

Deel 2

Ziek melden

Inhoud

1. Als werken niet (meer) gaat.....	3
2. Ziek melden.....	4
3. Re-integratie	4
4. Gesprek met uw werkgever / leidinggevende	5
5. Passend werk	6
6. De rol van de bedrijfsarts.....	7
7. Financiële consequenties	9

1. Als werken niet (meer) gaat

Ondanks uw infectieziekte heeft u mogelijk uw werk nog een tijd kunnen uitvoeren. Wellicht zijn daarvoor aanpassingen in uw werkzaamheden of werkplek noodzakelijk geweest. Het kan echter voorkomen dat u, ondanks uw eigen inzet en de inzet van uw werkgever, niet meer (volledig) kunt werken. U moet zich dan (gedeeltelijk) ziek melden bij uw werkgever. Deze Werkwijzer geeft u informatie, tips en tools die u kunnen ondersteunen bij het (gedeeltelijk) ziek melden en de bijbehorende procedures.

In de Werkwijzer staat veel informatie. Het kan zijn dat het doornemen van alle informatie vermoeiend is. Neem voldoende pauzes en verdeel het over meerdere dagen. Ook kan het handig zijn om onderdelen van de Werkwijzer, bijvoorbeeld de tools, uit te printen.

Na het doornemen van dit deel van de Werkwijzer heeft u kennis over verschillende onderwerpen die samenhangen met uw ziekmelding en uw re-integratie. Zo heeft u kennis over de regelgeving en procedures en kunt u goed voorbereid een gesprek met uw leidinggevende en bedrijfsarts voeren. Ook worden de financiële gevolgen van uw ziekmelding besproken.

Op sommige plaatsen in dit deel van de Werkwijzer wordt verwezen naar de website van [Mijn Re-integratieplan](#). Dit is een gratis online leerprogramma om u te informeren, leren en stimuleren bij alle obstakels en vragen die u tegenkomt in het proces van re-integratie.

Met Mijn Re-integratieplan kunt u:

- leren wat de overheid van u en uw werkgever verwacht in een re-integratietraject;
- uitzoeken wat de belangrijkste redenen zijn dat u het werk niet (volledig) kunt uitvoeren;
- uitzoeken welke aanpassingen of maatregelen u kunnen helpen om weer (meer) aan het werk te gaan en dat vol te houden;
- u voorbereiden en oefenen in gesprekken met uw werkgever of bedrijfsarts;
- achtergrondinformatie nalezen en uitprinten.

In de verdere tekst komt u symbolen tegen, die zijn aangebracht om uw leesgemak te vergroten:

Verklaring van symbolen:



Filmpje



Meer informatie



Tool



Citaat



Tip

2. Ziek melden

Als u zich ziek meldt bij uw leidinggevende, kan hij u vragen stellen over uw ziekte. Uw werkgever mag niet alles vragen en u hoeft niet op alles te antwoorden. Hij mag bijvoorbeeld wel vragen wanneer u denkt weer aan het werk te kunnen. Hij mag vragen stellen over lopende werkafspraken en werkzaamheden, wat hij kan doen om uw arbeidsongeschiktheid te beperken, of u bepaalde werkzaamheden nog wel kunt doen en of u contact hebt gehad (of gaat opnemen) met uw huisarts.

Uw leidinggevende mag **niet** vragen om medische informatie. U hoeft uw werkgever niet te vertellen **waarom** u zich ziek meldt. Ook mag uw werkgever u geen vragen stellen over uw ziekte. Als de verhoudingen tussen u en uw leidinggevende goed zijn, doet u dit vaak automatisch: “ik meld mij ziek, omdat ik me heel erg moe voel...”. Nogmaals: dat hoeft dus niet.



