

U bent ziek...



Ziekteverzuim en re-integratie

ACb

Inhoudsopgave

	pagina
Inleiding	3
Vijf belangrijke tips	4
Stappenplan	5
Stap 1 Eerste dag: ziekmelding bij werkgever Rol bedrijfsarts	6 - 7
Stap 2 Binnen zes weken: probleemanalyse door bedrijfsarts Re-integratie, uitzondering, sancties	8
Stap 3 Week 8: plan van aanpak door werkgever en werknemer	9
Stap 4 Bij 52 weken: eerstejaarsevaluatie, Tweede spoortraject	10
Stap 5 Na 12 maanden: salaris daalt naar 70%	11
Stap 6 Tussen week 88 en 91: eindevaluatie en WIA-aanvraag	12
Stap 7 Tussen week 91 en 104: de WIA keuring en beslissing Aanvullende regelingen: AAOP en IPAP	13
Stap 8 Na 2 jaar: ontslag wegens ziekte	14
Tijdelijk dienstverband	15
Tot slot	15
Gebruikte afkortingen	16
Tijdbalk, zelf in te vullen	17 - 21
Notities, zelf in te vullen	22 - 23

Inleiding

Of de oorzaak nu een burn-out is of dat sprake is van chronische rugklachten; het is erg vervelend als u voor langere tijd ziek thuis zit. Financieel hoeft u zich gelukkig niet direct zorgen te maken. Het eerste jaar dat u ziek bent, heeft u recht op 100% van uw salaris en in het tweede ziektejaar op 70%. Uw werkgever mag het dienstverband deze twee jaar niet opzeggen. Bent u na twee jaar nog ziek, dan volgt in principe een arbeidsongeschiktheidskeuring: de WIA-keuring. Het is goed om te weten dat het voor de meeste mensen niet zover komt omdat zij binnen twee jaar het werk kunnen hervatten.

Om dat te bereiken bent u wettelijk verplicht actief mee te werken aan uw re-integratie. U en uw werkgever zijn samen verantwoordelijk voor een goede aanpak van het ziekteverzuim en de re-integratie. Houdt u zich niet aan de regels dan kan uw werkgever u een sanctie opleggen.

Deze brochure loodst u in 8 stappen op hoofdlijnen door de eerste twee ziektejaren heen. In de onderwijscao's is meer gedetailleerde informatie opgenomen in de regelingen ziekte en arbeidsongeschiktheid. Bent u in dienst bij een detacherings- of uitzendbureau dan zijn de onderwijscao's niet op u van toepassing en gelden er op onderdelen andere regels.

Vijf belangrijke tips:

- 1 Bouw een dossier op:** zorg dat u zaken helder op papier krijgt van uw werkgever, bedrijfsarts en arbodienst en dat ook uw visie schriftelijk wordt vastgelegd. Bewaar kopieën van voorstellen, correspondentie en probleemanalyse, plan van aanpak en evaluatie. Dit is van belang voor de eventuele WIA-keuring door het UWV.
- 2 Het belang van deskundigheidsoordelen:** de re-integratie loopt soms vast door een meningsverschil tussen u en uw werkgever. Dan kunt u het oordeel, een zogeheten deskundigenoordeel, van het UWV vragen. U kunt een deskundigenoordeel vragen over:
 - of u wel of niet kunt werken;
 - uw re-integratie inspanningen;
 - of de re-integratie inspanningen van uw werkgever voldoende zijn (aanvragen voor 1,5 jaar ziekte);
 - of het u aangeboden werk passend is.

