

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 voorbereiden op wat er eventueel gaat gebeuren als het tot een WAO-aanvraag komt.

Beste lezer,

Vanaf 1 april 2002 gaan een aantal nieuwe regels gelden bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het gaat daarbij vooral om de vraag wat verschillende partijen kunnen en vaak ook moeten doen, wanneer er sprake is van langdurige ziekte die misschien zal leiden tot een aanvraag voor de WAO.

De partijen die een rol kunnen spelen zijn de werkgever, de arbodienst, de uitvoerder van de WAO en natuurlijk de werknemer. 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 bedoelingen achter de nieuwe wetgeving 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?

“Doe je plicht, eis je recht!”

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 precies aan de regels houdt, kan het recht op loon doorbetaling tijdens ziekte verliezen en zelfs erger. Uiteindelijk kun je zelfs ontslagen worden als je zonder goede reden weigert mee te werken om passend, vervangend werk te 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 alles heeft gedaan om werkloosheid of WAO te voorkomen, kan de uitkering geweigerd worden of maar gedeeltelijk betaald.

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 WAO-aanvraag komt. U kunt zich dan wapenen tegen eventuele negatieve gevolgen. In de nieuwe wetgeving is namelijk vastgelegd dat het de werknemer is die het zogenaamde 'reintegratieverslag' moet indienen bij de WAO-uitvoerder, als het tot een WAO-aanvraag komt. In dat 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 je 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 je zorgen dat wat de arbodienst vastlegt ook steeds zorgvuldig jouw mening bevat. Dat is van belang bij de WAO-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 bij beroepszaken.

Dit boekje is een waardevolle aanvulling voor elke fruitmand!

Agnes Jongerius, federatiebestuurder FNV

Opzet

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 golden al veel wetten en nu zijn er weer nieuwe regels.

We beginnen op de volgende pagina's met een beschrijving van de nieuwe 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 WAO. 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 van pas kan komen. 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.

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 ter rein nogal eens. Bijzondere situaties kunnen ook nog eens veel verschil uitmaken. Rechten kunt u aan dit boekje daarom niet ontlenu en de FNV accepteert geen juridische aansprakelijkheid voor eventuele misverstanden, fouten of complicaties waar dit boekje geen uitsluitel over geeft. Het is hoe dan ook verstandig u bij twijfel te laten informeren door een deskundige begeleider, bij voorkeur van de bond.

De veranderingen in wet- en regelgeving

Vanaf 1 april 2002 gelden een aantal nieuwe regels voor de situatie van langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het gaat om wijzigingen in wetten als de WAO en om veranderingen in het Burgerlijk Wetboek, op het punt van de loondoorbetaling bij ziekte. Voor het veranderen van die wetten was weer een aparte wet nodig, de Wet Verbetering Poortwachter. Met het begrip 'poortwachter' wordt bedoeld op de rol van medewerkers van de WAO-uitvoerder, het UWV, het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen. Dat is meestal te vinden in het CWI, het Centrum voor Werk en Inkomen.

Het UWV controleert of iemand wel 'de poort naar een uitkering', WAO 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 WAO en de WW zelf en bijvoorbeeld het Burgerlijk Wetboek.

Voor iedereen die **op en na 1 april 2001** (langdurig) ziek wordt, geldt een nieuw geheel van regels en voorschriften, van rechten én plichten. Algemeen: de bedoelingen van alle wijzigingen waar het hier over gaat, is meer verantwoordelijkheid neer te leggen bij de werkgever en de werknemer voor het verzuim, en voor het oppakken van de mogelijkheden weer aan het werk te gaan. 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 erop lijkt dat het niet lukt de werknemer waar het om gaat weer terug te brengen naar zijn/haar eigen werk (of naar ander werk) voordat een vol jaar ziekte om is, moet er een WAO-aanvraag ingediend worden. Een WAO-uitkering kan alleen worden aangevraagd bij het (nieuwe) UWV.

Het UWV beoordeelt of de WAO-aanvraag niet te vermijden was. Is er wel alles aan gedaan om ander, aangepast werk te vinden?

Het gaat in de nieuwe situatie 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 (reïntegratie) 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 nieuwe instrumenten ingevoerd 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 WAO-aanvraag komt, zal niemand ergens naar vragen. Maar als het wél tot een WAO-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.