- Uw werkgever mag niet vaststellen of u wel of niet ziek bent en in staat bent om uw eigen werk uit te voeren. Hij kan wel vragen wat u nog wel kunt en u vervolgens andere passende werkzaamheden aanbieden zodat u niet hoeft thuis te zitten.
- Uw werkgever is maximaal twee jaar (104 weken) verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte en de terugkeer naar eigen of ander werk. De bedrijfsarts heeft hierbij een adviserende rol aan werkgever en werknemer.
- Uw werkgever moet uw ziekmelding accepteren en mag u niet onder druk zetten om snel aan de slag te gaan. Als uw werkgever twijfelt aan de ziekmelding, kan hij u naar de bedrijfsarts sturen.

3. Re-integratie

Heeft u zich ziek gemeld? Dan moeten u en uw werkgever stappen nemen om ervoor te zorgen dat u weer aan het werk kunt; uw re-integratie. Deze regels staan in de Wet verbetering poortwachter. U bent verplicht mee te werken aan uw re-integratie dus er alles aan te doen om zo snel mogelijk weer terug te keren op de werkvloer. Samen met uw werkgever bent u verantwoordelijk om uw verzuim zo kort mogelijk te houden en uw re-integratie te bespoedigen.



- Een overzicht van uw plichten en een stappenplan bij ziekte vindt u op de [website](#) van het UWV.
- Korte en bondige aanvullende informatie en tips vindt u in het onderdeel re-integratie op [deze website](#).
- In de Werkwijzer voor zieke werknemers van [Mijn Re-integratieplan](#) treft u een uitgebreid overzicht aan van alle stappen.



- Uiterlijk in week 8 maakt u meestal samen met de werkgever een plan van aanpak voor terugkeer naar uw werk. Dit is het moment om te bespreken wat volgens u mogelijk is, en wat u nodig heeft om weer aan de slag te kunnen.
- Bewaar alle brieven, e-mails en andere documenten die te maken hebben met uw ziekte. Met andere woorden: houd een dossier van uw ziek-zijn bij. Houd daarbij ook uw eigen re-integratie inspanningen bij. Maak van elk gesprek met uw werkgever of bedrijfsarts een verslagje. U kunt dat gebruiken voor uw re-integratieverslag.
- U moet zich ervan bewust zijn dat als u wilt blijven werken, de termijn om dit te realiseren **twee jaar** is. Daarna (na 104 weken) belandt u bij de WIA poort.



- Download [hier](#) een uitgebreide brochure over de Wet Verbetering Poortwachter.
- In het '[Logboek zieke werknemer](#)' van de FNV kunt u precies bijhouden wat er allemaal gebeurt.
- In deel 1 van de Werkwijzer '[Aan het werk met moeite](#)' treft u aanvullende informatie en tools aan over onder andere uw werkwensen en mogelijk werkaanpassingen.



- [Filmpje](#) met uitleg over de Wet verbetering poortwachter.

4. Gesprek met uw werkgever / leidinggevende

Bereid het gesprek met uw werkgever / leidinggevende over het maken van het plan van aanpak goed voor. Zet uw ideeën en verwachtingen over uw re-integratie op papier. Beschrijf uw doelen zo concreet mogelijk en voeg er een tijdspad aan toe. Bespreek het plan van aanpak zo snel mogelijk met uw werkgever. Maak een duidelijk stappenplan. Het is beter om veel kleine stapjes die goed te realiseren zijn te maken, dan onrealistische doelen te stellen die erna naar beneden bijgesteld moeten worden. Maak een kopie van het plan van aanpak voor uw eigen administratie. Zo weet u altijd waar u aan toe bent en waaraan u zich moet houden. Bekijk tussentijds of de stapjes ook echt lukken, en stel anders uw plan samen met werkgever en bedrijfsarts bij. Iedereen heeft recht op een [casemanager](#), iemand die u bijstaat in gesprekken met de werkgever. Denk na over wie uw casemanager kan zijn en zorg dat u samen met uw leidinggevende een casemanager kiest waarin u vertrouwen heeft.



