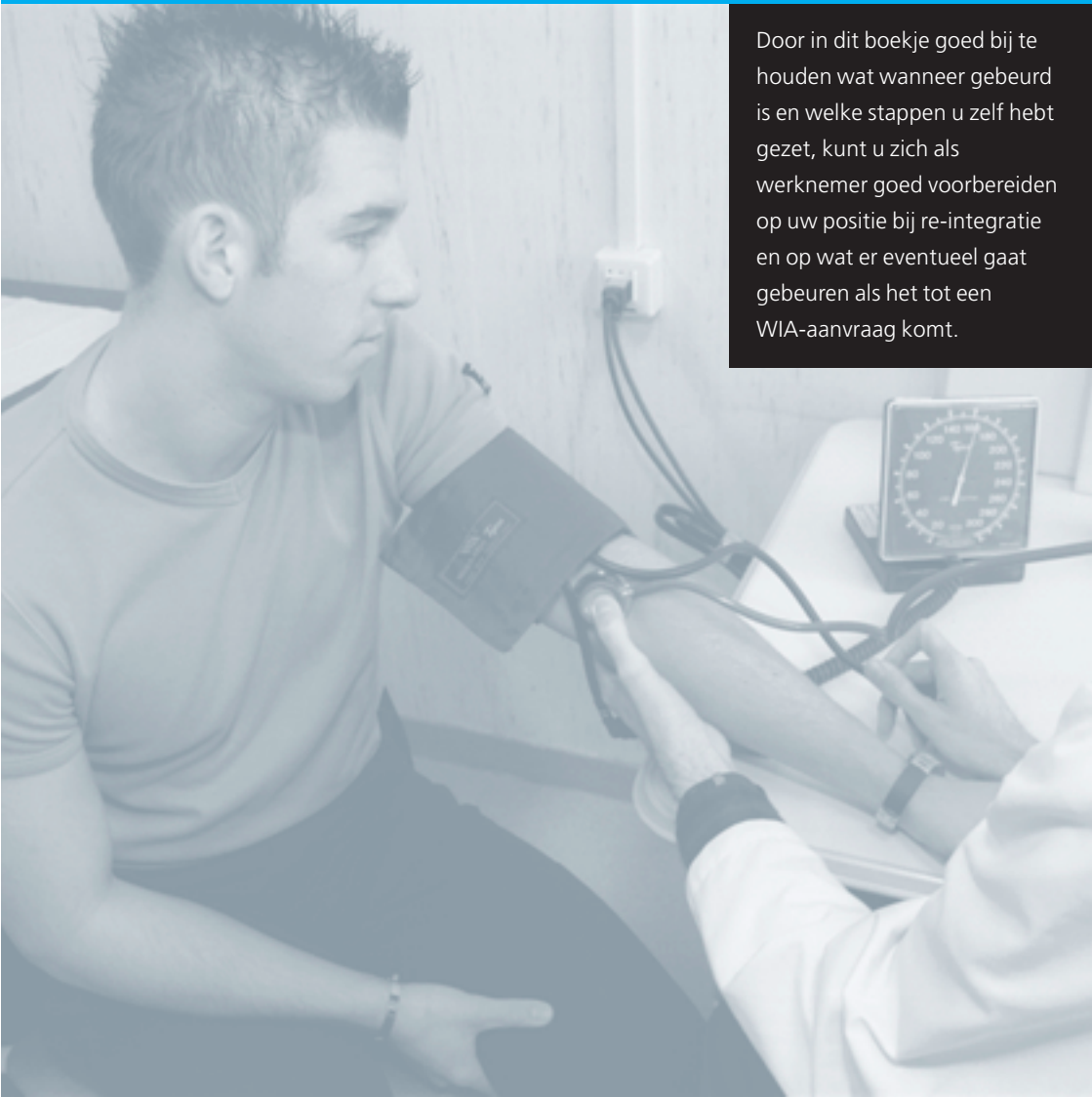


Wie schrijft die blijft

**Een logboek voor de werknemer die langdurig ziek is
of arbeidsongeschikt dreigt te worden**

Door in dit boekje goed bij te houden wat wanneer gebeurd is en welke stappen u zelf hebt gezet, kunt u zich als werknemer goed voorbereiden op uw positie bij re-integratie en op wat er eventueel gaat gebeuren als het tot een WIA-aanvraag komt.



Beste lezer,

Als u als werknemer wegens ziekte niet kunt werken, dan is uw werkgever verplicht uw loon twee jaar door te betalen. Dit is geregeld in de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (WULBZ). Tijdens uw ziekte moeten uw werkgever en u zoveel mogelijk werken aan herstel en werkhervatting. Het gaat er daarbij om wat verschillende partijen kunnen en vaak moeten doen, wanneer er sprake is van langdurige ziekte die misschien zal leiden tot een aanvraag voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA is de opvolger van de WAO. In de Wet verbetering poortwachter zijn regels vastgelegd over de werkhervattinginspanningen van zowel de werkgever als de werknemer. De partijen die hierbij een rol kunnen spelen zijn de werkgever, de arbodienst, het UWV (de uitvoerder van de WIA) en natuurlijk de werknemer zelf. Dit 'logboek' is gericht op de werknemer. Met dit boekje wil de FNV werknemers zo gericht mogelijk informeren over hun rechten en plichten en voorzien van praktische tips. De behoefte aan dit soort informatie blijkt groot. Van de eerdere versies zijn grote hoeveelheden uitgezet via de FNV-bonden.

'Doe je plicht, eis je recht!'

De bedoelingen achter de Wet verbetering poortwachter (WVP) zijn op zich positief. Alle partijen worden op hun eigen verantwoordelijkheid aangesproken in het voorkomen van arbeidsongeschiktheid, ook de werknemer. En daar is niets mis mee. Maar het betekent wel dat er goed moet worden gelet op de rechten van de werknemer. Het kan bijvoorbeeld zijn dat al vrij snel wordt vastgesteld dat de werknemer niet terug kan naar zijn eigen werk en bemiddeld moet worden naar een andere baas. Maar onder welke voorwaarden gaat dat dan? En wat moet de werknemer wel of niet accepteren?

Van alle betrokken partijen is de werknemer in principe het slechtst op de hoogte van de wetten en regelingen die van belang zijn. Al was het alleen maar omdat de andere partijen vaker in aanraking komen met die regels.

Wat je doet en wat je niet doet als werknemer is van steeds groter belang. Een werknemer die zich niet aan de regels houdt, kan het recht op loondoorbetaling bij ziekte verliezen of zelfs erger. Uiteindelijk kun je zelfs ontslagen worden als je zonder goede reden weigert mee te werken om passend, vervangend werk te (laten) vinden of dat te gaan doen. Tot overmaat van ramp kan ook nog het recht op WW in het geding komen. Als een werknemer niet genoeg heeft gedaan om werkloosheid of WIA te voorkomen, kan de uitkering geweigerd worden of maar voor een deel worden uitbetaald.

Wie schrijft die blijft

Door in dit boekje goed bij te houden wat wanneer gebeurd is en welke stappen u zelf hebt gezet, kunt u zich als werknemer voorbereiden op wat er eventueel gaat gebeuren als het tot een WIA-aanvraag komt. U kunt zich dan wapenen tegen die negatieve gevolgen. In de WVP is namelijk vastgelegd dat het de werknemer is die het zogenaamde 're-integratieverslag' moet indienen bij de WIA-uitvoerder, als het tot een WIA-aanvraag komt. In dat re-integratieverslag moet, naast het verhaal van de werkgever, ook de mening van de werknemer een plaats krijgen. De werknemer moet opschrijven hoe het volgens hem allemaal in zijn werk is gegaan. En vooral of er echt geen mogelijkheden waren om het eigen werk aan te passen of aangeboden vervangend werk elders te doen. Vanwege de mogelijke gevolgen is het heel belangrijk om duidelijk te maken welke actie u zelf als werknemer hebt genomen. Het is zaak dat steeds vast te (laten) leggen zodat u niets te verwijten valt. Datzelfde geldt voor wat de werkgever wel of niet gedaan heeft. Hij moet zich als goed werkgever gedragen. Houd dus in de gaten wat afgesproken was en wat daarmee is gebeurd. Dat vastleggen moet niet alleen door de werknemer gebeuren. Een goede controle is een bescherming voor iedereen.

In het opstellen van de nodige rapporten heeft ook de arbodienst een belangrijke taak. Als werknemer moet u zorgen dat wat de arbodienst vastlegt ook steeds zorgvuldig uw mening bevat. Dat is van belang bij de WIA-aanvraag zelf, maar uiteindelijk ook bij een eventuele ontslagzaak.

Kennis is niet altijd macht, maar gebrek aan kennis leidt vaak wel tot grote onmacht. Zeker bij het soort ingewikkelde situaties dat ontstaat als mensen langdurig ziek zijn. Daarom: praat met uw collega's.