Een deskundigenoordeel kost 100 euro en kunt u aanvragen via www.uwv.nl. In bepaalde gevallen moeten de kosten van het oordeel door de werkgever vergoed worden. Dit hangt af van het oordeel dat wordt gevraagd en de cao die van toepassing is.
- 3 De second opinion:** de bedrijfsarts dient uw verzoek om een second opinion van een andere bedrijfsarts te honoreren, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten. Een second opinion kan worden gevraagd over alle adviezen die de bedrijfsarts verstrekt in het kader van uw re-integratie. De kosten komen voor rekening van uw werkgever. Hiernaast dient de bedrijfsarts te beschikken over een klachtenprocedure die gevolgd kan worden bijvoorbeeld wanneer u zich onheus bejegend voelt.
- 4 Neem contact op met de AOb:** neem als AOb-lid bij vragen of problemen tijdig contact op met het Informatie- en Adviescentrum (IAC): 030-298 95 99 op werkdagen van 8.30 tot 17.00 uur. Of via www.aob.nl/mijnaob. Voor verdere juridische ondersteuning kan het IAC u doorverwijzen naar de Afdeling Algemene Juridische Dienstverlening.
- 5. WIA-begeleiders:** als AOb-lid kunt u een beroep doen op WIA-begeleiders, die u kunnen ondersteunen bij het invullen van de formulieren voor de aanvraag van de WIA-uitkering en gesprekken voor de WIA-keuring. Neemt u hiervoor contact op met het Informatie- en Adviescentrum.

Stappenplan

Overzicht eerste twee ziektejaren

Er zijn acht belangrijke momenten tijdens ziekte en re-integratie.

Vanaf pagina 19 in deze folder heeft u de mogelijkheid aantekeningen te maken die betrekking hebben op deze momenten en zo een logboek voor uzelf bij te houden.

1	Eerste dag	Ziekmelding bij werkgever.
2	Binnen zes weken	Probleemanalyse door bedrijfsarts.
3	Week 8	Plan van aanpak door u en uw werkgever
4	Bij 52 weken	Eerstejaars evaluatie door u en uw werkgever
5	Na 12 maanden	Salaris daalt naar 70%.
6	Tussen week 88 en 91	U ontvangt van UWV een brief over het aanvragen van de WIA-keuring. U en uw werkgever maken de eindevaluatie op
		U dient WIA-aanvraag in bij het UWV, u bent hiervoor verantwoordelijk.
7	Tussen week 91 en 104	WIA-keuring en beslissing
8	Na 2 jaar	Werkgever kan u wegens ziekte ontslaan.

Stap 1 - Eerste dag: ziekmelding bij werkgever

Zodra u ziek bent, moet u dit zo snel mogelijk doorgeven aan uw werkgever. Elke werkgever heeft een verzuimprotocol, met daarin bijvoorbeeld het tijdstip van ziekmelding en de regels waaraan u zich moet houden. Uw werkgever mag niet naar medische gegevens vragen. U hoeft dus niet te vertellen wat u precies mankeert. Uw werkgever mag wel vragen of u ziek bent door een arbeidsongeval in verband met de meldplicht volgens de Arbeidsomstandighedenwet. Hiernaast mag uw werkgever vragen hoe lang u verwacht afwezig te zijn, of u bij de huisarts geweest bent, wanneer en hoe u bereikbaar bent en of u bepaalde werkzaamheden, eventueel met aanpassingen, wel kunt doen.

Rol bedrijfsarts

De beoordeling van de vraag of er sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte is voorbehouden aan de bedrijfsarts, niet aan de werkgever, een andere arts/behandelaar of verzuimconsulent/arbeidsdeskundige.

U heeft een informatieplicht jegens de bedrijfsarts. Voor het opvragen van informatie bij uw (huis)arts moet u schriftelijke toestemming geven. **De informatie die u met de bedrijfsarts deelt is vertrouwelijk en zal zonder uw toestemming niet aan de werkgever worden doorgegeven.** Uw werkgever krijgt wel te horen welke beperkingen u heeft om arbeid te verrichten. De bedrijfsarts geeft ook aan of en hoe u weer aan het werk kunt. Ook mag hij doorgeven wanneer u niet op controles verschijnt, u geen informatie geeft of u uw herstel belemmert. De bedrijfsarts moet u vooraf informeren over de informatie die hij de werkgever mededeelt. U dient in principe de voorschriften van de bedrijfsarts op te volgen.