Het is fijn om iemand mee naar gesprekken te nemen, dat geeft u een steuntje in de rug.



- Meer algemene tips voor het voeren van gesprekken kunt u vinden in deel 1 van de Werkwijzer '[Aan het werk met moeite](#)'.



- Breng vóór het gesprek uw werkwensen, mogelijkheden en wensen ten aanzien van regelmogelijkheden en werk(plek)aanpassingen in kaart. Meer informatie hierover vindt u in deel 1 van de Werkwijzer '[Aan het werk met moeite](#)'.
- Overleg met uw bedrijfsarts als u het niet eens bent met uw werkgever over het plan van aanpak.
- Aanvullende tips over de samenwerking met uw werkgever tijdens uw re-integratie vindt u op [hier](#) (onderdeel mijn re-integratie).
- U hoeft uw werkgever niet te vertellen waarom u zich ziek meldt. Soms kan openheid wel een positief effect hebben. Uw werkgever mag echter niets over uw aandoening in uw dossier vastleggen.
- Probeer de relatie met uw werkgever/leidinggevende goed te houden. Voorkom conflicten. Als werknemer trek u uiteindelijk vaak aan het kortste eind.



- Op de website van [Mijn Re-integratieplan](#) vindt u specifieke tips en oefeningen over gesprekken met uw leidinggevende. Ook vindt u in de bibliotheek van Mijn re-integratieplan de checklist 'Vorbereiding op gesprek met bedrijfsarts en leidinggevende'.

5. Passend werk

Passend werk is werk dat past bij wat u kunt, weet en kunt doen. Wat voor u passend werk is, hangt af van verschillende zaken. Bijvoorbeeld uw gezondheid, wat voor werk u eerder heeft gedaan, hoelang u ziek bent en hoe uw re-integratie tot dat moment er uit ziet. Passend werk is werk dat past bij uw belastbaarheid en capaciteiten, en dat u nog kunt uitvoeren ondanks uw ziekte. Dit kan binnen het bedrijf van de huidige werkgever of bij een nieuwe werkgever. De bedrijfsarts speelt een rol in de vaststelling van waarin u beperkt bent; dat is de basis voor wat passend werk is. Zie ook 6, de rol van de bedrijfsarts.



Omscholing is een mogelijkheid om ander werk binnen dezelfde organisatie te kunnen doen of om een nieuwe baan te vinden.

Volgens de Wet verbetering poortwachter moet er eerst worden onderzocht of een werknemer bij zijn huidige werkgever kan terugkeren. In eerste instantie in de eigen functie. U hoeft dus niet zomaar akkoord te gaan met een totaal andere functie of andere werkzaamheden. Het kan wel zo zijn dat u tijdelijk ander werk gaat doen in het kader van re-integratie. Is terugkeer in uw eigen functie niet mogelijk, dan zal u samen met de werkgever bekijken of er mogelijkheden zijn voor een andere functie binnen het eigen bedrijf. Dit wordt ook wel re-integratie in het 1^e spoor genoemd. In

het 1^e spoor kan worden gekeken naar het aanpassen van de werkplek, het aanpassen van de functie, gedeeltelijke werkhervatting en andere werktijden.



Het aanpassen van werkzaamheden kan op veel manieren. Archiefwerk of afgebakende taken zonder contact met klanten of opdrachtgevers gaan doen, zodat prikkels verminderen. Of werkzaamheden uitvoeren waarbij het mogelijk is meer uw eigen agenda in te delen.

Lukt het niet u om bij uw huidige werkgever passende arbeid te gaan uitvoeren, dan moet de werkgever samen met u op zoek naar passende arbeid bij een andere werkgever. Dit wordt re-integratie in het 2^e spoor genoemd.



- In deel 1 van de Werkwijzer 'Aan het werk met moeite' vindt u meer informatie over werkwensen, denken in mogelijkheden, regelmogelijkheden en aanpassingen op het werk en werkaanpassingen op maat.