Ziek zijn kan ons allemaal overkomen. Laat daarom ook uw collega's dit boekje zien en wijs hen op de rol die de bond vervult: onafhankelijke en deskundige informatie, bemiddeling bij moeilijke situaties en uiteindelijk, als het moet, ook ondersteuning bij beroepszaken.

Dit boekje is een waardevolle aanvulling voor elke fruitmand!

Ton Heerts, federatiebestuurder FNV

NB: Door gewijzigde regelgeving hoeft de werkgever niet meer per se een contract met een arbodienst af te sluiten. Alleen het inhuren (of aanstellen) van een gecertificeerde bedrijfsarts is verplicht, naast het aanwijzen of inhuren van een preventiemedewerker. Veel bedrijven huren echter nog steeds een arbodienst in. In de tekst van de brochure gebruiken wij voor het gemak de term arbodienst voor alle situaties.

Dit boekje is vooral bedoeld om goed bij te houden wat er gebeurt in de ziekteperiode. Maar om de juiste dingen te kunnen bijhouden, moet u ook het een en ander weten van wat er allemaal in de wet- en regelgeving staat. Dat is nogal wat. Er gelden veel wetten en regels.

We beginnen op de volgende pagina's met een beschrijving van de regels op hoofdpunten en een schema van wie wat moet doen op welk moment. Een uitgebreidere toelichting op de belangrijkste onderdelen vindt u achterin. En daar staan ook de begrippen en regels uitgelegd die verder van belang zijn. Plus een aantal verwijzingen naar bronnen waarin u nog meer informatie kunt vinden.

Het is moeilijk van tevoren aan te geven wat wel of niet van belang is in uw geval. Ieders persoonlijke geschiedenis van uitval uit het werk is uniek. Maar dat neemt niet weg dat voor iedereen geldt dat bepaalde contacten belangrijk kunnen zijn. Daarom hebben we in dit logboekje ruimte gemaakt om in ieder geval notities kwijt te kunnen over contacten met de werkgever/chef, met de huisarts of specialist en met de arbodienst en de uitvoerder van de WIA. Er is zoveel mogelijk aangesloten bij de momenten waarop volgens de overheidsregels echt iets móet gebeuren. Maar een belangrijke vuistregel is dat het tonen van initiatief meeweegt in de beoordeling. Actief zijn om terugkeer naar werk te versnellen wordt vaak beloond. Niets doen wordt juist bestraft. Het is beter de officieel voorgeschreven momenten vóór te zijn.

De eerste periode van ziekte is het belangrijkste. In de opzet van dit boekje is bij die periode daarom gezorgd voor extra ruimte voor notities. Naast de open ruimte voor uw eigen notities hebben we telkens gerichte informatie opgenomen die belangrijk kan zijn. Adviezen die speciaal van pas kunnen komen zijn opgenomen als 'tip van de week'.

Actuele en aanvullende informatie is beschikbaar via onze website, www.fnv.nl. Daar vindt u dan ook de koppelingen (links) met andere bronnen die van belang kunnen zijn. Daarnaast is de FNV betrokken bij de speciale website www.infopoortwachter.nl, die vooral gericht is op de rol van ondernemingsraden.

De ruimte voor toelichting in het boekje is beperkt, terwijl het aantal mogelijke complicaties juist onnoemelijk groot is. Daarom treft u op verschillende plekken twee symbolen aan:

→ staat voor: nadere uitleg achterin dit boekje

⌋ staat voor: vraag voor nadere uitleg de adviseur van uw bond

NB: Alle informatie in dit boekje is meerdere keren gecontroleerd. Natuurlijk hebben we geprobeerd zo compleet mogelijk te zijn. Maar de regels van de overheid zijn erg ingewikkeld. Bovendien wijzigen ze op dit terrein nogal eens. En bijzondere situaties kunnen ook nog eens veel verschil uitmaken. Rechten kunt u aan dit boekje daarom niet ontlenuen en de FNV accepteert geen juridische aansprakelijkheid voor eventuele misverstanden, fouten of complicaties waar dit boekje geen uitsluitsel over geeft. Het is hoe dan ook verstandig u bij twijfel te laten informeren door een deskundige begeleider, bij voorkeur van de bond.

Wet- en regelgeving

De werkgever moet de eerste twee jaar van ziekte het loon doorbetalen van de zieke werknemer. Gedurende deze periode moeten de werkgever en werknemer werken aan herstel en werkhervatting. Dit is geregeld in de Wet verbetering poortwachter (WVP). Hierin is vastgelegd dat altijd eerst alles op alles moet worden gezet om werkhervatting bij de eigen werkgever te realiseren, daarna wordt gekeken naar werkhervatting bij een andere werkgever. Met het begrip 'poortwachter' wordt bedoeld op de rol van medewerkers van de WIA-uitvoerder, het UWV, (Uitvoeringsorgaan Werknemers-verzekeringen). Dat is meestal te vinden in het CWI, het Centrum voor Werk en Inkomen. Het UWV controleert namelijk of iemand wel 'de poort naar een uitkering', WIA of WW, door mag. We komen in dit boekje verder niet terug op de term poortwachter, omdat het uiteindelijk gaat om de wetten die er werkelijk toe doen, dus de WIA en de WW zelf en bijvoorbeeld het Burgerlijk Wetboek.

Na de periode van twee jaar ziekte volgt de WIA. De WIA is de opvolger van de WAO, die we voorheen kenden. De toegang tot de WIA is ingeperkt, er wordt een scherp onderscheid gemaakt tussen volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. In de aanvullende informatie achterin het boekje komt dit onderwerp uitgebreider aan de orde.

Algemene beschrijving

De werkgever en de werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het verzuim en voor het oppakken van de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan. Voor de meeste werknemers geldt geen regeling meer als de Ziektewet. Zolang er sprake is van een arbeidscontract is ziekteverzuim puur een zaak tussen werkgever en werknemer geworden. De begeleiding daarbij, door de arbodienst, om zo snel mogelijk weer terug te keren naar het (eigen) werk gebeurt in opdracht van de werkgever. Pas als het niet lukt de werknemer weer terug te brengen naar zijn/haar eigen werk (of naar ander werk) voordat twee jaar ziekte om zijn, kan er een WIA-aanvraag ingediend worden. Een WIA-uitkering kan alleen worden aangevraagd bij het UWV.

Het UWV beoordeelt of de WIA-aanvraag niet te vermijden was. Is er wel alles aan gedaan om ander, aangepast werk te vinden? Het gaat dus om een beoordeling die achteraf plaats vindt. Daarnaast is het belangrijk te weten dat niet alleen gekeken wordt

naar mogelijkheden in het eigen werk of bij de eigen werkgever te hervatten, maar dat zowel werkgever als werknemer ook worden gecontroleerd op hun acties om terugkeer naar werk (re-integratie) bij een andere werkgever te laten plaatsvinden.

Om die beoordeling te kunnen doen, en om de verschillende partijen in staat te stellen hun rol te spelen, is een aantal instrumenten ontwikkeld die wij hierna kort behandelen. Dit moet gezien worden als een soort handvat voor de praktijk. En niet als wettelijke regels waar meteen gevolgen aan vast zitten. Het heeft geen zin een werkgever of een arbodienst die zich bijvoorbeeld niet helemaal aan de termijnen houdt voor de rechter te slepen.

Als er goede redenen zijn om af te wijken van deze regels, dan mag dat. Het resultaat staat voorop.

Als het uiteindelijk niet tot een WIA-aanvraag komt, zal niemand ergens naar vragen. Maar als het wél tot een WIA-aanvraag komt, moet juist heel precies worden aangegeven wat er is gedaan in het eerste ziektejaar. Als de voorschriften daarbij niet opgevolgd zijn, zal er meer uitleg nodig zijn. Afwijken van deze regels mag dus, maar het maakt de hele situatie wel snel lastiger en er kunnen grote risico's aan vastzitten voor de werknemer (en de werkgever).

Let op: als wél aan alle voorschriften is voldaan, betekent dit nog niet dat automatisch het UWV de poort voor een WIA-uitkering voor u opent. U moet uiteraard ook aan de normale eisen voor de WIA-beoordeling voldoen.

Dit zijn de belangrijkste regels en instrumenten die gelden bij ziekte, toegespitst op de werknemer:

- **Oordeel arbodienst** (ook wel probleemanalyse genoemd). In die gevallen waar dat nuttig is, moet de arbodienst een analyse maken van de situatie van de werknemer. Hierbij komen de klachten, de relatie met de arbeidsomstandigheden en de mogelijkheden voor re-integratie aan de orde. Zo'n analyse of oordeel is niet nuttig als er geen sprake is van langdurig verzuim (de werknemer zal snel weer terug kunnen naar het eigen werk), en als er geen mogelijkheden zijn voor re-integratie (de werknemer is zodanig gehandicapt dat een WIA-aanvraag niet te vermijden is).
- **Plan van aanpak**. In het begin van de ziekteperiode moet door de werkgever een plan worden opgesteld over de aanpak van de werkhervatting, in het verlengde van het oordeel van de arbodienst. Het is belangrijk dat dit in overeenstemming gebeurt met de werknemer. U moet het er als werknemer dus mee eens zijn, anders heeft het feitelijk geen betekenis. Als u bijvoorbeeld niet wilt dat uw chef de 'casemanager' wordt, kan dat niet tegen uw zin in doorgezet worden.