Wanneer u het niet eens bent met het oordeel van de bedrijfsarts dan heeft u meestal recht op een second opinion door een andere bedrijfsarts. U heeft (daarna) ook de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen bij UWV. Tenslotte dient de bedrijfsarts ook te beschikken over een klachtenprocedure die gevolgd kan worden wanneer u zich bijvoorbeeld onheus bejegend voelt door de bedrijfsarts.

Enkele bijzondere situaties

Ziek ten gevolge van arbeidsongeval of arbeidsomstandigheden

Wanneer uw ziekte het gevolg is van een arbeidsongeval of veroorzaakt is door de arbeidsomstandigheden dan dient u uw werkgever uiterlijk binnen vijf jaar aansprakelijk te stellen. Neem voor verder advies contact op met ons Informatie en Adviescentrum. Indien noodzakelijk kunnen wij u in contact brengen met onze letselschade advocaten; hun dienstverlening valt onder uw lidmaatschap van de AOb.

Ziek ten gevolge van een arbeidsconflict

Wanneer u zich ziek meldt naar aanleiding van een arbeidsconflict dan zal de bedrijfsarts, net als bij iedere andere ziekmelding, onderzoeken of er sprake is van ziekte. De beoordeling of u wel of niet ziek bent, staat los van de vraag of er een arbeidsconflict is.

Er zijn twee uitkomsten denkbaar:

- 1 Er is geen sprake van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, maar er is wel sprake van een arbeidsconflict.

De bedrijfsarts kan in deze situatie een zogenaamd interventieplan opstellen gericht op het oplossen van het arbeidsconflict. Daarbij kan de arts bijvoorbeeld voorstellen om een time-out in te lassen en mediation (conflictbemiddeling) in te zetten.

- 2 Er is sprake van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte én van een arbeidsconflict.

In deze situatie wordt het zogenaamde twee sporenbeleid gevolgd: enerzijds de stappen in het ziektraject en anderzijds de interventie gericht op het oplossen van het arbeidsconflict.

Hoe moeilijk dit in bepaalde situaties ook kan zijn, van u als werknemer wordt wel verwacht dat u meewerkt aan het oplossen van het arbeidsconflict.

Stap 2 - Binnen 6 weken: probleemanalyse door bedrijfsarts

Als het aannemelijk is dat de ziekte langer dan zes weken gaat duren, dan stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse over het verzuimprobleem op.

In de probleemanalyse staat waarom u (gedeeltelijk) niet meer kunt werken. Het gaat om de diagnose, verzuimoorzaak, herstelmogelijkheden, eventuele beperkingen, prognose van het verloop, belastbaarheid en het werk. De bedrijfsarts kan daarbij een zogenaamde Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) opstellen. Hierin wordt opgenomen op welk vlak er beperkingen zijn. Naast medische oorzaken kunnen ook privéomstandigheden en werk-gerelateerde aspecten een rol spelen.

De bedrijfsarts moet zorgen dat u de inhoud van de probleemanalyse kent. Deze probleemanalyse is heel belangrijk omdat het de basis is voor het gehele re-integratietraject. Om toekomstige meningsverschillen te voorkomen is het belangrijk dat er overeenstemming bestaat over de probleemanalyse. Als u het niet eens bent met de probleemanalyse kunt u een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.

Re-integratie

U bent wettelijk verplicht zelf actief mee te werken aan uw re-integratie. Dit betekent dat u gehoor moet geven aan oproepen van de bedrijfsarts, u aan gemaakte afspraken, voorschriften en maatregelen moet houden en passende arbeid dient te verrichten waartoe u in staat wordt geacht. Omgekeerd moet uw werkgever u in staat stellen uw eigen werk dan wel ander passend werk op te pakken en zich op zijn beurt aan de afspraken houden. Ziet u zelf mogelijkheden voor werkhervatting maar zit uw werkgever (te lang) stil, neem dan zelf initiatief.

