



ROBIDUS



Whitepaper **Ziekteverzuim in de flexbranche**

[robidus.nl](https://www.robidus.nl)



Beter in flex: zo regel je ziekteverzuim goed

Ziekteverzuim is voor veel organisaties al een uitdaging, maar binnen de uitzendbranche komt daar een extra laag complexiteit bij. Waar werkgevers vaak vaste procedures hebben voor het omgaan met zieke medewerkers, bevinden uitzendbureaus zich in een dynamisch speelveld van flexibele contracten, gedeelde verantwoordelijkheden en uiteenlopende klantverwachtingen. Het gevolg? Ziekteverzuim bij uitzendkrachten leidt niet alleen tot operationele verstoringen, maar ook tot onverwachte financiële risico's en juridische valkuilen.

In deze whitepaper nemen we je stap voor stap mee door de belangrijkste aandachtspunten bij ziekte van een uitzendkracht. We zetten de regels op een rij, benoemen veelvoorkomende valkuilen én geven je praktische tips om grip te houden op het proces.



INHOUDSOPGAVE

1.	Ziekteverzuim	4
1.1	Loondoorbetaling	5
1.2	Ziekwet	5
1.3	Re-integratiebegeleiding	6
1.4	Arbeidsongeschiktheid	7
2.	Valkuilen bij Flexverzuim	9
2.1	Versnippering	9
2.2	Geen of onjuiste verzuimbegeleiding	10
2.3	Misverstanden over vangnetters	10
2.4	Geen controle op aansprakelijkheid	11
3.	Voorkomen is beter dan verhelpen	12
3.1	Waarom preventie loont	12
3.2	Praktische tips	13
4.	Conclusie	15
	Bijlage: Poortwachter stappenplan	16



ZIEKTEVERZUIM

Een uitzendbureau kan tot 12 jaar financieel verantwoordelijk zijn voor een uitzendkracht die door mentale of fysieke beperkingen niet kan werken. Hoe en in welke mate dit het geval is, is afhankelijk van een aantal factoren.

Een uitzendkracht is een werknemer die in dienst is bij een uitzendbureau, maar werkt onder leiding en toezicht van een opdrachtgever (de inlener).

De arbeidsrelatie is vaak vastgelegd in een uitzendovereenkomst, die valt onder een cao van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) of de NBBU (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen).

Uitzendbeding

Het uitzendbeding is een speciale bepaling in het contract dat stelt dat het uitzendbureau de uitzendkracht mag ontslaan als de opdracht bij de inlener stopt. Is de uitzendkracht ziek, dan blijft het contract gewoon doorlopen tot het einde van de afgesproken termijn.

Om misstanden te voorkomen moeten nieuwe uitzendovereenkomsten, met uitzendbeding bij dezelfde inlener, minimaal vier weken duren.

Verplichtingen bij verzuim

Een uitzendorganisatie heeft in principe, net als elke werkgever, een loondoorbetalingsverplichting als een uitzendkracht ziek is.

Een uitzendbureau is verplicht het loon door te betalen tijdens ziekte, zolang de arbeidsovereenkomst loopt. Maar, eindigt het contract en is de uitzendkracht dan nog ziek? Dan stopt de loondoorbetalingsverplichting, en krijgt de uitzendkracht wellicht recht op een Ziektewet-uitkering (ZW).

1.1 Loondoorbetaling

Als werkgever moet je bij ziekte van een uitzendkracht, na één wachtdag, een deel van het loon doorbetalen:

1e jaar ziekte: 90% van het loon (maar nooit minder dan het wettelijke minimumloon).

2e jaar ziekte: 80% van het loon.

Deze loondoorbetaling eindigt zodra de uitzendkracht hersteld is, maar in elk geval na 104 weken.

Daarnaast ben je verplicht om samen met de uitzendkracht te werken aan de re-integratie.

1.2 Ziektewet

De Ziektewet is er voor uitzendkrachten van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat ze ziek zijn.

De Ziektewet-uitkering bedraagt 70% van het dagloon, maar nooit meer dan het maximale dagloon.

Aanvullende Ziektewet-uitkering (AZW)

In verschillende CAO's in de uitzendbranche is een zogenaamde Aanvullende Ziektewet-uitkering (AZW) opgenomen.