Let op: als wél aan alle voorschriften is voldaan, betekent dit nog niet dat automatisch het UWV 'de poort' voor een WAO-uitkering voor u open zet.

U moet uiteraard ook aan de normale eisen voor de WAO-beoordeling voldoen.

Dit zijn de belangrijkste **nieuwe regels** en instrumenten die gelden bij ziekte die ontstaat na 31 maart 2002, toegespitst op de werknemer:

- **Plan van aanpak.** In het begin van de ziekteperiode moet door de werkgever een plan worden opgesteld over de verdere aanpak van de werkhervatting. 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.
- **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 reïntegratie 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 reïntegratie (de werknemer is zodanig gehandicapt dat een WAO-aanvraag niet te vermijden is).

- **Reïntegratieverslag.** Het meest cruciale instrument is het reïntegratieverslag. Daar moet alles in vast worden gelegd over wat er is gebeurd in de periode voor de uiteindelijke WAO-aanvraag. Voor u als werknemer is het een noodzakelijk stuk om de WAO-aanvraag in te kunnen dienen. Het is vooral van belang dat uw eigen mening over de ziekte en de werkhervatting er duidelijk in staat.
- **Uitstel schatting.** De WAO hoeft niet per se na een jaar ziekte in te gaan. Als werkgever en werknemer het daarover samen echt eens zijn, kan uitstel van de WAO-beoordeling worden aangevraagd tot maximaal een jaar extra. Als werkhervatting een kwestie van tijd is, kan iedereen zich op deze manier het hele gedoe van de WAO-keuring en het bijbehorende 'stempel' besparen.
- **Verlengde loondoorbetaling.** Als de werkgever naar het oordeel van de UWV te weinig heeft gedaan om WAO 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.
- **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 werkhervatting. 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 het eerste ziektejaar 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. ➡
- **SV-advies.** Officieel is het de rol van de arbodienst om de werkgever, maar ook de werknemer, te informeren over de wet- en regelgeving, rechten en plichten die hier in 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 WAO 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 reïntegratie is het aanvragen van een persoonsgebonden budget voor reïntegratie. Dat is nu vaker mogelijk dan eerst. Vooral wanneer de werkgever en werknemer het niet eens kunnen worden, zijn er nieuwe mogelijkheden (zie achterin).
- **Detachering.** Niet echt nieuw, maar wel belangrijker dan voorheen, is 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 reïntegratie. Wij komen hier verderop gericht op terug. ➡

Andere regels bij de terugkeer naar werk

Tegelijk met de regels bij langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid is er in 2001 nog het een en ander veranderd in de wet- en regelgeving. Eén onderdeel halen wij er uit, omdat dat dicht aanzit tegen de regelgeving waar het in dit boekje om gaat. Dat is de structuur van de uitvoering van de sociale zekerheid, ook wel SUWI genoemd (Structuur Uitvoering Werk en Inkomen). Door deze wetgeving zijn bijvoorbeeld de Centra voor Werk en Inkomen tot stand gekomen, en zijn het GAK, Cadans, USZO, SFB en GUO gefuseerd tot het UWV. Wij noemen het hier vooral omdat in deze wet ook geregeld wordt dat werkgevers niet alleen verantwoordelijk zijn voor de reïntegratie van hun arbeidsongeschikte werknemers in hun eigen bedrijf, maar ook naar een andere werkgever.

Het jaar 2002 is nog een overgangsjaar. Als daarvoor gekozen wordt, kunnen werkgevers dit al naar zich toetrekken, maar officieel geldt het pas per 1 januari 2003.

Vanaf 1 januari 2003 geldt het volgende.

Werkgevers moeten, **samen met hun werknemers**, opdrachtgever worden voor de zogenaamde 'reïntegratiebedrijven'. De rol van de werknemers is wel/niet instemming geven met het contract. Volgens de wet is dit een instemmingsrecht voor de OR, net als bij de arbodiensten.

Als de instemming van de OR (bij kleine bedrijven: 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 reïntegratie, dan gaan die voor op de afspraken per bedrijf. De vakbond kan dan mee opdrachtgever worden, of regels vastleggen waar reïntegratiebedrijven aan moeten voldoen.

