



Nieuwsbrief juni 2025

Beste deelnemer,

In deze editie van onze nieuwsbrief geven we praktische handvatten rondom verzuimbegeleiding. Wat zijn uw rechten en plichten als een medewerker tijdens ziekte op vakantie wil – of juist ziek wordt tijdens vakantie? Daarnaast leest u over het belang van een actuele RI&E en de aangepaste 60+ regeling bij langdurig verzuim.

Lees snel verder!

Vakantie tijdens ziekte: wat mag wel en wat niet?

Mag een zieke medewerker met vakantie?

Ja, dat mag. Een medewerker die ziek is en/of (gedeeltelijk) aan het re-integreren is, kan gewoon vakantie aanvragen. U als werkgever zal altijd toestemming moeten geven voor de aanvraag. Twijfelt u of de vakantie bijdraagt aan het herstel en de re-integratie niet belemmert overleg dan met uw casemanager. De casemanager zal bij twijfel altijd even overleggen met de bedrijfsarts.

Belangrijke afspraken vooraf:

Wordt de vakantie goedgekeurd, dan gelden de volgende afspraken:

- De vakantiedagen worden volledig afgeschreven. Zo voorkomt u ook een stuwmeer aan vakantie-uren bij langdurig verzuim waar de medewerker als deze niet worden opgenomen recht op blijft houden. Advies om dit wel duidelijk voorafgaand aan de medewerker kenbaar te maken of te verwijzen naar uw verzuimbeleid. TIP: bevestig bijv. per mail dat u instemt met het vakantieverzoek – fijn dat ze van haar vakantie kan genieten – en dat u de dagen van haar vakantietegoed zal afschrijven.
- Tijdens de vakantie hoeft de medewerker géén re-integratieverplichtingen op te volgen (zoals periodieke evaluatie momenten met u, gesprekken met de bedrijfsarts of casemanager).

Ziek tijdens vakantie? Dit moet u weten

Binnen Nederland

Meldt een medewerker zich ziek tijdens vakantie in Nederland? Dan dient hij/zij dit z.s.m. doch **vóór 09:00 uur** bij u te melden, met het (verblijf)adres. Bij een adreswijziging moet dit ook direct worden doorgegeven. Zodra u de ziekmelding aan ons doorgeeft, starten wij de verzuimbegeleiding op.

In het buitenland

Bij ziekte in het buitenland geldt:

- Direct ziekmelden bij u als werkgever.
- Na thuiskomst moet de medewerker een **medische verklaring** overleggen, opgesteld in het Engels of Nederlands. Deze moet bevatten:

- De aard van de ziekte
- De beperkingen
- De verwachte duur
- Eventueel waarom de medewerker niet kon terugreizen
- Deze verklaring wordt gestuurd naar de bedrijfsarts van de Arbodienst.
- Ook hier geldt: bij een adreswijziging moet u direct worden geïnformeerd.

Het belang van een actuele RI&E

Een **Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E)** is wettelijk verplicht én waardevol voor elke organisatie.

Wat levert het op?

- Een veiligere, gezondere werkomgeving
- Minder verzuim en dus lagere kosten
- Inzicht in risico's op de werkvloer: fysiek, mentaal en ergonomisch

Let op: bij een controle door de Nederlandse Arbeidsinspectie kunnen boetes volgen als de RI&E niet op orde is.

vragen? Neem contact op met uw brancheorganisatie (zoals KNDB of NSO) voor ondersteuning op maat, of klik direct door naar de RI&E van KNDB of NSO.

Versnelde WIA-procedure voor 60+ medewerkers

Vanaf september 2025 wordt de versnelde procedure bij WIA-aanvragen voor medewerkers van 60 jaar of ouder met **twee jaar verzuim** met 2 jaar verlengd.

Wat houdt dit in?

- De reguliere stappen van de Wet verbetering poortwachter blijven gelden.
- Bij de WIA-keuring is géén verzekeringsarts meer nodig.
- De beoordeling wordt gedaan door de arbeidsdeskundige van het UWV.

Een belangrijke wijziging waarmee u rekening kunt houden in uw verzuimbeleid.

Tot slot

Verzuimbegeleiding vraagt aandacht, maar u staat er niet alleen voor. Heeft u vragen, twijfels of wilt u overleggen over een specifieke situatie?



Neem contact op met uw casemanager



Of stuur ons een mail – wij denken graag met u mee!

Met vriendelijke groet,
Team Remedium

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via info@remedium.org.

Stichting Remedium
T 085 – 50 04 065

Baarnsche Dijk 4 - F
/ www.remedium.org

3741 LR Baarn
E info@remedium.org.