Er is recht op een aanvullende Ziektewet-uitkering als

- de (ex-)werkgever is aangesloten bij de ABU of NBBU of is ABU-volgend;
- de uitzendkracht ziek-uit-dienst is gegaan én recht heeft op een Ziektewet-uitkering.

Hoogte AZW

De eerste 52 weken wordt de Ziektewet-uitkering aangevuld tot 90% van het vastgestelde dagloon. Vanaf week 53 tot en met week 104 wordt de uitkering aangevuld tot 80% van het vastgestelde dagloon. Dit betekent derhalve een aanvulling van 20% respectievelijk 10%, bovenop de Ziektewet-uitkering vanuit UWV.

Eerstejaars ZW-beoordeling

Een jaar na de ziekmelding onderzoekt UWV of de ZW-gerechtigde in staat is voldoende inkomen te verdienen. UWV beoordeelt dit op basis van iemands mogelijkheden én rekening houdend met de beperkingen. Kan iemand na het 1e jaar 65% of meer verdienen, dan wordt de ZW-uitkering stopgezet.

Eigenrisicodrager

In principe wordt een Ziektewet-uitkering betaald door UWV, hiervoor draagt de werkgever Whk-premie (werkhervattingskas) af. De werkgever kan ook kiezen voor het ZW-eigenrisicodragerschap. Dan is de werkgever verplicht om de ZW-uitkering zelf uit te betalen en deze te verwerken in een juiste uitkeringsadministratie. Tevens dient de ZW-eigenrisicodrager de ZW-gerechtigde te begeleiden bij de re-integratie.

1.3 Re-integratiebegeleiding

Net als bij de loondoorbetalingsverplichting geldt bij de Ziektewet dat de werknemer/uitzendkracht, tijdens de periode van ziekteverzuim, begeleid dient te worden richting werkhervatting.

Bij de Ziektewet neemt het UWV dit voor haar rekening, tenzij de werkgever ZW-eigenrisicodrager is.

In de Wet verbetering Poortwachter staat de basis van re-integratiebegeleiding. Ook staan hierin de rechten en plichten van de werknemer/uitzendkracht en hun werkgever genoemd.

In het Poortwachter-stappenplan, zie de bijlage, staat wie wat wanneer moet doen. Dit stappenplan vormt de leidraad voor alle betrokken partijen. Alle activiteiten worden vastgelegd in een re-integratiedossier, dat dient als bewijs van de re-integratiebegeleiding. Is dat niet voldoende, dan kan een loonsanctie volgen dat inhoudt dat je langer het loon moet doorbetalen dan 104 weken.

Mens- of procesgerichte begeleiding

Hoe een uitzendbureau omgaat met ziekte, zegt alles over hoe het zijn mensen ziet. Is het puur procedureel? Of is het persoonlijk en ondersteunend? Door verzuimbegeleiding juist in te zetten zet je je uitzendbureau krachtig op voorsprong. Hoe? Door aandacht, structuur en menselijkheid te combineren:

- **Snelle en persoonlijke opvolging:** Niet wachten, maar direct na de ziekmelding contact zoeken. Geen standaard mail, maar een telefoontje waarin oprechte belangstelling doorklinkt: Hoe gaat het met je? Wat heb je nodig?
- **Regie pakken én delen:** Maak samen een plan van aanpak. Niet alleen voldoen aan de Wet verbetering poortwachter, maar samen regie nemen over herstel en werkhervatting.
- **Vaste aanspreekpunten:** Zorg dat de uitzendkracht altijd weet bij wie hij of zij terecht kan. Een vertrouwd gezicht maakt het verschil in onzekere tijden.
- **Taal en cultuur meenemen:** Voor internationale krachten is begrijpelijke communicatie essentieel. Gebruik tolken waar nodig en toon culturele

sensitiviteit.

- **Meedenken in oplossingen:** Kan de uitzendkracht ander werk doen? Kan de re-integratie in fases? Denk creatief en oplossingsgericht mee, en laat zien dat hun inzet ertoe doet.
- **Blijven betrekken:** Ook tijdens verzuim blijft iemand onderdeel van het team. Stuur een kaartje, bel af en toe zonder achterliggende agenda, nodig iemand uit voor een koffiemoment. Dit soort kleine gebaren, heeft een groot effect.

1.4 Arbeidsongeschiktheid

De loondoorbetalingsverplichting en de Ziektewet-uitkering duren maximaal 104 weken. Is de uitzendkracht dan nog niet hersteld, dan volgt een zogenaamde WIA-beoordeling.