- **Re-integratieverslag.** Het meest cruciale instrument van de hele Poortwachterswet is het re-integratieverslag. Daar moet alles in vast worden gelegd over wat er is gebeurd in de periode voor de uiteindelijke WIA-aanvraag. Voor u als werknemer is het een noodzakelijk stuk om de WIA-aanvraag in te kunnen dienen. Het is vooral van belang dat uw eigen mening over de ziekte en de werkherleving er duidelijk in staat.
- **Uitstel schatting.** De WIA hoeft niet per se na twee jaar ziekte in te gaan. Als werkgever en werknemer het daarover samen echt eens zijn, kan uitstel van de WIA-beoordeling worden aangevraagd tot maximaal een jaar extra. Als werkherleving alleen nog maar een kwestie van tijd is, kan iedereen zich op deze manier het hele gedoe van de WIA-keuring en het bijbehorende 'stempel' besparen.
- **Verlengde loondoorbetaling.** Als de werkgever naar het oordeel van het UWV te weinig heeft gedaan om WIA te voorkomen, bijvoorbeeld door helemaal geen moeite te doen om aangepast werk te vinden, kan het UWV de werkgever bestraffen. De straf bestaat uit het verlengen van de plicht om het loon door te betalen tot maximaal een jaar extra. In totaal gaat het dan dus om drie jaar.
- **Geen loon en ontslag.** Ook u als werknemer kunt fors bestraft worden als u ten onrechte weigert mee te werken aan uw herstel of aan werkherleving. De werkgever mag stoppen met het doorbetalen van loon en zelfs ontslag aanvragen. Het ontslagverbod dat normaal geldt in de eerste twee jaar van ziekte wordt dan dus opzij gezet. Echter: ontslag mag pas na een beoordeling van de situatie door het UWV. Dat wil zeggen dat de werkgever een ontslagvergunning aanvraagt bij het CWI. Het CWI vraagt vervolgens advies aan het UWV.
- **Second opinion.** Ook wel genoemd 'deskundigenoordeel'. Met de regel dat het UWV op afstand blijft in de eerste twee ziektejaren en alleen achteraf een beoordeling geeft, kan door werkgever en/of werknemer zélf gebroken worden. Zij vragen dan een 'second opinion' (een tweede oordeel) aan bij het UWV. Dit kan op verschillende momenten, zoals verderop zal blijken. →
Het UWV moet de second opinion in principe binnen drie weken afgeven.
Let op: er zijn wel kosten aan verbonden. Het kost € 25 voor de werknemer en € 350 voor de werkgever.
- **SV-advies.** Officieel is het de rol van de arbodienst om de werkgever én de werknemer te informeren over de wet- en regelgeving, en de rechten en plichten die hierin het geding zijn. Maar op het terrein van de sociale verzekeringen zit de kennis natuurlijk niet bij de arbodienst, maar bij het UWV. Daarom bestaat voor zowel de werkgever als de werknemer de mogelijkheid gericht advies te vragen aan het UWV over alles wat met ziekte en allerlei ingewikkelde sociale zekerheidsregels te maken heeft. Dat is het zogenaamde 'SV-advies'. U kunt er het UWV op elk gewenst moment om vragen.

Wat er nog bij komt is het feit dat de opdrachtgever van de arbodienst de werkgever is. Niet elke arbodienst laat dezelfde kwaliteit zien in het geven van onafhankelijk advies. Het SV-advies kan dus ook helpen om conflicten met de werkgever en/of de arbodienst te voorkomen.

- **Zoet-zuur informatie.** Het UWV moet zich in het eerste ziektejaar op afstand houden, maar tegelijkertijd wil de wetgever wel zeker weten dat men op de werkvloer goed doordrongen is van de belangrijkste regels en wetten. Daarbij heeft men met name de werkgever op het oog. Die moet ervan op de hoogte zijn dat hem een forse premieverhoging wacht als een werknemer de WIA in gaat. Maar ook dat hij juist een premiekorting krijgt als hij echt ander werk aanbiedt en dat hij allerlei aanpassingen vergoed kan krijgen. De inlichtingen van het UWV over deze positieve en negatieve prikkels noemt men de 'zoet-zuur informatie'. Bij het jaarlijkse bericht dat de werkgever van het UWV ontvangt over de premies die hij moet betalen, zal voortaan vergelijkend cijfermateriaal worden meegestuurd over de arbeidsongeschiktheid in het bedrijf, vergeleken met anderen in dezelfde branche. De zoet-zuur informatie wordt daar door het UWV bij gedaan.
- **Persoonsgebonden budget.** Een van de weinige manieren voor u als werknemer om zelf het heft in handen te nemen voor re-integratie is het aanvragen van een persoonsgebonden budget. Dit is vooral van belang, wanneer de werkgever en werknemer het niet samen eens kunnen worden (zie achterin).
- **Detachering.** Er bestaat ook de mogelijkheid voor de werkgever om iemand tijdelijk bij een andere werkgever te plaatsen (detacheren). Hetzelfde geldt voor de verplichting voor de werknemer daar aan mee te werken, in het kader van de re-integratie. In de aanvullende informatie achterin dit boekje komt dit onderwerp uitgebreider aan de orde, onder de kop 'Re-integratie bij een andere werkgever'. →

Regels bij de terugkeer naar werk

De werkgever is verantwoordelijk voor zowel de re-integratie van een arbeidsongeschikt geworden werknemer in het eigen bedrijf, alsook voor re-integratie bij een andere werkgever.

Werkgevers moeten, samen met hun werknemers, opdrachtgever worden voor de zogenaamde 're-integratiebedrijven'. De rol van de werknemers is wel/niet instemming geven met het contract.

Volgens de wet is dit een instemmingsrecht voor de ondernemingsraad (or), net als bij de arbodiensten.

Als de instemming van de or (bij kleine bedrijven: personeelsvertegenwoordiging, oftewel pvt) ontbreekt, bijvoorbeeld omdat er geen or is, moet de werkgever aan 'de betrokken werknemers' goedkeuring vragen.

Als er in de cao afspraken gemaakt worden over het opdrachtgeverschap voor re-integratie, dan gaan die voor op de afspraken per bedrijf. De vakbond kan dan mee opdrachtgever worden, of regels vastleggen waar re-integratiebedrijven aan moeten voldoen.

Tip: Let dus goed op dat uw werkgever tijdig instemming vraagt aan bond of or (pvt) voor zo'n (vernieuwd) contract. Het kan ook gaan om een uitbreiding van het contract met de arbodienst. Vraag zo nodig informatie op over het contract.

Schematisch overzicht rolverdeling op vaste momenten

De standaard gang van zaken gedurende de ziekteperiode ziet er als volgt uit.

dag 1	werknemer meldt zich ziek
uiterlijk dag 7	werkgever geeft melding door aan arbodienst
uiterlijk week 6	arbodienst maakt analyse
uiterlijk week 8	werkgever met werknemers stellen plan van aanpak op
week 13	werkgever geeft melding door aan het UWV
week 52	herbezinning op plan van aanpak ('opschudmoment')
uiterlijk week 91	werknemer dient WIA-aanvraag in
week 104	UWV zorgt voor WIA-uitkering (of zet andere stappen)

Na deze algemene informatie volgt nu het deel waarin u notities kunt bijhouden over het verloop van het verzuim en van de re-integratie-inspanningen.

Ruimte voor notities

Tijdbalk

Dag 1

Ziekmelding werknemer

Dag 2, 3, 4, 5, 6, 7

Melding aan arbodienst

Week 3

Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?

Tip van de week:

Let op de voorschriften van uw werkgever

Laat van u horen!

Als er nog geen contact is geweest met de arbodienst, neem dan zelf het initiatief

Contact met werkgever / chef

- met wie?
- wanneer?
- wat is besproken?
- is gevraagd naar uw inschatting hoelang het gaat duren?


Contact met de arbodienst

- met wie?
- hoe? telefonisch, of bezoek aan huis?
- wat is afgesproken voor vervolg?

Contact met huisarts / specialist

- hebt u zelf contact gezocht?
- is een behandeling afgesproken?
- is u toestemming gevraagd voor het raadplegen van huisarts/specialist?
- hebt u die gegeven?

Contact met de uitvoerder (UWV)

In dit stadium alleen aan de orde bij mensen van wie het contract af is gelopen 

Verdere stappen / bijzonderheden

Tijdbalk

Week 4

Week 5

Week 6

Adviesaanvraag?

