag goed voor te bereiden en de uitkomst van de beoordeling door UWV zo realistisch mogelijk in te schatten, worden verassingen voorkomen.*</p>	

* Voorbeeld waarom het belangrijk is om de beoordeling van UWV zo realistisch mogelijk in te schatten?

Stel u heeft een telefoniste in dienst die na een ongeluk 100% doof is. Zij kan haar oude werk dan niet meer uitvoeren. UWV zal bij het behandelen van de UWV aanvraag echter oordelen dat ze nog heel goed ander werk kan doen. Bijvoorbeeld administratief werk. UWV zal haar dan waarschijnlijk voor minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaren.

Dit wetende, kan onze re-integratiemedewerker eventueel nog voordat UWV een beslissing heeft genomen hiervoor al voorbereidingen treffen. Bijvoorbeeld door uw medewerker alvast bijscholingscursussen en/of trainingen aan te bieden.

Week 89

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

Uiterlijk week 104

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>UWV geeft toekenningsbeschikking af</p> <p>Uiterlijk in week 104 geeft UWV de beschikking af. Hierin staat hoe zij de WIA aanvraag hebben beoordeeld.</p>	<p>Zodra u de beschikking van UWV heeft ontvangen, mailt u een kopie ervan naar de claimbehandelaar: claimbehandeling@asr.nl. De kopie van de beschikking ontvangen we graag ruim voor het verstrijken van de bezwaartermijn.</p>	<p>U ontvangt een ontvangstbevestiging. Ook vragen wij u dan om enkele aanvullende gegevens.</p>	

Tot 6 weken na ontvangst beschikking UWV

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Bezwaar indienen</p> <p>Bent u het niet eens met de door UWV afgegeven beschikking, dan kunt u bezwaar indienen.</p>		<p>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.</p>	

Tot 6 weken na ontvangst reactie bezwaar

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Beroep aantekenen</p> <p>Bent u het niet eens met de door UWV genomen beslissing op uw bezwaar, dan kunt u beroep aantekenen.</p>	<p>In principe stuurt UWV de beslissing op het bezwaar naar onze bezwaarspecialist. Ontvangt u de beslissing van UWV, mail deze dan naar bezwaar@asr.nl.</p>	<p>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.</p>	

Na week 104

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Start loongerelateerde periode</p> <p>Uw medewerker ontvangt een uitkering van UWV. De hoogte van de uitkering in de loongerelateerde periode wordt bepaald door het arbeidsverleden van uw medewerker. UWV stuurt u een declaratie voor de uitkering aan uw medewerker.</p>	<p>Omdat u eigenrisicodragert bent, bent u verantwoordelijk voor betaling van de uitkering van uw medewerker. Hiervoor heeft u een WGA-verzekering Eigen Risico gesloten. Als u de declaratie van UWV ontvangt, mailt u deze naar claimbehandeling@asr.nl. U kunt de declaratie ook per post opsturen naar: a.s.r. Afdeling Claimbehandeling AOV Collectief Postbus 42 3800 AA Amersfoort.</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 2 – 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 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. Bijvoorbeeld een re-integratiebedrijf als Keerpunt.</p>

3 tot 38 maanden na start loongerelateerde periode

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Einde loongerelateerde periode: UWV geeft vervolgbeschikking af</p> <p>In de vervolgbeschikking staat of uw medewerker meer of minder dan 50% van zijn restverdien-capaciteit heeft benut en welke uitkering hij krijgt.</p>	<p>U stuurt een kopie van de vervolgbeschikking naar claimbehandeling@asr.nl. De kopie van de beschikking ontvangen we graag ruim voor het verstrijken van de bezwaartermijn.</p>	<p>Controleren en uitkeren</p>	

Na de loongerelateerde periode

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Start vervolgitkering</p> <p>Uw medewerker ontvangt een vervolgitkering als hij zijn restverdiencapaciteit voor minder dan 50% benut.</p>	<p>Samen met uw medewerker gaat u na of uw medewerker toch meer dan 50% van zijn restverdiencapaciteit kan benutten.</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>Start loonaanvulling</p> <p>Uw medewerker ontvangt een loonaanvulling als hij zijn restverdiencapaciteit voor meer dan 50% benut.</p>	<p>Samen met uw medewerker gaat u na of uw medewerker nog meer van zijn restverdiencapaciteit kan 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>Herbeoordeling aanvragen</p> <p>Als er een wijziging is geweest in de situatie van uw medewerker, dan kan een herbeoordeling worden aangevraagd.</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>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>	

Na de herbeoordeling

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	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@asr.nl.</p>	<p>De claimbehandelaar registreert de uitkomst van de herbeoordeling. Als u een nieuwe declaratie van UWV naar ons stuurt keren we uit volgens de nieuwe wijziging.</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>	

Vanaf jaar 13

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	Via partijen waarmee wij samenwerken
<p>Einde WGA eigenrisico-periode</p> <p>U ontvangt een beschikking van UWV</p>	<p>U mailt een kopie van deze beschikking naar claimbehandeling@asr.nl.</p>	<p>De claimbehandelaar sluit dit dossier. U ontvangt hier schriftelijk een bevestiging van.</p>	

AOW gerechtigde leeftijd

Welke stap?	Wat regelt u zelf?	Wat regelen wij voor u?	
		Zelf	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 UWW.</p>	<p>U mailt een kopie van deze beschikking naar claimbehandeling@asr.nl.</p>	<p>De claimbehandelaar sluit dit dossier. U ontvangt hier schriftelijk een bevestiging van.</p>	