- Een redelijk aanbod voor passend werk van uw werkgever moet u accepteren. Twijfelt u of het aanbod wel passend is en of u het moet accepteren? Vraag dan advies aan de bedrijfsarts. Twijfelt u aan het oordeel van de bedrijfsarts? Dan kunt u in eerste instantie op kosten van de werkgever een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts. U kunt (daarna) ook een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV.
- Uw werkgever kan een re-integratiebedrijf inschakelen dat u kan begeleiden bij eventuele her- of omscholing. Zorg dat de plannen en de afspraken worden vastgelegd in de probleemanalyse van de bedrijfsarts en worden opgenomen in het plan van aanpak en in het re-integratiedossier.
- Soms kunt u weer aan de slag, maar onder het niveau waarop u gewend was te werken. U voldoet dan aan de verplichting om passend werk te accepteren. Het nadeel kan zijn dat u een geheel andere functie kunt krijgen die niet aansluit op uw oude werk. U kunt te lang blijven hangen in een andere functie, waardoor teugkeer naar uw oude werk steeds moeilijker wordt. Een eventuele aanvulling op een lager loon (maximaal 4 jaar) kunt u krijgen via het UWV (loonsuppletie).

6. De rol van de bedrijfsarts

Als u ziek wordt, gaat u meestal eerst naar uw huisarts en daarna eventueel naar één of meerdere specialisten. Deze arts is uw behandelaar. Wanneer u door ziekte langer dan zes weken verzuimt of dreigt te verzuimen, is uw werkgever verplicht een geregistreerde bedrijfsarts in te schakelen. De bedrijfsarts is een medisch specialist op het gebied van arbeid en gezondheid. Hij werkt zelfstandig of is aangesloten bij een arbodienst.

De rol van de bedrijfsarts is heel anders dan die van de behandelend arts. Hij adviseert zowel u als uw werkgever. De bedrijfsarts bekijkt welke belemmeringen u ondervindt bij het uitoefenen van

uw werk en adviseert u over oplossingen of aanpassingen. De bedrijfsarts adviseert ook uw werkgever over uw mogelijkheden en wenselijke maatregelen. De werkgever kan het advies van de bedrijfsarts opvolgen, maar is er niet toe verplicht. Hoeveel begeleiding de bedrijfsarts u kan bieden, hangt af van het contract dat uw werkgever, met hem of de arbodienst waar hij werkt, heeft afgesloten. Het is minimaal verplicht dat de bedrijfsarts betrokken is bij het formuleren van de probleemanalyse en het eindoordeel ('actueel oordeel'). Daarnaast moet de bedrijfsarts aan het eind van deze periode, vóór de WIA-aanvraag, een medisch verslag aanleveren.

Probleemanalyse

De bedrijfsarts begeleidt u naar werk(hervatting) en stelt onder meer een bedrijfskundige diagnose (de probleemanalyse) op. U mag van de bedrijfsarts verwachten dat hij informatie over uw situatie inwint bij uw behandelend arts om tot een onderbouwd advies te kunnen komen over de terugkeer naar werk. Zo nodig stemt hij zijn beleid af met uw behandelend arts.



U mag van de gesprekspartner, bijvoorbeeld de bedrijfsarts, verwachten dat hij op de hoogte is van uw dossier. Is dit niet het geval, dan mag u het gesprek staken totdat diegene zich wel goed heeft voorbereid.

Een probleemanalyse is nodig om het moment van de werkhervatting te bepalen. De bedrijfsarts houdt rekening met factoren zoals uw ziekteprognose, uw wensen, de mogelijkheden van uw werkgever, de huidige sociale wetgeving en uw belastbaarheid.



Het is belangrijk om u goed voor te bereiden op het gesprek en een reëel beeld te geven. Het is niet verstandig alleen maar te zeggen dat het goed gaat, als dat niet zo is. Openheid helpt u verder.