Het eerste re-integratiedoel is om uw eigen werk op te pakken. Uw werkgever is verplicht bijvoorbeeld werkomgeving, taken, werkplek of werktijden aan te passen om u in staat te stellen om te werken. Als blijkt dat hervatting in de eigen functie niet mogelijk is dient gekeken te worden naar ander passend werk bij uw werkgever. Werkhervatting bij de eigen werkgever wordt ook wel het **eerste spoor** genoemd. Wanneer daartoe helemaal geen mogelijkheden aanwezig zijn dienen de mogelijkheden te worden onderzocht voor werkhervatting bij een andere werkgever. Dit heet ook wel het **tweede spoor**. Verderop in deze brochure wordt hier nader op ingegaan.

Uitzondering / IVA

Uw medische situatie kan zodanig zijn dat er helemaal geen re-integratie mogelijk is, ook niet in de toekomst. Er kan dan sprake zijn van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. In die situatie kunt u een vervroegde WIA-keuring aanvragen. De aanvraag kunt u alleen zelf tot 68 weken ziekte indienen, uw werkgever kan u hier niet toe dwingen. Deze WIA-uitkering, de zogeheten IVA-uitkering, bedraagt 75% van het laatstverdiende loon en ontslaat u van verdere re-integratieverplichtingen. Als werknemer in het VO en MBO heeft u vanaf de ingangsdatum totdat u 104 weken ziek bent recht op een aanvulling tot 100% van uw salaris. In alle sectoren geldt dat ook bij toekenning van een IVA-uitkering het dienstverband pas beëindigd mag worden na twee jaar ziekte met recht op de wettelijke transitievergoeding (zie verderop in deze brochure).

Stap 3 - Week 8: plan van aanpak door werkgever en werknemer

In de achtste ziekteweek maken u en uw werkgever gezamenlijk in een plan van aanpak afspraken over de re-integratie. De probleemanalyse is de basis voor dit plan. U bent verplicht hieraan mee te werken.

In het plan kunnen allerlei afspraken worden vastgelegd. Te denken valt aan al dan niet tijdelijke aanpassing van de werkplek, de werkzaamheden of de werktijden. Er kunnen afspraken worden opgenomen over behandelingen, cursussen, trainingen en andere activiteiten die u kunnen helpen om weer aan het werk te gaan. Denk bijvoorbeeld aan fysiotherapie, een assertiviteitstraining of een cursus stressreductie. Ook wordt er een casemanager aangewezen die de gang van zaken in de gaten houdt. Dat kan uw leidinggevende of een medewerker personeelszaken zijn. Minimaal eens in de zes weken bespreken u en de casemanager de voortgang van de re-integratie.

U en uw werkgever ondertekenen het plan van aanpak, waaraan beide partijen verplicht zijn zich te houden. Meld veranderingen in uw situatie bij de bedrijfsarts, zodat de probleemanalyse en plan van aanpak zo nodig bijgesteld kunnen worden.

Sancties

Indien u onvoldoende meewerkt aan uw re-integratie, bijvoorbeeld omdat u weigert om op gesprek te komen bij uw werkgever, terwijl u daartoe medisch wel in staat wordt geacht, dan kan uw werkgever u een sanctie opleggen. Uw werkgever kan de salarisbetaling uitstellen of stopzetten. De salarisbetaling wordt pas hervat als u weer aan uw verplichtingen voldoet. Blijft u ondanks de salarismaatregelen niet aan uw verplichtingen voldoen dan kan uw werkgever zelfs de rechter vragen om uw dienstverband te beëindigen. Het opzegverbod kan in die situatie door de rechter buiten toepassing worden gelaten. Het spreekt vanzelf dat u er verstandig aan doet om het zo ver niet te laten komen en bij een meningsverschil met uw werkgever over de re-integratie tijdig juridisch advies in te winnen.