Tip: Let dus goed op dat uw werkgever **tijdig instemming vraagt** aan bond of OR (PVT) voor zo'n nieuw contract of 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 in het eerste ziektejaar (hier opgevat als langer dan een jaar ziek, en met afzien van langere loondoorbetaling) ziet er na 1 april 2002 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 en werknemer stellen plan van aanpak op
week 13	werkgever geeft melding door aan UWV
uiterlijk week 39	werknemer dient WAO-aanvraag in
week 52	UWV zorgt voor WAO-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 reïntegratieinspanningen.

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

☞ staat voor: nadere uitleg achterin dit boekje

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

Logboek dag 1 ziekmelding werknemer

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

tip van de week: let op de voorschriften van uw werkgever

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? bijvoorbeeld 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)

NB: in dit stadium alleen aan de orde bij
mensen van wie het contract af is gelopen 

verdere stappen/bijzonderheden

Toelichting:

- Ziekmelding: de werknemer moet zich op de eerste dag meteen ziek melden. Tip: let op de voorschriften van de werkgever; moet u bellen met personeelszaken of met de directe chef, etc. Officieel hoeft u niet precies aan te geven wat u mankeert. Voor de verhoudingen kan het gunstig zijn dat wel te doen. De werkgever heeft in ieder geval recht op informatie over de beperkingen voor het uitvoeren van uw werk, los van de precieze klachten.
- Bereid u erop voor dat gevraagd wordt wat uw inschatting is hoe lang uw ziekte/afwezigheid gaat duren. Dit is van belang voor de werkgever om de arbodienst goed aan te kunnen sturen. Daarom is het redelijk dit van u te vragen.
- Als u prijs stelt op het inbrengen van informatie door de huisarts, kunt u dat zelf aan de huisarts vragen. Men mag hem of haar niet achter uw rug om benaderen.
- Bij dreigend langdurig verzuim (langer dan 6 weken) moet de arbodienst direct nagaan wat de oorzaak is en wat gedaan kan worden om terugkeer naar werk te versnellen.

Let op: kortdurende ziekte die zich herhaalt binnen een korte periode kan ook aanleiding zijn om na te gaan wat er gedaan moet worden om langere uitval te voorkomen.

- De werkgever heeft een week de tijd om de ziekmelding door te geven aan de arbodienst. Als hij dat nalaat, kan hem dat worden verweten als daardoor de kans op herstel of op tijdig ingrijpen van de arbodienst wordt verminderd.

Logboek dag 2, 3, 4, 5, 6 en 7 melding aan arbodienst

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

tip van de week: *laat van u horen!*

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? bijvoorbeeld 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)

NB: in dit stadium alleen aan de orde bij
mensen van wie het contract af is gelopen ☞

verdere stappen/bijzonderheden

Logboek week 2 en 3

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

tip van de week: *als er nog geen contact is geweest met de arbodienst, neem dan zelf het initiatief*

contact met werkgever/chef

contact met de arbodienst

contact met huisarts/specialist

contact met de uitvoerder (UWV)

verdere stappen/bijzonderheden

Logboek week 4 en 5

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

tip van de week: vraag zonodig zelfom afspraak met de bedrijfsarts

contact met werkgever/chef

contact met de arbodienst

- wat zegt de arbodienst
over de relatie tussen u en uw werkgever?

contact met huisarts/specialist

contact met de uitvoerder (UWV)

- 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 de arbodienst zijn verwachtingen moet vastleggen over het verdere verloop en aangeven wat er moet worden gedaan door werkgever en werknemer. Dit oordeel wordt ook wel 'probleemanalyse' genoemd. Deze moet **uiterlijk in week 6** van ziekte aan de werkgever gegeven worden. Als de arbodienst eerst te optimistisch was en er dan achter komt dat het toch langer gaat duren, moet hij op dat moment meteen zijn oordeel geven.
- Zijn de arbeidsomstandigheden mede oorzaak van ziekte? Let dan op dat de arbodienst daar dan ook aandacht aan geeft (het vastlegt). Let ook op uw eigen stappen. Heeft u bijvoorbeeld voordat deze 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 moet helderheid geven over:

- a wat de oorzaak van de ziekte, (ligt het vooral aan de persoon, aan het werk, aan de omstandigheden – thuis of op 't werk?),
 - b wat u wel of niet nog aan werk kunt doen,
 - c 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 verder informeren. 📄

Logboek week 6 en 7

Oordeel van arbodienst / Plan van aanpak

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

tip van de week: Gebruik je recht: vraag om een **volledige kopie** van de analyse. Let op het doel! **uw oordeel telt.**

contact met werkgever/chef

contact met de arbodienst

- wat zegt de arbodienst over de relatie tussen u en uw werkgever?