De bedrijfsarts bespreekt met u de uitkomsten van de probleemanalyse, de gevolgen van de ziekte en behandeling voor het werk en geeft informatie en advies over de mogelijkheden om terug te keren naar het werk. Hij beoordeelt of er belemmeringen aanwezig zijn voor werkhervatting en adviseert tijdig over het inzetten van behandelingen die de terugkeer naar werk vergemakkelijken. Wanneer eigen werk tijdelijk of blijvend niet meer uitgevoerd kan worden, adviseert de bedrijfsarts om een arbeidsdeskundige in te zetten en zo nodig om de mogelijkheden voor de re-integratie 2^e spoor te gaan verkennen.

De bedrijfsarts bespreekt zijn bevindingen over werkomstandigheden en werkhervatting ook met uw werkgever. Het is gebruikelijk dat hij schriftelijk naar u en uw werkgever reageert. U ontvangt dezelfde informatie als uw werkgever.



- De bedrijfsarts is gebonden aan de medische geheimhoudingsplicht. Hij mag uw werkgever geen medische informatie geven. De bedrijfsarts mag uw werkgever wel advies geven over eventuele werkaanpassingen, waar u baat bij zou kunnen hebben.

- U spreekt de bedrijfsarts eens in de 6-12 weken, afhankelijk van de fase van de begeleiding. Als de behandeling nog in volle gang is en de komst naar de bedrijfsarts te belastend is, kan het contact ook telefonisch plaatsvinden.
- U mag iemand meenemen naar het spreekuur van de bedrijfsarts. U moet wel het woord voeren, zelfs als u erg emotioneel wordt. Uw partner, vertrouwenspersoon of casemanager kan ervoor zorgen dat u niets vergeet.
- De bedrijfsarts mag verwijzen naar behandelingen die uw mogelijkheden om te kunnen werken kunnen vergroten.
- U heeft recht op een gratis second opinion als u het niet eens bent met het advies of de prognose van de bedrijfsarts. U kunt ook een deskundigenoordeel aanvragen.
- Meer algemene tips en tools over het voeren van gesprekken vindt u in deel 1 van de Werkwijzer '[Aan het werk met moeite](#)'.



- Op de website van Mijn [Re-integratieplan](#) vindt u specifiek tips en oefeningen over gesprekken met uw bedrijfsarts.
- Het is belangrijk om voor het gesprek met de bedrijfsarts na te denken over wat uw klachten en beperkingen zijn. Denk ook vast na over aangepaste werkzaamheden. Bedenk wat het werk precies van u vraagt, welke (deel)taken mogelijk zijn en of het werk en de taken nog bij u passen. Onderstaande tools kunnen u helpen bij het beantwoorden van deze vragen:
 - In deel 1 van de Werkwijzer '[Aan het werk met moeite](#)' vindt u meer informatie over het in kaart brengen van uw beperkingen, mogelijk en wensen op het werk. Met het ICF profiel kunt u ook uw situatie in beeld brengen. In aanvulling van dit deel van de Werkwijzer is een [apart ICF profiel](#) ontwikkeld.
 - In deel 3 van de Werkwijzer '[WIA beoordeling](#)' vindt u meer informatie over het maken van een overzicht van beperkingen en mogelijkheden, het maken van een schema met dagelijkse activiteiten en een dagverhaal.



- [Filmpje](#) met uitleg over de bedrijfsarts.