Stap 4 - Bij 52 weken: eerstejaarsevaluatie

Na week 42 meldt uw werkgever u bij het UWV als langdurig zieke. Tegen het einde van eerste ziektejaar volgt een belangrijk moment: de evaluatie van één jaar arbeidsongeschiktheid. U en uw werkgever bespreken welke activiteiten zijn ondernomen en of het doel zoals opgenomen in het plan van aanpak is bereikt. Zo nee, dan wordt het plan bijgesteld. Bijvoorbeeld als er vertraging in het herstel is of de afspraak om het werk geleidelijk te hervatten niet gehaald is. Vaak schakelt de werkgever een arbeidsdeskundige in om de mogelijkheden tot werkhervatting binnen de eigen organisatie in kaart te brengen. Dit kan er eventueel toe leiden dat de doelstelling wordt verlegd van re-integratie in uw eigen werk naar andere werkzaamheden bij uw eigen of een andere werkgever. Dit laatste wordt ook wel het tweede spoor traject genoemd. Het opstarten van het tweede spoor traject betekent niet dat het eerste spoor definitief wordt afgesloten. Beide sporen kunnen naast elkaar blijven bestaan.

Tweede spoor traject

Het traject van re-integratie tweede spoor vertoont grote overeenkomsten met outplacementtrajecten. Een re-integratiebureau begeleidt u bij het in kaart brengen van uw capaciteiten, het bepalen welk werk daar het beste bij past en het zoeken en vinden van dat werk. Van u als werknemer wordt een actieve houding verwacht, u zult zelf naar werk moeten zoeken. Dat betekent vacatures vinden en solliciteren. Een passieve houding bij re-integratie tweede spoor kan opgevat worden als het niet-meewerken aan re-integratie.

Mochten de inspanningen van u of uw werkgever ertoe leiden dat zich een mogelijkheid tot plaatsing bij een andere werkgever voordoet, neem dan contact op met het IAC. Het is van belang dat in deze situatie goede afspraken worden gemaakt die worden vastgelegd in een (detacherings-)overeenkomst.

Stap 5 - Na 12 maanden: salaris daalt naar 70%

Het eerste ziektejaar ontvangt u uw volledige salaris. Het tweede jaar daalt dit naar 70 % over de uren die u niet werkt wegens ziekte. Voor de uren die u in het tweede jaar werkt, ontvangt u op basis van de cao wél 100% van het loon behorende bij uw eigen functie. Het maakt daarbij niet uit of u werkzaamheden verricht in uw eigen functie of in een andere functie. Deze werkzaamheden worden ook wel wenselijk geachte arbeid genoemd.

Indien u werkt op arbeidstherapeutische basis heeft u geen recht op 100% salaris over de gewerkte uren. Er is echter alleen sprake van arbeidstherapeutisch werk wanneer voldaan is aan alle onderstaande voorwaarden:

- de activiteiten moeten binnen een tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden;
- deze periode mag maximaal 6 weken duren;
- de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject;
- het moet een gecreëerde functie zijn, dus het mag geen bestaande functie zijn die in de cao staat omschreven;
- er moet altijd begeleiding aanwezig zijn;
- u moet op elk moment weg kunnen gaan.

Wordt niet (meer) aan een van de voorwaarden voldaan dan heeft u vanaf dat moment recht op 100% salaris over de gewerkte uren.

Indien u in het tweede ziektejaar werkzaamheden verricht is het belangrijk om uw salarisspecificaties goed te controleren. De ervaring leert dat veel werkgevers ten onrechte geen 100% salaris betalen over gewerkte uren.

Stap 6 - Tussen week 88 en 91: eindevaluatie en WIA-aanvraag

Bent u na 88 weken nog ziek, dan ontvangt u rond die periode een WIA-aanvraag van UWV. U en uw werkgever maken de eindevaluatie van de re-integratie op. Daarin staat welke re-integratie activiteiten zijn ondernomen en welk resultaat is behaald. De bedrijfsarts stelt een actueel oordeel op waarin verslag wordt gedaan van uw medische beperkingen.

Uiterlijk na 1 jaar en 9 maanden ziekte verstuurt u de WIA-aanvraag naar UWV samen met de eindevaluatie en alle andere stukken met betrekking tot de re-integratie zoals de probleemanalyse en eventuele bijstellingen, het actueel oordeel van de bedrijfsarts, medische informatie, het plan van aanpak en eventuele bijstellingen en de eerstejaarsevaluatie. U kunt uw eventuele commentaar en aanvullende medische stukken toevoegen.