Hierbij beoordeelt UWV of én in welke mate de uitzendkracht arbeidsongeschikt is op basis van de Wet WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Onder andere op basis van het re-integratieverslag wordt, door een arbeidsdeskundige en een verzekeringsarts van UWV, een WIA-oordeel uitgesproken.

Het WIA-oordeel, en daarmee de hoogte van de WIA-uitkering, is afhankelijk van de mate van arbeids(on)geschiktheid van de uitzendkracht:

Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Indien UWV beoordeelt dat de uitzendkracht nog voldoende in staat is om in het eigen inkomen te voorzien, dan volgt er geen WIA-uitkering. Voldoende wil zeggen dat de uitzendkracht 65% van zijn oude inkomen kan verdienen.

IVA: Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

Alleen de uitzendkracht die meer dan 80% arbeidsongeschikt is en waarvoor herstel niet meer mogelijk is, krijgt recht op een volledige uitkering. De IVA-uitkering bedraagt 75% van het laatste brutosalair (tot maximum dagloon).

WGA: Volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt

Indien de uitzendkracht voor meer dan 80% arbeidsongeschikt is, maar herstel in de toekomst nog mogelijk wordt geacht, dan bedraagt de WGA-uitkering 70%.

WGA: Tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt

Oordeelt UWV dat de werknemer nog deels arbeid kan verrichten, maar niet meer volledig, dan is er sprake van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Er volgt een WGA-uitkering op basis van het arbeidsongeschiktheidspercentage:

hoe groter de mate van arbeidsongeschiktheid, hoe hoger de uitkering.

Toerekening WGA-uitkeringen aan werkgever

De WGA-uitkering aan een (voormalig) werknemer van de uitzendorganisatie komt gedurende maximaal 10 jaar voor rekening van de werkgever. Ook al is de uitzendkracht ziek-uit-dienst gegaan. De werkgever kan hierbij kiezen om dit financiële risico publiek te verzekeren via UWV door afdracht van de premie Werkhervattingskas (Whk-premie). Alternatief is het WGA-eigenrisicodragerschap door het afsluiten van een private verzekering bij een verzekeraar.

Bij het eigenrisicodragerschap is de werkgever naast het betalen van de WGA-uitkering ook verantwoordelijk voor de re-integratiebegeleiding. Bij publieke financiering neemt het UWV de re-integratiebegeleiding voor zijn rekening en betaalt deze uit de premie Whk.

2

VALKUILEN BIJ FLEXVERZUIM

Flexverzuim vraagt om extra alertheid, omdat signalen minder zichtbaar zijn, verantwoordelijkheden versnipperd zijn en de binding met de werknemer vaak zwakker is. De valkuilen kunnen zowel organisatorisch, juridisch als menselijk van aard zijn. In dit hoofdstuk noemen we een aantal van de meest voorkomende complicerende factoren.

2.1 Versnippering

De uitzendkracht is doorgaans niet op de eigen werkvloer aanwezig, maar werkt op locatie bij de opdrachtgever. Hierdoor ontbreekt het directe, dagelijkse contact tussen de uitzendkracht en de uitzendorganisatie, wat invloed kan hebben op het ziekteverzuim.

In een reguliere werkomgeving kunnen leidinggevenden of collega's fysieke of mentale signalen vaak vroegtijdig opvangen, bijvoorbeeld verminderde energie, spanningen of herhaald kortdurend verzuim. Bij uitzendkrachten blijven dit soort signalen echter vaak onder de radar. De opdrachtgever is primair verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing, maar heeft meestal niet de taak of het systeem om dit structureel te signaleren en terug te koppelen aan de uitzendorganisatie.

Een aantal andere factoren die veroorzaakt kunnen worden door de 'afstand' tussen de uitzendorganisatie en de uitzendkracht:

- Uitzendkrachten voelen zich vaak minder verbonden met de organisatie en melden zich sneller ziek of zijn moeilijker bereikbaar tijdens verzuim.
- De ziekmelding komt (te laat) via de opdrachtgever of wordt niet correct geregistreerd.

2.2 Geen of onjuiste verzuimbegeleiding

De Wet verbetering Poortwachter schrijft voor wanneer werkgever én werknemer wat moeten doen tijdens de verzuimperiode. Alle acties dienen vastgelegd te worden in het re-integratiedossier. Op basis van dit dossier bepaalt UWV, tijdens de WIA-beoordeling, of alle betrokkenen zich aan de regels hebben gehouden.