Oordeel arbodienst

Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?

Tip van de week:

Waarom wachten op de arbodienst?

Gebruik je recht: vraag om een volledige kopie van de analyse

Uw oordeel telt

Contact met werkgever

- Benadert uw werkgever de arbodienst actief?

Contact met de arbodienst

- Wat zegt de arbodienst over de relatie tussen u en uw werkgever?
- Wat zegt de arbodienst over de relatie met de arbeidsomstandigheden?

Contact met huisarts / specialist

Contact met de uitvoerder (UWV)

- Bent u het niet eens met het plan?
- Voorkom conflict:
vraag om advies of oordeel van UWV

Verdere stappen / bijzonderheden

Oordeel / Analyse arbodienst

Als de arbodienst verwacht dat er sprake zal zijn van (dreigend) langdurig ziekteverzuim moet deze 'een oordeel' geven aan de werkgever; dat wil zeggen dat de arbodienst zijn verwachtingen moet vastleggen over het verdere verloop en moet aangeven wat er dient te worden gedaan door werkgever en werknemer. Dit oordeel wordt ook wel 'probleemanalyse' genoemd.

Deze moet uiterlijk in week 6 van de ziekte aan de werkgever gegeven worden. Als de arbodienst eerst te optimistisch was en er dan achterkomt dat het toch langer gaat duren, moet hij op dat latere moment meteen zijn oordeel geven.

De probleemanalyse van de arbodienst is een belangrijk stuk, omdat het als vertrekpunt dient voor het vervolg. Te beginnen met het plan van aanpak. U hebt als werknemer recht op het volledige verhaal. Het kan zijn dat de arbodienst ervan uitgaat dat een samenvatting voldoende is. Wilt u er echt in duiken, dan is dat niet genoeg. Als u het met bepaalde onderdelen niet eens bent, is het verstandig dat meteen te laten weten, en niet pas in een later stadium.

Adviesaanvraag


In de Poortwachterswet is het oordeel van de arbodienst het startpunt voor wat er allemaal moet gebeuren bij langdurige uitval. Maar zo hoeft het niet te gaan. Er is geen reden te wachten tot de arbodienst in actie komt. Het kan zelfs heel verstandig zijn als de werkgever een gerichte adviesaanvraag aan de arbodienst stuurt, met name als daar al in staat wat er volgens werkgever en werknemer aan de hand is. U kunt daar eventueel zelf op aandringen bij uw werkgever.

Arbeidsomstandigheden

Zijn de arbeidsomstandigheden mede oorzaak van ziekte? Let dan op dat de arbodienst daar dan ook aandacht aan geeft in de probleemanalyse (en het vastlegt). Let ook op uw eigen stappen. Hebt u op de een of andere manier aan de bel getrokken? Hebt u bijvoorbeeld voordat de ziekte intrad een 'arbospreekuur' bezocht waarin ook gesproken is over arbeidsomstandigheden waar iets niet mee in orde is? De werkgever is immers verplicht de mogelijkheid te bieden zo'n spreekuur te bezoeken. Ook andere verplichtingen van de werkgever kunnen interessant zijn. →

De analyse van de arbodienst moet helderheid geven over:

- wat de oorzaak is van de ziekte, (ligt het vooral aan de persoon, aan het werk, aan de omstandigheden - thuis of op het werk?),
- wat u wel of niet nog aan werk kunt doen
- wat de belasting is in uw eigen werk en of ander werk mogelijk is

Let op: als uw klachten of beperkingen ook regelmatig voorkomen bij andere collega's, kan er sprake zijn van een 'beroepsziekte'. Als u denkt dat dit het geval is, raadpleeg dan de arbodienst daarover. Uw bond of het Bureau Beroepsziekten van de FNV kan u nader informeren.  →

Tijdbalk

Week 8

Plan van aanpak moet er liggen

Week 13

Melding bij UWV door arbodienst

Eerste kwartaal om

Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?

Tip van de week:

Bedenkt goed wat u zelf wilt

Doorbreek de passiviteit

Contact met werkgever / chef

- Is er genoeg tijd om het plan van aanpak te bespreken?
- Zijn de afspraken helder over het plan, de casemanager en de vervolggesprekken?

Contact met de arbodienst of het re-integratiebedrijf

Contact met huisarts / specialist

Contact met het UWV

- Is de hulp die wordt geboden namens de werkgever voldoende?
- Zo nee: hebt u dan om een second opinion of SV-advies gevraagd?

Verdere stappen / bijzonderheden

Toelichting

Plan van aanpak

Uiterlijk twee weken na het oordeel van de arbodienst moet er door de werkgever (of arbodienst) een plan van aanpak worden opgesteld. Tenzij er sprake is van kortdurend verzuim of vaststaat dat geen enkele re-integratie mogelijk zal zijn. Dit plan moet worden opgesteld in goed overleg en in overeenstemming met de werknemer. U moet het er dus mee eens zijn, want anders is het niet geldig.

In het plan wordt beschreven welke stappen en activiteiten er ondernomen zullen worden die het voor u weer mogelijk maken om aan de slag te gaan. Die afspraken over re-integratieactiviteiten kunnen heel divers zijn. Het kan bijvoorbeeld gaan over het (tijdelijk) aanpassen van de werktijden, het aanpassen van uw werkplek, of er ondersteuning kan worden geboden bij uw revalidatie (zoals rugadvies) en of er een re-integratiebedrijf wordt ingeschakeld. Vervolgens moet worden vastgelegd wanneer opnieuw over het plan wordt gesproken en of er dan iets moet worden bijgesteld. Deze evaluatie zal ten minste iedere 6 weken plaatshebben. In het plan van aanpak moet verder staan wie de contactpersoon is voor de werknemer (de zogenaamde 'casemanager'). Die begeleidt de afgesproken activiteiten en fungeert vooral als contactpersoon tussen u, uw werkgever, de arbodienst en eventueel het re-integratiebedrijf. Op zich kan iedereen als casemanager optreden, ook iemand van buiten het bedrijf. Om zijn rol echt goed te kunnen vervullen, moet de casemanager alleen wel de weg weten in het bedrijf. Het moet iemand zijn die ook door u vertrouwd wordt in die rol, maar die daarnaast bevoegdheden heeft om op te treden als dat nodig is. Hoe eerder er een casemanager is, hoe beter. Dat kan ook al voor het plan van aanpak er ligt.

Tip: uw chef of de bedrijfsarts kunnen zelf ook als casemanager worden aangewezen. Als er een arbeidsconflict aan de orde is, ligt het niet voor de hand dat de chef die rol vervult. U kunt dat dan ook weigeren. Als u zonder goede reden een casemanager weigert te accepteren kan dat uitgelegd worden als niet meewerken aan re-integratie.

Let op: de arbodienst zal in veel gevallen de werkgever adviseren over het plan van aanpak en de tekst ook opstellen. In zo'n geval kunt u als werknemer een beetje alleen komen te staan. Dring er zonedig op aan dat u het voorgestelde plan mee kunt nemen voor advies door de bond. U kunt ook een vertrouwenspersoon meenemen voor het gesprek met de werkgever. Vraag wel eerst of dat op bezwaren stuit. Omdat het plan van aanpak zo'n belangrijk onderdeel is in het geheel van afspraken en regels, gaan wij er achterin dit boekje nader op in. →

Na 13 weken

De afloop van het eerste kwartaal van de ziekte, dus na 13 weken, was voorheen een belangrijk moment in allerlei voorschriften. Dat is niet meer zo. Het enige dat is voorgeschreven is dat de arbodienst de ziekmelding doorgeeft aan het UWV. Die neemt daar op dat moment alleen maar kennis van. Maar uit onderzoek blijkt wel dat er een soort omslag plaatsvindt na 13 weken. Als er dan nog geen zicht is op herstel of werkherleving, gaat iedereen zich min of meer instellen op permanente afwezigheid van de zieke werknemer. Terugkeer wordt dan steeds moeilijker. Vandaar onze tip om zelf dat moment aan te grijpen voor het doorbreken van de passiviteit.

Vraag aandacht van uw chef en uw collega's voor uw situatie, liefst met suggesties van uw kant hoe de terugkeer te bevorderen. Als u en uw werkgever met het plan van aanpak in week 8 akkoord waren, zou in week 14 besproken moeten worden hoe de voortgang is. Moet het plan bijgesteld worden?

Zo ja, dan is voor de wijziging opnieuw de handtekening van de werkgever en die van u nodig. Ook verder gelden de rechten, plichten en aandachtspunten die in de toelichting bij week 8 staan

Let op: de verklaring 'hersteld' wordt pas gegeven door de arbodienst als u terugkeert naar uw eigen werk .

Uw arbeidscontract kan alleen dan worden aangepast als u daar zelf mee akkoord gaat. Zo'n aanpassing houdt meestal een verslechtering in van het loon of van andere arbeidsvoorwaarden. Ga daar vooral niet te snel mee akkoord.

