

2 jaar ziek, wat nu?

Op het moment dat het niet gelukt is om in zijn geheel of gedeeltelijk te re-integreren kunt u terugvallen op een WIA-uitkering.

- Als u minder dan 35% arbeidsongeschikt bent heeft u geen recht op een uitkering en ontvangt alleen loon over de te werken uren in de aangepaste functie.
- Als u tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt bent, heeft u recht op een WGA-uitkering
- Als u meer dan 80% arbeidsongeschikt bent en is de kans zeer klein dat u herstelt dan heeft u recht op een IVA uitkering. Meestal bent u dan al eerder dan die 2 jaar in de uitkering gekomen

Voor meer informatie met betrekking tot ziek en werk:

www.reumabond.nl (project voor chronisch ziek naar werk)

www.onbepertsucces.nl (werving en selectie voor chronische zieken)

www.ugsrestart.nl (re-integratiebureau voor chronisch zieke medewerkers)

Voor vragen stuur een mail:

chronischziek@ziggo.nl

Bron: UWV

Deze folder is ontwikkeld om u als medewerker een handleiding te geven met betrekking tot uw ziekte. Uit onderzoek is gebleken dat het belangrijk is om een chronische ziekte bespreekbaar te maken. Dit heeft als resultaat dat de leidinggevende kan inspringen op de situatie en samen met u een omgeving kan creëren waarin u uw werk zo goed mogelijk kunt doen. In deze folder kunt u terug lezen wat u kan doen als u dreigt uit te vallen en op het moment dat u ziek wordt. Maar ook waarom het belangrijk is om actie te ondernemen. Uit onderzoek blijkt dat mensen met een chronische aandoening vaak uiteindelijk minder dan 35 % arbeidsongeschikt worden geacht. U ontvangt dan geen WIA-uitkering. In deze folder staan richtlijnen om aan het werk te blijven.

Neem de regie over uw ziekte en werk



medewerkersinformatie

In deze folder staan de 3 onderstaande periodes omschreven:

- Voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid;
- Periode tijdens de eerste twee jaar van de arbeidsongeschiktheid;
- Na de ziekteperiode van 2 jaar.

Voorafgaand aan de ziekmelding

Onderstaand vindt u de stappen die u zelf kunt nemen in deze situatie.



U werkt binnen de organisatie en het gaat niet zo lekker met u. U weet dat u een ziekte heeft maar wil dit niet aangeven aan de werkgever. Wat nu!

Doe niets

Op het moment dat u niets zegt kan de werkgever u ook niet begeleiden in uw ziekteproces. Op lange termijn is dit schadelijk voor uw gezondheid en voor het werkplezier. Realiseer u wel dat niets doen uiteindelijk geen oplossing is.

Onderneem actie:

- Geef aan bij uw leidinggevende of vertrouwenspersoon wat u mankeert. Geef aan wat u beperkingen zijn.(bespreek vooraf wat u wilt vertellen met een partner, goede vriend of collega)
- Ga voor u zelf na hoe u geholpen zou kunnen worden.
- Kom zelf met ideeën. Neem de regie in eigen hand en krijg zo meer grip op de balans tussen werk, uw ziekte en privé-leven
- Op het moment dat u geen vertrouwen heeft in de mensen waarmee u werkt is het mogelijk om dit bij de bedrijfsarts bespreekbaar te maken.
- Kijk naar de mogelijkheden, probeer niet in problemen te denken.
- Schakel waar nodig een belangenorganisatie in.

Ideeën zijn:

- Een extra dag vrij
- Rust momenten creëren
- Werktijden aanpassen
- Flexibel werken
- Informeer bij ervaringsdeskundige naar mogelijkheden

Ziekmelding 1ste dag t/m 2 jaar ziek

De Wet Verbetering Poortwachter verwacht van u als werknemer dat u zich volledig inzet voor uw re-integratie en dat u samen met uw werkgever op zoek gaat naar oplossingen.