Gevolgen van niet opvolgen Poortwachter stappenplan:

Beoordeelt het UWV dat er onvoldoende effort door de werkgever is gestoken in de re-integratiebegeleiding of dat de verplichte stappen niet tijdig zijn opgevolgd dan volgt mogelijk een sanctie. Dit houdt in dat de loondoorbetalingsverplichting of de ZW-uitkering langer uitbetaald dient te worden dan 104 weken.

2.3 Misverstanden over vangnetters

Niet elke loondoorbetaling bij verzuim, of Ziektewet-uitkering aan een (voormalig) werknemer, komt voor rekening van de werkgever.

No-risk polis

Medewerkers met een doelgroepstatus vallen onder een speciale regeling van de overheid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een eerlijke kans op werk te bieden. Deze zogenaamde no-riskpolis houdt in dat de loondoorbetalingsverplichting wordt gecompenseerd én de toerekenbaarheid van Ziektewet en WGA-uitkeringen vervalt.

Zwanger

Vrouwelijke medewerkers die ziek zijn als gevolg van zwangerschap en/of bevalling krijgen weliswaar hun loon of ZW-uitkering doorbetaald. Echter, de kosten voor de werkgever worden gecompenseerd door de overheid.

Orgaandonatie

Wordt een medewerker ziek als gevolg van orgaandonatie? Dan ontvangt de werkgever een compensatie vanuit de overheid voor de loondoorbetaling of de ZW-uitkering.

Gevolgen van niet (juist) benutten vangnet regelingen

1. Financiële lasten voor de werkgever nemen toe

Wanneer een werknemer langdurig ziek is en de werkgever geen gebruik maakt van vangnetregelingen, blijft de werkgever verantwoordelijk voor het loon tijdens ziekte. Dit betekent:

- doorbetaling van loon tot 104 weken;
- geen compensatie voor loonkosten, terwijl daar bij juiste benutting van regelingen wél recht op zou zijn.

2. Verlies van recht op compensatie

Vangnetregelingen zijn vaak aan voorwaarden en termijnen gebonden. Als een werkgever te laat of niet aanvraagt:

- vervalt het recht op de compensatie;
- kan het UWV een aanvraag afwijzen wegens termijnoverschrijding.

3. Onnodige belasting van de loonsom en premie

Werkgevers betalen premies voor vangnetvoorzieningen (zoals de Ziekte-wet en WGA). Als zij deze niet benutten:

- profiteren ze niet van datgene waarvoor ze wel voor betalen;
- wordt hun Ziektewet- of WGA-lastenhistorie mogelijk zwaarder belast, wat leidt tot hogere premies in de toekomst.

2.4 Geen controle op aansprakelijkheid

Wanneer een werknemer ziek wordt door toedoen van een ander (bijvoorbeeld door een verkeersongeval), blijft de werkgever verplicht het loon door te betalen. In zo'n geval heeft de werkgever mogelijk recht op terugvordering van de loonkosten bij de aansprakelijke derde partij. Dit wordt het regresrecht genoemd.

De werkgever kan hiermee (een deel van) het doorbetaalde loon verhalen, inclusief kosten voor re-integratie. Belangrijk is dat de aansprakelijkheid van de derde duidelijk moet zijn én aantoonbaar verband houdt met de ziekte van de werknemer.

3

VOORKOMEN IS BETER DAN VERHELPEN

In een krappe arbeidsmarkt waarin talent schaars is en concurrentie moordend, ligt de kracht van een uitzendbureau niet alleen in het vinden van de juiste mensen, maar vooral in het behouden van die mensen. Wie vandaag investeert in duurzame relaties met uitzendkrachten, bouwt morgen aan een solide, betrokken flexibele schil.

Uitzendkrachten willen méér dan een tijdelijke baan. Ze zoeken waardering, perspectief en een gevoel van betrokkenheid. Een bureau dat echt investeert in het welzijn en de ontwikkeling van zijn uitzendkrachten, creëert loyaliteit. En loyaliteit vertaalt zich direct in minder verloop, hogere motivatie én minder verzuim.