Tijdbalk

Week 20

Opnieuw bijstelling?

Week 26

Half jaar om

Week 32

Bijstelling?

Week 39

Derde kwartaal om

Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?

Tip van de week:

De helft als hefboom

Is uw dossier compleet?

Zijn alle stappen gezet?

**Contact met
werkgever / chef**

- Week 20 en week 32: weer een voortgangsgesprek, zelfs als de situatie niet verandert, is contact houden belangrijk

**Contact met
de arbodienst**

**Contact met
huisarts / specialist**

Contact met het UWV

- Als er een passieve houding ontstaat, overweeg dan een deskundigenoordeel

**Verdere stappen /
bijzonderheden**

Na een half jaar

Hier geldt hetzelfde als na 13 weken, het is geen officieel moment in de voorschriften, maar het kan wel gelden als een symbolisch moment. Onze tip is daarom dat u zelf dit moment aangrijpt als een soort hefboom om beweging in de zaak te krijgen: 'Pas op, want er is al een half jaar voorbij. Hoe langer het duurt hoe lastiger de terugkeer.'

Hetzelfde geldt na drie kwartalen en voor de vaste momenten tussendoor. Het gevaar dreigt dat het gevoel ontstaat bij alle partijen dat er niets meer verandert. Om de zaak in beweging te houden is het belangrijk de vaste momenten (iedere zes weken) aan te grijpen. Laat de afspraken dus vooral doorgaan. Ook als er niets verandert is het belangrijk op die manier in beeld te blijven en de contacten aan te houden.

Ruimte voor notities

Tijdbalk

...het tweede jaar...

Week 52

Het opschudmoment

Week 58, 64 etc.

Evaluatie plan en aanpak

Week 78

Het laatste kwart gaat in

Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?

Tip van de week:

Gebruik het opschudmoment

Por de boel nog eens goed op

Contact met werkgever / chef

Contact met de arbodienst

Contact met huisarts / specialist

Contact met het UWV

- Hebt u de brief met informatie van het UWV ontvangen? Zo nee, neem dan contact op.

Verdere stappen / bijzonderheden

Tijdbalk

Week 89

Werkgever doet re-integratie-verslag naar werknemer

Week 91

Werknemer levert re-integratie-verslag in bij UWV

Week 100

Uitstel schatting?
Verlengde loondoorbetaling?

Week 104

Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?

Tip van de week:

Let op de goede momenten

Contact met werkgever / chef

- Als u het niet eens bent met de conclusies van de werkgever, laat dit dan meteen weten.

Contact met de arbodienst

- Heeft de arbodienst wel goed gekeken naar de uiteindelijke situatie?

Contact met huisarts / specialist

Contact met het UWV

- Als u onzeker bent over de situatie en de regelingen, overweeg dan iemand mee te nemen.

Verdere stappen / bijzonderheden

Toelichting

Aan het eind van het tweede ziektejaar komt de WIA in beeld. Bij de aanvullende informatie achterin dit boekje geven wij summier de hoofdlijnen van de WIA.

Om een WIA-uitkering aan te vragen, moet de werknemer een compleet re-integratieverslag indienen. Compleet wil zeggen dat de visie van de werkgever, die van de werknemer en de (medische) informatie van de arbodienst daar in moet staan. Van de arbodienst wordt verwacht dat deze de balans opmaakt van de hele ziekteperiode en daarmee een 'actueel oordeel' levert. Om de werknemer in staat te stellen op tijd zijn eigen verhaal toe te voegen, is geregeld dat de werkgever zijn voorzet (dus het deel van de werkgever zelf én dat van de arbodienst) uiterlijk twee weken eerder aan de werknemer moet verstrekken. De zuiver medische informatie van de arbodienst moet in een afzonderlijk onderdeel zitten, dat niet is in te zien door de werkgever.

Concreet betekent dit alles het volgende voor de rol van de werknemer.

Tegen de 91e week

Aan het eind van het zevende kwartaal, of preciezer gezegd, voor de 20e maand om is, moet de WIA-aanvraag worden ingediend. Daarvoor is het noodzakelijk dat er een re-integratieverslag ligt dat aan de eisen voldoet. Naast een aantal feitelijke gegevens over het verloop, moet er een inhoudelijk verslag in staan over alle stappen die gezet zijn. En uw mening daarover. U als werknemer moet het re-integratieverslag indienen. Als dat niet aan de eisen voldoet, kan dat vervelende gevolgen hebben voor het behandelen van de WIA-aanvraag.

Van belang is om goed helder te hebben wat de reden is dat bijvoorbeeld bepaalde gegevens ontbreken. Als dat aan de werkgever of aan de arbodienst ligt, kunt u daar niet op worden aangesproken en wordt de WIA-aanvraag gewoon behandeld. Onze tip is dat u voor uzelf heel goed nagaat of alle stappen gezet zijn die gezet hadden moeten worden in de zeven verstreken kwartalen. Als dat niet het geval is, ga dan na waarom dat zo is.

In veel gevallen is er geen derde ziektejaar. Dan is voor het einde van het tweede ziektejaar al een oplossing gevonden in de zin van ander werk. Of het is mogelijk gebleken het oude werk weer op te pakken, al dan niet met aanpassingen. Of het is toch tot een WIA-aanvraag gekomen.

Er zijn twee mogelijkheden voor een doorloop naar het derde jaar. Verlengde loondoorbetaling en uitstel schatting.

Verlengde loondoorbetaling

De werkgever is volgens het UWV tekort geschoten in zijn verplichtingen passend werk te zoeken (of te maken). U staat dan in principe sterk. De bal ligt bij de werkgever. Maar dat kan veranderen. Het UWV verlengt de plicht tot loondoorbetaling maar voor een bepaalde periode. Maximaal een half jaar als 'straf' voor het gedrag van de werkgever. Aan het eind van die periode wordt alles opnieuw beoordeeld en kan de conclusie anders zijn.

De loondoorbetaling kan verlengd worden met maximaal 1 jaar. In totaal gaat het dan dus om drie jaar.

Let ook in deze fase goed op alle contacten die van belang kunnen zijn. Hou het afgesproken tijdstip goed in de gaten, zodat u niet voor verrassingen komt te staan.

Uitstel schatting

U hebt samen met de werkgever besloten dat de WIA-keuring (de 'schatting') uitgesteld moest worden, misschien omdat die te vermijden zou kunnen zijn. Het is echter een uitstel en niet meer dan dat. U verspeelt uw recht op WIA niet, alleen het moment verschuift. Mocht het allemaal tegenvallen en er komt toch een WIA-aanvraag, dan kunnen de details weer erg belangrijk zijn. Alles wat aan het eind van het tweede jaar geldt, is nu ook van toepassing. Verder is het belangrijk heldere afspraken te maken over de beloning. Volgens de wet hoeft de werkgever niet meer dan 70 procent van het loon door te betalen. Hierna gaan wij nog in op mogelijke aanvullingen.

Let op: als u het samen eens was over uitstel (met als gevolg langere loondoorbetaling) dan kan zowel u als ook uw werkgever dit elk moment veranderen. Bijvoorbeeld omdat uw ziekte tegen de verwachting in verslechtert. Houd er rekening mee dat de termijn tussen aanvraag (WIA-)uitkering en beslissing UWV altijd steeds 13 weken in beslag mag nemen.

Tip: let ook hier goed op de met uw werkgever afgesproken termijn en zorg dat alle informatie compleet is. Het moet voor iedereen helder zijn waarom bepaalde stukken ontbreken.

Aanvullingen

Aanvullingen op het wettelijke niveau van loondoorbetaling zijn er in veel verschillende gedaantes. Het wettelijke systeem is in het eerste en het tweede ziektejaar in beginsel hetzelfde. Dat wil zeggen dat er een wettelijke verplichting voor de werkgever is om bij ziekte minimaal 70 procent van het loon door te betalen, en tegelijkertijd een wettelijk recht voor de werkgever om de loondoorbetaling stop te zetten als hij vindt dat de

werknemer te weinig meewerkt aan zijn re-integratie. Een verschil is wel dat er in het tweede ziektejaar geen bepaling meer geldt dat loondoorbetaling minimaal 70 procent van het minimumloon moet bedragen.

In het Sociaal Akkoord van 2004 hebben sociale partners de vrijwillige afspraak gemaakt, dat de totale ziekingelduitkering aan de werknemer over de twee ziektejaren samen gemeten niet meer dan 170% van het laatst verdiende loon bedraagt. Onder voorwaarden kan hier bovenop worden afgesproken dat het loon in de eerste twee ziektejaren wordt aangevuld tot maximaal twee keer 100%. Deze voorwaarden zijn verbonden aan het voldoen aan re-integratieverplichtingen. →

Ruimte voor notities

Aanvullende informatie

De WIA

Met ingang van 2006 is de WAO vervangen door een nieuw stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen. Dit nieuwe stelsel is beschreven in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het nieuwe stelsel is voor veel minder mensen toegankelijk en haakt voor het overige nadrukkelijk aan bij de Wet verbetering poortwachter. Daarmee is het nog belangrijker geworden om de voorschriften goed op te volgen, en alles op alles te zetten om te komen tot een succesvolle re-integratie.