U bent als werknemer zelf verantwoordelijk voor het tijdig indienen van de WIA-aanvraag. Vraag de benodigde stukken daarom op tijd aan.

Als het er naar uitziet dat u binnen zes maanden uw werk weer volledig kunt hervatten dan kunnen u en uw werkgever afspreken (nog) geen WIA-keuring aan te vragen.

Meer informatie over de WIA-aanvraag en WIA-keuring is te vinden op www.uwv.nl. Voor ondersteuning hierbij kunt u als AOb-lid een beroep doen op onze WIA-begeleiders. U dient hiervoor contact op te nemen met het Informatie en Advies Centrum.

Stap 7 - Tussen week 91 en 104: de WIA keuring en beslissing

UWV beoordeelt uw arbeidsgeschiktheid. Hieraan voorafgaand onderzoekt UWV of uw werkgever aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Zo niet, dan kan uw werkgever verplicht worden uw loon nog maximaal 52 weken langer door te betalen. Dit wordt ook wel loonsanctie genoemd. In de meeste onderwijscao's is geregeld dat het salaris tijdens deze periode 80% bedraagt. Zo lang de loonsanctie van toepassing is, vindt er dus geen WIA-keuring plaats, maar moet uw werkgever zijn tekortkomingen in de re-integratie herstellen. Uw dienstverband mag in deze periode niet beëindigd of gewijzigd worden.

Komt het wel tot een WIA-keuring dan beoordeelt UWV wat voor werk u met uw beperkingen door ziekte of handicap nog kunt doen en wat u daarmee kunt verdienen.

Eerst stelt de verzekeringsarts vast wat uw beperkingen zijn door ziekte of gebrek. Deze worden weergegeven in een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML). Vervolgens beoordeelt de arbeidsdeskundige welke functies u gelet op die beperkingen nog kunt uitoefenen. Het gaat hierbij om theoretische functies waarbij gekeken wordt naar "alle arbeid die in redelijkheid aan een werknemer kan worden opgedragen". Het salaris dat u in theorie met deze functies nog kunt verdienen, wordt afgezet tegen het salaris dat u had verdiend als u niet arbeidsongeschikt was geworden.

Voorbeeld: U verdiende als leerkracht € 3.600,- bruto per maand.

Die functie kunt u door uw beperkingen niet meer uitoefenen.

De arbeidsdeskundige heeft vastgesteld dat u in theorie met de voor u passende functie van schadebeoordelaar nog € 1.900,- bruto per maand kunt verdienen. Uw arbeidsongeschiktheidspercentage bedraagt dan:

$$\frac{\text{€ 3.600} - \text{€ 1.900}}{\text{€ 3.600}} \times 100\% = 47,2\%$$

De WIA-uitkering

Er zijn vier mogelijke uitkomsten van de WIA-keuring:

- 1 U wordt minder dan 35% arbeidsongeschikt geacht. U komt dan niet in aanmerking voor een WIA-uitkering.
- 2 U wordt tussen de 35 en 80% arbeidsongeschikt geacht. U komt in aanmerking voor een WGA-uitkering waarbij in beginsel binnen vijf jaar een herkeuring plaatsvindt.
- 3 U wordt tussen de 80 en 100% arbeidsongeschikt geacht met zicht op herstel. U komt in aanmerking voor een WGA-uitkering waarbij in beginsel binnen vijf jaar een herkeuring plaatsvindt.
- 4 U wordt tussen de 80 en 100% arbeidsongeschikt geacht zonder zicht op herstel. U bent dan volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en komt in aanmerking voor een IVA uitkering. Er vindt geen herkeuring plaats.

Let op: bent u het niet eens met de beslissing van UWV dan dient u binnen zes weken bezwaar aan te tekenen.