De Wet Verbetering Poortwachter bestaat uit een aantal stappen. Deze staan hieronder schematisch opgesteld. Naast de Wet Verbetering Poortwachter heeft u tijdens uw ziekte ook te maken met de wet WULBZ en de wet LVZ. Dit houdt in dat de werkgever verplicht is om u 104 weken salaris door te betalen. In twee jaar moet de werkgever in totaal 170% loon doorbetalen. Dit houdt in voor u dat uw salaris naar verloop van tijd minder wordt. Kijk dit na in de arbeidsvoorwaarden zodat u daar op voorbereid bent. Daarnaast bouwt u alleen vakantiedagen op over de laatste 26 weken van uw ziekteperiode.

Voor u als medewerker is het belangrijk dat u gedurende het traject zelf een dossier bijhoudt met acties die u heeft genomen en welke u nog gaat ondernemen en waar u hulp bij nodig heeft. Op deze manier brengt u duidelijk uw eigen inzet in beeld.

Hieronder wordt aangegeven wat dit traject voor u inhoudt:

1. Voordat u zichzelf ziek meldt maakt u de afweging wat kan ik nog wel en met welke aanpassingen kan ik toch doorwerken. Geef dit duidelijk aan bij de werkgever.
2. De ziekmelding wordt door de werkgever doorgegeven aan de arbodienst. U hoeft verder geen actie te ondernemen
3. Binnen 4 weken dient u contact op te nemen met de bedrijfsarts.
4. In de 6de week heeft u een gesprek met de bedrijfsarts die vervolgens een probleemanalyse maakt naar aanleiding van de vastgestelde beperkingen.
5. In de 8ste week stelt u samen met de werkgever een plan van aanpak op. Belangrijk hierbij is dat u aangeeft hoe u het beste terug kunt komen in het arbeidsproces. Dit kan zijn door aanpassing van het werk of aanpassing van uren. Stel hierbij doelen. Het beste werkt het om deze doelen smart (specifiek, meetbaar, acceptabel, meetbaar, tijdsgebonden) te formuleren. Ook wordt er in dit stadium een casemanager toegewezen. Dit kan uw leidinggevende zijn maar ook iemand anders binnen of buiten de organisatie. Te denken valt aan een P&O-er of een medewerker van de Arbodienst.
6. De werkgever dient aan het begin van het traject een re-integratie dossier aan te maken. Dit moet continu bijgewerkt worden.
7. In de 42ste week meldt de werkgever u ziek bij het UWV. Tussen 46ste en 52ste week de einde jaarsevaluatie. Hierin staan de re-integratiewerkzaamheden centraal die gedaan zijn en die nog gaan komen.
8. Zodra u merkt dat de evaluatiemomenten met de werkgever niet om de zes weken zijn, kunt u de werkgever hierop aanspreken en de regie in eigen hand nemen en een afspraak maken.
9. In de 20e maand wordt het re-integratieverslag samen met de werkgever gemaakt voor de aanvraag van een WIA-uitkering. Hierbij wordt ook input van uw kant verwacht. De arbodienst stelt in het de 20ste maand de medische kant van het verslag op.
10. U mag zelf het gehele re-integratiedossier bij het UWV inzien. Het gaat tenslotte om U.
11. U dient een aanvraag voor de WIA uitkering in dit doet u in de 91ste week. Op het moment dat u 104 weken ziek bent start uw WIA afhankelijke uitkering als deze goed is gekeurd. Redenen van het niet goedkeuren van de uitkering kunnen zijn:
 - 1) Onvoldoende inspanning van de kant van de werkgever om u te laten re-integreren. U werkgever dient uw loon langer door te betalen; maximaal 1 jaar.
 - 2) Als u als medewerker zich niet voldoende inzet en meewerkt aan uw re-integratie. Dan kan uw werkgever uw loon opschorten en in ernstige gevallen zelfs ontslag aanvragen.
 - 3) Op het moment dat u nog midden in het re-integratieproces zit kan uw werkgever uitstel aanvragen. Dit gebeurt als er nog een mogelijkheid is dat u kunt terugkeren.

Op het moment dat alle acties zijn uitgevoerd kunt u uit dienst gaan met wederzijds goedvinden, als uit de zogenaamde poortwachertoets het volgende blijkt:

- Het werk waarvoor u aangenomen bent kunt u niet meer doen.
- Samen met de werkgever heeft u aantoonbaar actie ondernomen om weer aan het werk te komen.
- Door uw ziekte lukt het niet snel genoeg om in een andere functie aan aan het werk te komen. Ook niet door het volgen van cursussen en scholing.