Drempel

Het WIA-stelsel kent een drempel van 35 procent arbeidsongeschikt. Wie minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is, heeft geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De WAO kent een drempel van 15 procent. Het kabinet-Balkenende gaat ervan uit dat werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn in dienst blijven bij hun werkgever.

De WIA kent twee regelingen:

- Gedeeltelijk arbeidsongeschikten en volledig arbeidsongeschikten met uitzicht op herstel mogelijkheden vallen onder de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschiktenregeling (WGA)-regeling.
- Degenen die minstens 80 procent arbeidsongeschikt zijn en geen of geringe kans op herstel hebben komen in aanmerking voor de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA). De uitkeringshoogte bedraagt 70 procent van het laatste verdiende loon, maar wordt zeer waarschijnlijk verhoogd naar 75 procent.

De WGA-regeling

Degenen die niet volledig of duurzaam arbeidsongeschikt zijn, vallen onder de WGA-regeling.

Uitkering op basis van het laatst verdiende loon

In eerste instantie bestaat recht op een loongerelateerde uitkering van 70 procent van het salaris dat men verdiende voordat men ziek werd. De duur van deze uitkering is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op de eerste WGA-dag. Vanaf 1 januari 2008 zal de

duur van de WGA-loongerelateerde uitkering gekoppeld zijn aan het arbeidsverleden. Wanneer de arbeidsongeschikte werkt, ontvangt deze bovenop het loon een uitkering die 70 procent is van het bedrag dat men verdiende in vergelijking met het vroegere loon.

Vervolgperiode

De arbeidsongeschiktheidsuitkering in de vervolgperiode is afhankelijk van of de arbeidsongeschikte voldoende werkt of niet. In voldoende mate wil zeggen dat de arbeidsongeschikte ten minste de helft verdient van wat zij theoretisch kunnen verdienen. Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte die niet of niet voldoende werkt heeft recht op een vervolguitkering van 70 procent van het minimumloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Wanneer de arbeidsongeschikte wel voldoende werkt ontvangt deze een aanvulling op zijn loon. Het loonverlies als gevolg van arbeidsongeschiktheid wordt dan voor 70 procent aangevuld. Bovendien valt deze groep niet na verloop van tijd terug naar een minimumloongerelateerde uitkering.

IVA

Degenen die op medische gronden volledig en duurzaam arbeidsongeschikt worden geacht, komen in aanmerking voor een uitkering volgens de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA).

De uitkeringshoogte bedraagt 70 procent van het laatste verdiende loon, maar zeer waarschijnlijk wordt deze verhoogd naar 75 procent.

Meer over het plan van aanpak

Naast wat wij op de eerdere pagina's uitgelegd hebben, volgen hier nog een aantal aanvullende tips en overwegingen bij dit belangrijke onderdeel uit het geheel.

Het plan moet een datum hebben, ondertekend zijn door u en uw werkgever en u dient een kopie te krijgen, ook van alle tussentijdse wijzigingen.

Van belang is dat u let op het doel van de voorgestelde acties die in het plan komen te staan:

1. Terug naar (aangepast) eigen werk?
2. Terug naar (aangepast) ander werk bij de eigen werkgever?
3. Werkhervatting bij een andere werkgever? Tijdelijk, langdurig of blijvend?

Let op: als u werkt bij een werkgever met grofweg minder dan 25 werknemers, zijn er minder mogelijkheden en is doel 3 eerder aan de orde.

Om in te kunnen schatten of doel 2 haalbaar is kan een werkplekonderzoek door de arbodienst wenselijk zijn.

Aangepast ander werk (ook bij een andere werkgever) moet wel bedoeld zijn om het herstel te bevorderen!

Voordat u een aanbod voor 'vervangend werk' weigert, is het verstandig altijd eerst advies te vragen (bijvoorbeeld bij de vakbond of het UWV).

Wat heel duidelijk in het plan moet staan is: wie doet wat en wanneer?

Let op: kopieën van het plan worden opgenomen in uw re-integratiedossier en -verslag en zullen in de loop van het traject een rol spelen bij een eventuele WIA-aanvraag of ontslagprocedure. Het is dan ook belangrijk dat u in dit stadium goed gebruik maakt van uw inspraak- en instemmingsmogelijkheid over de aanpak. Probeer uw eigen ideeën over de wijze waarop werk hervat kan worden zo goed mogelijk in te brengen en let ook op een goede schriftelijke weergave hiervan in het plan. Ga na of er mogelijk collega's of vakbondsconsulenten zijn die u kunnen adviseren.

Als u met uw werkgever van mening blijft verschillen over de inhoud van het plan, kan een 'second opinion' of deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV. →

Andere mogelijkheden, rechten en plichten voor de werknemer

Second opinion

Op verschillende momenten in het hele proces van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer (net als de werkgever) de mogelijkheid een oordeel te vragen aan het UWV. Die geeft dan een tweede oordeel, een second opinion. Dit kan al meteen aan de orde zijn bij een ziekmelding, als de arbodienst vindt dat u wel weer aan de slag kunt en de werkgever weigert het loon nog langer door te betalen. Als het UWV dan zegt dat u wel degelijk te ziek bent om uw werk te doen, is dat in de praktijk doorslaggevend. Waarschijnlijk meteen, maar anders wel in een procedure bij de rechter.

In wezen hebt u bij alle belangrijke beslissingen van werkgever of arbodienst, en in ieder geval bij alle conflictsituaties, de mogelijkheid een second opinion (ook wel deskundigenoordeel) te vragen. Momenten die speciaal benoemd zijn, zijn die waarbij een concreet aanbod voor aangepast werk aan de orde is, al dan niet in de zin van een plaatsing bij een andere werkgever, de vraag of iemand op een bepaald moment echt ongeschikt is om te werken, en de toetsing op re-integratie-inspanningen. Met deze punten is altijd wel een verband te leggen, dus aarzel niet om gebruik te maken van uw recht op een second

opinion. Hou er wel rekening mee dat er kosten aan verbonden zijn (voor werknemers € 25).

Let op: in de cao kan geregeld zijn dat een andere partij dan het UWV aanspreekbaar is voor een second opinion.

Persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB)

Als u ontevreden bent over de activiteiten van werkgever en/of arbodienst en u wilt zelf graag naar een andere werkgever bemiddeld worden, dan kunt u een persoonsgebonden budget aanvragen. Een andere optie is dat u niet tevreden bent met het re-integratiebedrijf waar uw werkgever een contract mee heeft. U kunt dan een 'budget' aanvragen voor een re-integratiebedrijf naar uw eigen keuze. Voor uitkeringsgerechtigden bestaat een soortgelijk recht, maar dat wordt aangeduid met de Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO).

Neem voor meer informatie contact op met het UWV. →

Re-integratie bij een andere werkgever (tijdelijk of definitief)

Een optie die niet helemaal nieuw is, maar nu wel veel nadrukkelijker dan ooit in de schijnwerpers staat, is de plaatsing bij een andere werkgever. Als instrument voor het bevorderen van herstel kan dit een tijdelijke situatie zijn. U houdt dan uw arbeidsovereenkomst en wordt in feite gedetacheerd bij die andere werkgever, tot u weer zo ver hersteld bent dat u uw eigen werk weer kunt doen. Als het een 'redelijk aanbod' is (zie hierna), moet u hier wel zo goed mogelijk aan meewerken. Ook het definitief onderbrengen van een werknemer bij een andere werkgever hoort tot de taken van de werkgever. Dan gaat het dus in feite om het verbreken van uw arbeidsovereenkomst en het aangaan van een nieuwe. Dat is een belangrijke stap, waarbij u goed op uw rechten moet letten en zeker niet alles hoeft te accepteren.

Let op: in het Burgerlijk Wetboek is geregeld dat een werknemer bij re-integratie twee jaar lang recht houdt op de bepalingen van zijn oude arbeidsovereenkomst. Daarmee beschermt de wet de werknemer tegen een achteruitgang in rechten tijdens ziekte. In de eerste twee jaar is het dan ook niet nodig en niet verstandig in te stemmen met een nieuw contract.

Tip: ga na of er in uw cao iets geregeld is op dit punt. De FNV-bonden proberen met werkgevers afspraken te maken over bijvoorbeeld de mogelijkheid van werknemers om bij een mislukte werkhervatting weer terug te kunnen keren bij de oude werkgever, of over het meenemen van bepaalde opgebouwde rechten (aanvullingen, pensioen, etcetera).