Stap 8 - Na 2 jaar: ontslag wegens ziekte

Uw werkgever mag over gaan tot ontslag wegens ziekte indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- 1 U bent langer dan 2 jaar ziek;
- 2 Het is aannemelijk dat binnen 26 weken geen herstel voor uw eigen werk zal optreden;
- 3 Het is aannemelijk dat u binnen 26 weken uw werk niet in aangepaste vorm kunt verrichten;
- 4 Er zijn bij uw werkgever binnen redelijke termijn geen herplaatsingsmogelijkheden in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing.

Uw werkgever dient voor het ontslag een vergunning aan te vragen bij UWV, tenzij u van mening bent dat aan alle voorwaarden is voldaan. Uw dienstverband kan dan met wederzijds goedvinden (via een vaststellingsovereenkomst) beëindigd worden. Bent u het niet eens met het voorgenomen ontslag dan kunt u in de UWV procedure verweer voeren. Let op: de verweertermijn is twee weken!

Bent u minder dan 35% arbeidsongeschikt en zijn er geen mogelijkheden om het dienstverband in aangepaste vorm voort te zetten, dan kunt u bij ontslag in aanmerking komen voor een uitkering op basis van de Werkloosheidswet. Onder voorwaarden kunt u daarna nog in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering op basis van de binnen uw sector geldende bovenwettelijke werkloosheidsregeling.

Bij beëindiging van uw dienstverband wegens ziekte heeft u recht op een transitievergoeding. De transitievergoeding wordt berekend volgens een vaste formule. De vergoeding bedraagt maximaal 86 duizend euro bruto, of een bruto jaarsalaris als dat hoger is. Blijft u bij uw werkgever in dienst in een baan met minder uren dan de baan waaruit u ziek bent geworden dan heeft u recht op de transitievergoeding naar rato.

Aanvullende regelingen: AAOP en AOV (IPAP)

In aanvulling op de WIA-uitkering heeft u mogelijk recht op een Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) van het ABP. U dient dit zelf aan te vragen via www.abp.nl.

Zolang u ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt, bouwt u tot uw AOW-leeftijd voor de helft pensioen op bij het ABP. Tenminste: over het deel dat u arbeidsongeschikt bent. Als u daarnaast nog een baan heeft, bouwt u daarover ook pensioen op.

Daarnaast is er de arbeidsongeschiktheidsverzekering via Loyalis. Wanneer u zich hiervoor verzekerd heeft kunt u onder voorwaarden in aanmerking komen voor een aanvulling op uw WIA-uitkering. Zie ook: www.loyalis.nl.

Tijdelijk dienstverband

Wanneer u een tijdelijk dienstverband heeft, eindigt dit dienstverband ondanks dat u ziek bent op de overeengekomen einddatum. Na afloop van uw dienstverband komt u in aanmerking voor een Ziektewetuitkering. Deze uitkering vraagt u aan bij UWV. Ook tijdens de periode dat u een Ziektewetuitkering ontvangt wordt beoordeeld of u mogelijkheden heeft om te werken. Is dat het geval dan bent u verplicht om te solliciteren en passende werkzaamheden te accepteren. Blijft u twee jaar ziek dan kunt u in aanmerking komen voor een WIA-uitkering.

De hoogte van de Ziektewetuitkering is 70%. Als werknemer in het onderwijs heeft u recht op een aanvulling tot 100% over een periode van 52 weken, gerekend vanaf uw eerste ziekte dag. Deze zogenaamde bovenwettelijke uitkering vraagt u aan bij WWplus als u werkzaam bent in het PO, VO of MBO. In het HBO is APG de uitvoeringsinstantie.

Let op: de aanvraagtermijn is kort namelijk 7 dagen (PO, VO en HBO) dan wel 10 dagen (MBO). Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij u kunt aantonen dat u redelijkerwijs niet in staat was om de termijn in acht te nemen.

Tot slot

Met deze folder beogen wij u algemene informatie te geven over ziekteverzuim en re-integratie. Heeft u vragen over uw specifieke situatie of loopt u tegen problemen aan, neemt u dan tijdig contact op met het IAC.