Vanuit de CAO ligt er een verplichting dat uitzendbureaus zich moeten inspannen om de duurzame inzetbaarheid van de flexwerker te bevorderen. Er geldt zelfs een minimale bestedingsverplichting aan opleidingen of andere activiteiten die de uitzendkracht inzetbaar houdt op de arbeidsmarkt.

3.1 Waarom preventie loont

Wanneer een uitzendkracht ziek wordt, brengt dit zowel voor het uitzendbureau als de opdrachtgever diverse nadelen met zich mee. De loonkosten lopen in veel gevallen gewoon door. Tegelijkertijd stopt de opdrachtgever met betalen, omdat er geen gewerkte uren worden gefactureerd. Dit betekent dat het uitzendbureau kosten maakt zonder dat daar inkomsten tegenover staan.

Daarnaast vraagt ziekteverzuim om snelle actie. De uitgevallen kracht moet zo spoedig mogelijk worden vervangen om verstoring bij de opdrachtgever te voorkomen. Dit leidt tot extra inspanning en kosten voor werving, selectie en inwerken van een vervanger. Zeker bij spoed neemt ook het risico op een minder passende match toe, wat invloed kan hebben op de kwaliteit van het werk en de tevredenheid van de opdrachtgever.

Daarbij komt dat ziekteverzuim gepaard gaat met extra administratieve lasten. Denk aan het melden van de ziekte, het bijhouden van het verzuimdossier, communicatie met de arbodienst en het eventueel opstarten van re-integratie. Deze processen kosten tijd en vragen om nauwkeurigheid en inzet van personeelscapaciteit.

Tot slot kan een ziekmelding impact hebben op de relatie met de opdrachtgever. Als het werk stilvalt of de kwaliteit van de vervanging tegenvalt, kan dit leiden tot teleurstelling of zelfs reputatieschade voor het uitzendbureau. Klanten rekenen op continuïteit en betrouwbaarheid, en langdurige of herhaalde uitval kan dat vertrouwen onder druk zetten.

3.2 Praktische tips

Ziekteverzuim voorkomen is een uitdaging volgens veel uitzendbureaus. Hieronder staan een aantal praktische tips die je gelijk kunt toepassen.

1. Goede selectie en plaatsing

Voorkomen begint bij de voordeur. Door bij de intake goed te letten op de fysieke en mentale belastbaarheid van kandidaten en deze af te stemmen op de aard van het werk, wordt de kans op mismatch en daarmee op verzuim aanzienlijk kleiner. Een juiste match voorkomt overbelasting, frustratie of snelle uitval.

2. Voorlichting en verwachtingsmanagement

Veel uitzendkrachten weten niet wat er van hen verwacht wordt of hoe ze veilig en gezond kunnen werken. Heldere uitleg over het werk, werktijden, veiligheidsinstructies en verwachtingen helpt stress en misverstanden te voorkomen. Dit geldt zeker voor jonge of buitenlandse uitzendkrachten.

3. Samenwerking met opdrachtgevers

Het uitzendbureau speelt een sleutelrol in de communicatie tussen opdrachtgever en uitzendkracht. Door proactief in gesprek te blijven met de opdrachtgever over werkomstandigheden, werkdruk en begeleiding, kunnen risico's vroegtijdig gesignaleerd en aangepakt worden. Slechte werksfeer, hoge druk of onduidelijke instructies zijn vaak directe oorzaken van verzuim.

4. Aandacht voor welzijn en signalen

Een uitzendkracht die zich gezien en gehoord voelt, zal eerder aangeven wanneer het niet goed gaat. Zorg voor regelmatige check-ins, ook bij kortlopende opdrachten. Vraag niet alleen hoe het werk gaat, maar ook hoe iemand zich

voelt. Vroege signalen van stress, vermoeidheid of demotivatie kunnen dan tijdig worden opgepakt.

5. Inzet op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Ook al zijn veel uitzendrelaties tijdelijk, investeren in vitaliteit loont. Denk aan het aanbieden van tips over gezondheid, voeding, rust, werkhouding en leefstijl. Kort maar krachtig: uitzendkrachten die fysiek en mentaal fit zijn, vallen minder snel uit.

6. Duidelijke procedures bij klachten of problemen

Zorg dat uitzendkrachten laagdrempelig hun zorgen kunnen uiten, bijvoorbeeld bij lichamelijke klachten of spanningen op het werk. Als ze weten waar ze terecht kunnen en snel geholpen worden, kan uitval vaak voorkomen worden.