Passend en aangepast werk

Welk werk passend is en wat u dus moet accepteren als er een aanbod is, ligt niet precies vast in de regelgeving. Zowel aan de kant van de werkgever als aan de kant van de werknemer gaat het in wezen om wat 'redelijk' is. De werkgever moet alles doen wat in redelijkheid van hem verwacht kan worden om aangepast werk te organiseren (werktijden aanpassen, taakverdeling met collega's, etcetera), en de werknemer moet werk accepteren dat als redelijk aanbod kan gelden. Volgens de minister van SZW kan als leidraad worden gehanteerd dat het bij passende arbeid moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer zijn arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de reisafstand tot het werk, het loon en hetgeen waartoe de werknemer nog in staat is.

Zoals hierboven genoemd voorziet de nieuwe regelgeving in de mogelijkheid van een second opinion via het UWV over de vraag of er sprake is van passende arbeid; voor die nieuwe rol heeft het UWV een toetsingskader opgesteld. Maar waar de grenzen liggen wordt in het uiterste geval in een rechtszaak uitgemaakt. Aan de hand van uitspraken in het verleden kan gesteld worden dat de herplaatsingsverplichtingen van de werkgever passend werk vrij ver gaan, tot en met het maken van een nieuwe functie in de grotere bedrijven.

Tip: Laat geen tijd verloren gaan. Niet alleen omdat de kansen op de arbeidsmarkt verminderen hoe langer u er uit bent, maar ook omdat als algemene regel geldt dat er steeds ruimer gekeken wordt naar wat passend is, naarmate de tijd verstrijkt. U moet dan dus eerder werk accepteren.

SV-advies

De werknemer (en de werkgever) kunnen op ieder moment aan het UWV een advies aanvragen over hoe bepaalde regels in elkaar steken of uitwerken. Behalve dat de arbodienst niet al die kennis in huis heeft, is het ook nog eens zo dat het UWV uiteindelijk de beslissing neemt over een aantal zaken. Hoe vroeger dit instituut daarvoor wordt ingeschakeld, hoe beter het is.

Zelf voorzieningen aanvragen

Een belangrijke verbetering is dat de werknemer zelf een aanvraag bij het UWV kan indienen voor bijvoorbeeld een aanpassing op de werkvloer. Voorheen kon in de meeste gevallen alleen de werkgever dit doen. Als de werkgever en/of de arbodienst laks zijn, kan de werknemer zo de patstelling doorbreken.

Inzage- en correctierecht

Op verschillende plekken in dit boekje hebben we aangegeven wanneer de werknemer het recht heeft betrokken te worden bij de inhoud van bepaalde stukken of daar zijn goedkeuring aan moet geven (plan van aanpak, re-integratieverslag). Daarnaast is het zo dat er een algemeen recht bestaat om inzage te krijgen in dossiers die worden aangelegd over u als werknemer (of anderszins). Als u het met bepaalde onderdelen niet eens bent, kunt u er een soort inlegvel bij laten opnemen met uw mening. Dit is het inzage- en correctierecht. Dat geldt zowel bij de arbodienst en het UWV als bijvoorbeeld bij een ziekenhuis.

Privacy

U moet meewerken aan het proces dat leidt tot herstel en u kunt er moeilijk bezwaar tegen hebben dat er allerlei gegevens worden genoteerd en in dossiers worden vastgelegd. Maar dat betekent nog niet dat alle gegevens zonder meer beschikbaar zijn voor iedereen. Wat een arbodienst vastlegt, is onder andere bedoeld voor de directe chef of bijvoorbeeld de afdeling P&O. Andere collega's hebben daar niets mee te maken. Uw recht op privacy betekent dat deze dossiers goed opgeborgen moeten worden. Als ze beschikbaar moeten worden gesteld voor andere instanties, is daar in principe uw toestemming voor nodig.

Tip: teken nooit zomaar voor het toestemmen in het doorgeven van uw dossier aan anderen. Laat u eerst goed informeren voor wie dat dan is en waarom.

Bescherming medische informatie

De privacywetgeving is nog veel scherper bij medische gegevens dan in het algemeen geldt. Uw medische gegevens zijn alleen in te zien voor artsen die direct bij de situatie betrokken zijn (arbodienst, UWV). Niet-artsen mogen daar geen toegang toe hebben. Doorgeven aan andere artsen mag alleen met uw toestemming. Dat geldt ook voor uw dossiers bij de huisarts of de specialist.

Tip: werkgevers willen de weigering om precies te vertellen wat er aan schort (wat dus niet hoeft) nog wel eens opvatten als een weigering mee te werken. U kunt dit doorbreken door (als u dat geen probleem vindt) wél de echte medische gegevens door te geven óf door de aandoening zelf in het midden te laten, maar zo precies mogelijk aan te geven wat wel of niet mogelijk is als het gaat om uw werk.

Recht op informatie

Los van alle speciale momenten die in dit boekje genoemd staan hebt u als werknemer een algemeen recht op informatie. Men mag u met andere woorden niet zomaar afschepen als u bijvoorbeeld op een bepaald moment van de arbodienst wilt weten wat de stand van zaken is en of men bepaalde stappen al gezet heeft. Alles wel weer binnen redelijke grenzen overigens. Als u net een week eerder helemaal bijgepraat bent, hoeft men u niet opnieuw te informeren.

Bezwaar en beroep

Tegen alle belangrijke beslissingen over uw situatie kunt u wat ondernemen. Het verschilt alleen wat per situatie. Als u het niet eens bent met een beslissing over bijvoorbeeld passend werk of het behorende loon van werkgever of arbodienst, kunt u meestal een second opinion aanvragen bij het UWV. Daarna kunt u eventueel naar de kantonrechter, die ook ontslagzaken behandelt.

Tegen alle beslissingen van het UWV (bijvoorbeeld over de Ziektewet, WIA of voorzieningen) moet u eerst bezwaar maken bij het UWV zelf. Als u dan nog niet tevreden gesteld bent, kunt u in beroep gaan bij de arrondissementsrechtbank. En daarna is nog de weg open naar de Centrale Raad van Beroep. Het UWV informeert u bij deze 'voor beroep vatbare beslissingen' over de te zetten stappen (wat, hoe, wanneer). Als dit niet in de beslissing vermeld staat, kan het gaan om een voorlopige beslissing. De 'echte' volgt dan nog.

Andere verplichtingen voor de werkgever

Naast de directe verplichtingen die de werkgever heeft als een werknemer langdurig ziek is, zijn er ook een aantal algemene verplichtingen die van belang kunnen zijn. Als een werkgever zijn plicht heeft verzaakt op bijvoorbeeld het terrein van de arbeidsomstandigheden, kan dat meewegen in de beoordeling van de gang van zaken bij een concreet geval van arbeidsongeschiktheid.

Hieronder en selectie van deze algemene verplichtingen.

Risico-inventarisatie en -evaluatie

De werkgever moet zijn arbodienst een analyse laten maken van de werkplekken die er zijn en de risico's die daar aan kleven in de zin van arbeidsomstandigheden. Naast een eerste inventarisatie, een soort 'nulmeting', moet van tijd tot tijd een evaluatie gemaakt worden. Het is geen uitzondering dat werkgevers contracten hebben met arbodiensten waar dit onderdeel helemaal niet in voorkomt. De werkgever heeft dan duidelijk een onderdeel van de preventie achterwege gelaten.

Informeren van de or

Naast het instemmingsrecht dat de or heeft bij het contract met de arbodienst (en soms bij een re-integratiebedrijf), bestaat er een algemeen informatierecht voor de or als het gaat om het verzuimbeleid. Het gaat daarbij dus niet om individuele gevallen, maar wel om de optelsom en om het beleid dat de werkgever voert. In de Poortwachterswet zijn deze or-rechten nog versterkt.

Bij FNV Bondgenoten en bij ABVAKABO FNV zijn speciale boekjes verkrijgbaar met tips voor de or in dit verband. De website www.infoportwachter.nl, die mede door de FNV in het leven is geroepen, bevat uitgebreide informatie voor ondernemingsraden.

Andere acties

De wetgeving rond arbeidsomstandigheden is vrij ingewikkeld. Via de internetsite van de FNV kunt u doorklikken naar aparte pagina's met veel extra informatie over dit onderwerp.

Bureau Beroepsziekten FNV

Bureau Beroepsziekten FNV komt op voor leden van FNV Bouw en FNV Bondgenoten die ziek zijn geworden door hun werk. Een team van arbeids- en gezondheidsdeskundigen, medisch adviseurs, letselschaderegelaars en juridische deskundigen ondersteunt hen bij het verhalen van schade die is veroorzaakt door hun beroepsziekte. Leden van andere FNV-bonden moeten zich wenden tot hun eigen bond.

Beroepsziekten zijn vaak 'gewone' ziekten. Als een ziekte voornamelijk door slechte werkomstandigheden komt, kan er sprake zijn van een beroepsziekte. Verschillende beroepen hebben hun eigen gezondheidsrisico's, waardoor bepaalde ziekten in die beroepsgroepen vaak voorkomen.