7. Financiële consequenties

De eerste twee jaar van uw ziekte, is uw werkgever verplicht om uw loon door te betalen. Hij moet per jaar minstens 70% van uw loon betalen. Vaak wordt in de CAO geregeld dat dit in het eerste jaar 100% en het tweede jaar 70% is. Bent u ziek en heeft u geen vaste baan? Bijvoorbeeld omdat u uitzendkracht, oproep- of invalkracht bent? Dan kunt u soms een Ziektewetuitkering van UWV krijgen. In de Ziektewet is geregeld dat zieke werknemers die geen loon krijgen, toch een inkomen hebben. Soms krijgt u een Ziektewetuitkering via uw werkgever. Als uw contract afloopt terwijl u nog ziek bent, dan kunt u vanaf dat moment een Ziektewetuitkering krijgen. Is uw werkgever [eigenrisicodragend](#) voor de Ziektewetuitkering en eindigt uw dienstverband en bent u nog ziek? Dan betaalt de werkgever een Ziektewetuitkering aan u.

Hoeveel loon u precies krijgt, staat in uw cao. Heeft u geen cao? Vraag dan aan uw werkgever wat de regels zijn. U krijgt in het eerste jaar in elk geval nooit minder dan het minimumloon. In het tweede jaar kan het loon dat u krijgt wel lager dan het minimumloon zijn. In dat geval kunt u een toeslag aanvragen.



- Informatie over de ziektewet vindt u op de [website](#) van UWV.
- Informatie over toeslagen vindt u op de [website](#) van UWV.
- Als u geen werkgever meer heeft of uw (ex-)werkgever is [eigenrisicodragers](#) en u bent ziek dan kunt u informatie vinden op de website [\[1\]](#) [\[2\]](#) van het UWV.



- Als u als werknemer uw herstel belemmert of vertraagt, of onvoldoende meewerkt aan re-integratie kan uw werkgever de loonbetaling opschorten. Wanneer u als werknemer van mening bent dat de betaling ten onrechte is opgeschort, kan u de werkgever schriftelijk verzoeken het loon te betalen. Wanneer dat niet tot het gewenste resultaat leidt, kunt u bij de rechtbank een loonvorderingsprocedure tegen de werkgever beginnen.
- Soms kan het aantrekkelijk lijken om uw contract aan te passen, en bijvoorbeeld minder uren te gaan werken. Laat uw contract niet in ongunstige zin wijzigen, bijvoorbeeld door een contract van minder uren te aanvaarden of van functie te veranderen. Want als u een contract van minder uren toch niet volhoudt, of u wordt ontslagen, dan kan een WW- of WIA-uitkering lager uitvallen. Deze uitkeringen zijn namelijk gebaseerd op het laatst verdiende loon. In sommige gevallen kan het minder uren gaan werken nog hersteld worden; met spreekt dan van een medische afzakker. Een medische afzakker is iemand, die al langer klachten ervaart, zich ziek voelt en dat dan eerst oplost door met zijn werkgever af te spreken dat hij minder uren gaat werken. Meer informatie hierover treft u [hier](#) aan.
- Als u [extra tijd](#) wilt om aan uw re-integratie te werken, vraagt u uw werkgever om na twee jaar (104 weken) uw loon nog wat langer door te betalen. U wacht dan met aanvragen van een WIA-uitkering..
- Ziek zijn leidt vaak tot extra kosten. Meer informatie over mogelijke belastingaftrek, andere belastingvoordelen of inkomensondersteuning vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid vindt u [hier](#).
- Na twee jaar (104 weken) stopt de loondoorbetaling door uw werkgever of de Ziektewet-uitkering. Het is belangrijk dat u zich ruim voor die tijd alvast informeert over een WIA-uitkering. WIA betekent: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. U kunt een WIA-uitkering aanvragen als u door ziekte niet of minder kunt werken. Misschien heeft u hierover al een brief ontvangen. Vraag de uitkering op tijd aan. U zit dan niet zonder inkomen. U leest hier meer over in [deel 3](#) van de Werkwijzer 'WIA beoordeling'.



- Op de [website](#) van UWV vindt u een rekenhulp waarmee u kunt berekenen wat uw totale inkomen is als u een Ziektewet-uitkering krijgt of als u gaat werken naast uw Ziektewet-uitkering.