Gebruikte afkortingen

AAOP: Arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP. Geeft onder voorwaarden aanvulling op de WIA-uitkering.

AOV: Arbeidsongeschiktheidsverzekering. Vrijwillige aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering bij Loyalis.

FML: Functionele Mogelijkheden Lijst. Hierin gevn de bedrijfsarts en verzekeringsarts uw beperkingen als gevolg van ziekte of gebrek weer.

IAC: Informatie en Adviescentrum van de AOob.

IPAP: Invaliditeitspensioen Aanvullingsplan. Vrijwillige aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering bij Loyalis. Voorloper van de AOV.

IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. Onderdeel van de WIA. Uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.

UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

WGA: Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Onderdeel van de WIA. Uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en bij volledige arbeidsongeschiktheid met kans op herstel.

WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Dit is de wet waarin de arbeidsongeschiktheidsuitkering is geregeld.

	Dag 1 Ziekmelding werknemer	Dag 2, tot en met week 5 Melding aan arbodienst
	Let op de voorschriften van uw werkgever.	Laat van u horen!!
Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is er afgesproken?		
Contact met de werkgever - Met wie? - Wanneer? - Wat is besproken? - Is gevraagd naar de inschatting hoe lang het gaat duren?		
Contact met de arbodienst - Met wie? - Hoe? Telefonisch? Bezoek aan huis? - Wat is afgesproken over 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 toestemming gegeven?		
Verdere stappen / bijzonderheden		

	Week 6 Probleemanalyse door bedrijfsarts	Week 8 Plan van aanpak door werkgever en werknemer moet er liggen
	Gebruik je recht: vraag om een volledige kopie van de analyse	Bedenk goed wat u zelf wilt.
Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is er afgesproken?		
Uw oordeel telt		
Contact met de werkgever - Met wie? - Wanneer? - Wat is besproken? - Is gevraagd naar uw inschatting hoe lang het gaat duren?		
Contact met de arbodienst - Met wie? - Hoe? Telefonisch? Bezoek aan huis? - Wat is afgesproken over 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 toestemming gegeven?		
Verdere stappen / bijzonderheden		

	Eerste kwartaal om	Bij 52 weken Eerstejaars evaluatie Salaris daalt naar 70%
	Doorbreek de passiviteit	Deze dient door werkgever en werknemer opgesteld te zijn.
Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is er afgesproken?		
Contact met de werkgever / leidinggevende - Is er genoeg tijd om het plan van aanpak te bespreken? - Zijn de afspraken helder over het plan, de case manager en de vervolggesprekken?		
Contact met de arbodienst of het re-integratiebedrijf		
Contact met de huisarts / specialist		
Contact met het UWV - Is de hulp die wordt geboden namens de werkgever voldoende? - Zo nee: hebt u dan om een deskundigenoordeel gevraagd?		
Verdere stappen / bijzonderheden		

	Week 87-91 Evaluatie plan en aanpak	Week 91
	U ontvangt een aanvraag voor een WIA-keuring van het UWV. Eindevaluatie wordt opgemaakt.	U dient de WIA-aanvraag in bij het UWV. U bent hiervoor verantwoordelijk
Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is er afgesproken?		
Contact met werkgever / leidinggevende		
Contact met de arbodienst		
Contact met de huisarts / specialist		
Contact met het UWV		
Verdere stappen / bijzonderheden		

	Week 91-104 WIA-keuring en beslissing Uitstel schatting? Verlengde loondoorbetaling?	Na 2 jaar Werkgever kan u wegens ziekte ontslaan.
Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is er afgesproken?		
Contact met werkgever / leidinggevende - Als u het niet eens bent met de conclusies van de werkgever, laat dit dan gelijk weten.		
Contact met de arbodienst - Heeft de arbodienst wel goed gekeken naar de uiteindelijke situatie?		
Contact met de huisarts / specialist		
Contact met het UWV - Als u onzeker bent over de situatie en over de regelingen, overweeg dan iemand mee te nemen (evt. via het platform uitkerings- gerechtigden van de AOb)		
Verdere stappen / bijzonderheden		