Voorbeelden van veel voorkomende beroepsziekten:

- RSI
- nek, schouder-, rug- en knieklachten
- OPS
- huidaanandoeningen (bijvoorbeeld kapperseczeem)
- long- en luchtwegaandoeningen (bijvoorbeeld bakkersastma)
- lawaaidoofheid
- burn-out
- post traumatische stressstoornis (PTSS)
- gezondheidsklachten door ongewenst gedrag

Een schadeprocedure is geen kwestie van 'mag ik effe vangen'. Als gedupeerde moet u met bewijzen en argumenten komen. Voor een succesvolle afhandeling van een beroepsziektezaak, moet in elk geval aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- het verband tussen uw werk en uw ziekte moet aannemelijk kunnen worden gemaakt
- u moet kunnen aantonen dat de werkgever niet aan zijn wettelijke zorgplicht heeft voldaan
- er moet een redelijke verhouding zijn tussen de kosten die Bureau Beroepsziekten FNV voor u moet maken en de financiële schade.

Bewijs verzamelen


Financiële schade ontstaat vaak pas na één jaar, wanneer u minder inkomen krijgt. Als u van mening bent dat u een beroepsziekte heeft, kunt u alvast beginnen met het verzamelen van bewijsmateriaal. Dit is belangrijk voor de onderbouwing van uw zaak.

Hierbij moet u denken aan:

- vraag de bedrijfsarts of hij de beroepsziekte meldt bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten
- alle afspraken met arts en werkgever op papier zetten. Laat ook de werkgever alle afspraken schriftelijk bevestigen
- notulen van werkoverleg
- het bijhouden van een dagboek
- foto's van de werkplek
- video-opnamen maken van de werkzaamheden
- (oud) collega's vragen of ze als getuige willen optreden
- overuren goed bijhouden
- tachograafschijven bewaren

U kunt zich aanmelden bij Bureau Beroepsziekten, ook al heeft u nog geen financiële schade. U ontvangt een uitgebreid overzicht van de algemene voorwaarden en wordt er gekeken of er een vooronderzoek opgestart kan worden.

Flexwerkers

De situatie van flexwerkers (mensen met een tijdelijk contract, uitzendkrachten) is zo mogelijk nog ingewikkelder dan de situatie van 'gewone' werknemers. Neem contact op met uw bond als u daar meer van wilt weten, of bel de FNV-Servicelijn. 

Andere bronnen van informatie

- FNV Servicelijn 0900 3300300
- UWV, Uitvoering Werknemersverzekeringen, landelijk nr. 020-6875151 (voor adressen kantoren en bijvoorbeeld informatie over het persoonsgebonden budget)
- Breed Platform Verzekerden en Werk (helpdesk) 020-4800300
- SZW informatietelefoon (ministerie) 0800-9051
- Voorlichtingscentrum Sociale Verzekeringen (ZZW) 030-2306755

Internet

- www.fnv.nl
- www.infopoortwachter.nl
- www.bpv.nl
- www.uwv.nl
- www.2zw.nl
- www.minszw.nl
- www.handicap.nl
- www.leefwijzer.nl
- www.waocafe.nl
- www.ehbw.nl

Speciale adressen

Voor informatie over re-integratie(bedrijven):

- www.rwi.nl (de re-integratiemonitor van de Raad voor Werk en Inkomen).
- www.borea.nl (Keurmerk brancheorganisatie)
- www.arcon.nl (Cliënten kwaliteitskeurmerk)

Voor informatie over arbobeleid

- www.fnv.nl (doorklikken op werk & geld)
- www.arbobondgenoten.nl
- www.boaplein.nl

Onder deze adressen vindt u ook verschillende links naar andere bronnen.

FNV-bonden

FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging)

Naritaweg 10
1043 BX Amsterdam
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
T 020 58 16 300
F 020 68 44 541
FNV Publieksservice: 0900 330 0300
W www.fnv.nl

ABVAKABO FNV

Boerhaavelaan 1
2713 HA Zoetermeer
Postbus 3010
2700 KT Zoetermeer
T 079 35 36 161
F 079 35 21 226
W www.abvakabo.nl
E post@abvakabo.nl

AFMP (Algemene Federatie Militair Personeel)

J. v. Oldenbarneveltlaan 46
3818 HB Amersfoort
Postbus 365
3800 AJ Amersfoort
T 033 46 78 000
F 033 46 78 001
W www.afmp.nl
E afmp@afmp.nl

AOb (Algemene Onderwijsbond)

Jaarbeursplein 22
3521 AP Utrecht
Postbus 2875
3500 GW Utrecht
T 030 29 89 898
F 030 29 89 877
W www.aob.nl
E onderwijsbond@aob.nl

FNV Bondgenoten

Varrolaan 100
3584 BW Utrecht
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
T 030 27 38 222
F 030 27 38 225
W www.fnvbondgenoten.nl
E info@bg.fnv.nl

FNV Zelfstandige Bondgenoten

Varrolaan 100
3584 BW Utrecht
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
T 030 26 37 203
F 030 26 37 201
W www.fnv.nl/zelfstandigen
E zelfstandigen@fnvzpp.nl

FNV Bouw

Houttuinlaan 3
3447 GM Woerden
Postbus 520
3440 AM Woerden
T 0348 57 55 75
F 0348 42 36 10
W www.fnvbouw.nl
E info@fnvbouw.nl

FNV Horecabond

L. Armstrongweg 100
1311 RL Almere
Postbus 1435
1300 BK Almere
T 036 53 58 500
F 036 53 63 397
W www.horecabond.fnv.nl
E info@horecabond.fnv.nl

FNV KIEM

Jan Tooropstraat 1
1062 BK Amsterdam
Postbus 9354
1006 AJ Amsterdam
T 020 35 53 636
F 020 35 53 737
W www.fnv-kiem.nl
E algemeen@fnv-kiem.nl

FNV Sport

Harderwijkweg 5
2803 PW Gouda
T 0182 54 68 62
F 0182 53 27 32
W www.fnv.nl/sport
E info@fnvsport.nl

Nautilus NL

Schorpioenstraat 266
3067 KW Rotterdam
Postbus 8575
3009 AN Rotterdam
T 010 47 71 188
F 010 47 73 846
W www.fnv.nl/zeevaart
E info@nautilusNL.org

Kappersbond FNV / FNV Schoonheidsverzorging

Nachtegaalstraat 37
3581 AC Utrecht
T 030 23 14 221
F 030 23 17 136
W www.fnv.nl/kappersbond
E info@kappersbondfnvschoonheidsverzorging.nl

NPB (Nederlandse Politie Bond)

Boerhaavelaan 1
2713 HA Zoetermeer
Postbus 393
2700 AJ Zoetermeer
T 079 35 36 161
F 079 35 21 226
W www.politiebond.nl
E info@politiebond.nl

NVJ (Nederlandse Vereniging van Journalisten)

J. Vermeerstraat 22
1071 DR Amsterdam
Postbus 75997
1070 AZ Amsterdam
T 020 67 66 771
F 020 66 24 901
W www.villamedia.nl
E vereniging@nvj.nl

VVCS

(Vereniging van ContractSpelers)

Harderijkweg 5
2803 PW Gouda
T 0182 57 11 72
F 0182 53 27 32
W www.vvcs.nl
E info@vvcs.nl

Rechtsbijstand

De meeste FNV-bonden hebben hun individuele rechtsbijstand voor leden ondergebracht bij FNV Ledenservice. De adressen van de regionale kantoren zijn op te vragen bij de bond of bij het centrale kantoor van FNV Ledenservice. Leden van ABVAKABO FNV worden door de eigen juristen van de bond geholpen.

FNV Vrouwenbond

Naritaweg 10
1043 BX Amsterdam
Postbus 8576
1005 AN Amsterdam
T 020 58 16 398
F 020 58 16 392
W www.fnvvrouwenbond.nl
E fnvvrouwenbond@vc.fnv.nl

FNV Ledenservice

Varrolaan 100
3584 BW Utrecht
Postbus 85309
3508 AH Utrecht
T 030 26 37 700
F 030 26 37 715

Rechtsbijstand leden

ABVAKABO FNV

Zie adres ABVAKABO FNV hierboven

Bureau Beroepsziekten FNV

Naritaweg 10
1043 BX Amsterdam
Postbus 58096
1040 HB Amsterdam
T 020 58 16 692
W www.fnvbbz.nl
E info@bbz.fnv.nl

Ruimte voor notities

Colofon

Uitgave: Stichting FNV Pers

Tekst: Eelco Tasma, met bijdragen van Ytje de Vries, Jacqueline ter Haar en Karin Sengers

Productie en eindredactie: FNV Marketing & Communicatie

Vormgeving: B10 Amsterdam, Boudewijn Boer

Druk: Hoontetijl

Vijfde druk, oktober 2006

oplage: 12.000

Reacties: karin.sengers@vc.fnv.nl