4 CONCLUSIE

Ziekteverzuim onder uitzendkrachten vormt een onderschat maar wezenlijk risico voor uitzendbureaus. Denk aan doorbetalingsverplichtingen, administratieve lasten en het verlies van marge door niet-factureerbare uren. Bovendien tast langdurig of terugkerend verzuim het vertrouwen aan tussen bureau, klant en flexwerker.

Het voorkomen en beheersen van ziekteverzuim vereist daarom meer dan alleen reactieve maatregelen. Het vraagt om duidelijke afspraken, goede communicatie, en vooral: grip op het hele verzuimproces. Alleen met een structurele en preventieve aanpak kunnen uitzendbureaus het verschil maken, zowel in kwaliteit van dienstverlening als in financiële continuïteit.

BIJLAGE:

De Wet verbetering Poortwachter bevat de juridische context van de re-integratiebegeleiding. Zo is er concreet omschreven wie, wanneer wat moet doen:

Stap 1 – Probleemanalyse

Uiterlijk in de zesde week van het verzuim wordt de Probleemanalyse opgesteld door de arbodienst. In de Probleemanalyse brengt de bedrijfsarts samen met de werknemer/ZW-gerechtigde de huidige situatie in kaart.

Stap 2 – Plan van aanpak

Uiterlijk twee weken nadat de Probleemanalyse is opgesteld, stellen werknemer/ZW-gerechtigde en de werkgever/eigenrisicodragers het Plan van aanpak op. In het Plan van aanpak wordt het advies vanuit de Probleemanalyse vertaald naar concrete re-integratieafspraken om het einddoel te bereiken. Het uitgangspunt is dat alle afspraken gericht zijn op het, indien mogelijk, realiseren van duurzame werkhervatting.

Stap 3 – Voortgangsgesprekken

De re-integratie wordt zo vaak als nodig besproken, in principe elke zes weken. In dit voortgangsgesprek wordt onder andere gevraagd hoe het gaat en wat de werknemer/ZW-gerechtigde nodig heeft. Het antwoord op deze vragen wordt vastgelegd voor de eerstejaarsevaluatie.

Afhankelijk van de situatie kunnen gemaakte afspraken, zoals vastgelegd in het Plan van aanpak, bijgesteld worden. Ook de arbodienst voert voortgangsgesprekken. Deze kunnen leiden tot aanpassing van de Probleemanalyse.

Stap 4 – Eerstejaars beoordeling

Op basis van de persoonlijke situatie van de ZW-gerechtigde, het plan van aanpak, de voortgangsgesprekken, én het advies van de arbodienst vindt na een jaar een uitgebreide evaluatie plaats tussen de werkgever/eigenrisicodragers en de werknemer/ ZW-gerechtigde. Hierin kijkt u samen terug op het voorgaande jaar en bepaalt wat er nodig is voor het komende jaar.

Alleen voor de Ziektewet: Het UWV beoordeelt 1 jaar na de ziekmelding of en in welke mate de ZW-gerechtigde hersteld is. Is deze voldoende hersteld, dan stopt de ZW-uitkering.

Stap 5 – Actueel oordeel

Ter voorbereiding op de aanvraag van de WIA-uitkering stelt de arbodienst het Actueel oordeel op. In dit document beschrijft de bedrijfsarts het verloop en de stand van zaken van de re-integratie. Ook de actuele belastbaarheid van de werknemer wordt hierin vermeld.

De arbodienst zorgt dat het medische gedeelte van het re-integratiedossier compleet is en klaar staat voor de aanvraag van de WIA-uitkering.

Stap 6 – Eindevaluatie

Op basis van het Actueel oordeel stelt de werkgever de Eindevaluatie op. Dit gebeurt uiterlijk twee weken voor aanvraag van de WIA-uitkering. De Eindevaluatie is een samenvatting van de re-integratie-inspanningen van de afgelopen twee jaar. Daarnaast worden de actuele en toekomstige re-integratiemogelijkheden van de werknemer/ZW-gerechtigde beschreven.

De Eindevaluatie vormt samen met alle voorgaande UWV-formulieren, zoals de Probleemanalyse en het Plan van aanpak, de basis van het re-integratieverslag. Dit verslag heeft UWV nodig om de aanvraag van de WIA-uitkering van de werknemer in behandeling te nemen.