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

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 reïntegratie 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 reïntegratie-activiteiten 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 reïntegratiebedrijf wordt ingeschakeld. Vervolgens moet worden vastgelegd wanneer opnieuw over het plan wordt gesproken en of er dan iets moet worden bijgesteld. Deze evaluatie zal tenminste 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 de reïntegratiedienst.

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.

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 kun je als werknemer een beetje alleen komen te staan. Dring er zonodig op aan dat u het plan met u mee kunt nemen voor advies van 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 (☛).

Logboek week 8, 9, 10, 11 en 12 **Plan van aanpak moet er liggen**

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

tip van de week: *bedenk goed wat u zelf wilt*

contact met werkgever/chef

contact met de arbodienst

- wat zegt de arbodienst
over de relatie tussen u en uw werkgever?

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

Logboek week 13-14

Kwartaal om

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

tip van de week: doorbreek de passiviteit.

Let op terugkeer naar eigen werk!

contact met werkgever/chef

is naar UWV gemeld

dat u 13 weken ziek bent?

(dit is verplicht)

contact met de arbodienst of het reïntegratiebedrijf

contact met huisarts/specialist

contact met de uitvoerder (UWV)

Is de hulp die wordt geboden

namens de werkgever voldoende?

Zo nee: heeft u dan om een Second

Opinion of SV-advies gevraagd?

verdere stappen/bijzonderheden

Toelichting:

- 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. 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.

Logboek week 20-26 **Opnieuw bijstelling? / Halfjaar om**

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

tip van de week: *de helft als hefboom. Zijn alle stappen gezet?*

contact met werkgever/chef

***contact met de arbodienst
of het reïntegratiebedrijf***

contact met huisarts/specialist

contact met de uitvoerder (UWV)

Is de hulp die wordt geboden

namens de werkgever voldoende?

Zo nee: heeft u dan om een Second

Opinion of SV-advies gevraagd?

verdere stappen/bijzonderheden

Logboek week 32-39 **Kwartaal om**

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

tip van de week: doorbreek de passiviteit.

Let op terugkeer naar eigen werk!

contact met werkgever/chef

***contact met de arbodienst
of het reïntegratiebedrijf***

contact met huisarts/specialist

contact met de uitvoerder (UWV)

geen akkoord (met de

werkgever) over uitstel?

dan alsnog WAO-aanvraag

indienen

verdere stappen/bijzonderheden

Toelichting:

Tegen de 39^e week: aan het eind van het derde kwartaal, of preciezer gezegd, voor de 8^e maand om is, moet de WAO-aanvraag worden ingediend. Daarvoor is het noodzakelijk dat er een reïntegratieverslag 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 reïntegratieverslag indienen. Als dat niet aan de eisen voldoet, kan dat vervelende gevolgen hebben voor het behandelen van de WAO-aanvraag. Van belang is om goed helder te hebben wat de reden is dat bijvoorbeeld bepaalde gegevens ontbreken. Als dat bij de werkgever of bij de arbodienst ligt, kunt u daar niet op worden aangesproken en wordt de WAO-aanvraag gewoon behandeld. U moet hoe dan ook de tijd hebben uw bijdrage aan het reïntegratieverslag op te stellen. Twee weken voor u het in moet dienen, dus uiterlijk in de 37e week, moet de werkgever zijn deel aan u geven. Onze *tip* is dat u voor uzelf heel goed nagaat of alle stappen gezet zijn die gezet moeten worden in de eerste drie kwartalen; en zo nee, waarom niet.

Logboek *het tweede jaar* **verlengde loondoorbetaling**

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

tip van de week: Let goed op de momenten

contact met werkgever/chef

contact met de arbodienst

contact met huisarts/specialist

contact met de uitvoerder (UWV)

verdere stappen/bijzonderheden

Toelichting:

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

Maar er zijn twee mogelijkheden voor een doorloop naar het tweede jaar:

- **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. Soms een kwartaal maar maximaal een half jaar, als 'straf' van het UWV 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 in totaal verlengd worden met maximaal 1 jaar.

Tip: 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 WAO-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 WAO niet, alleen het moment verschuift.

Mocht het allemaal tegenvallen en er komt toch een WAO-aanvraag, dan kunnen de details weer erg belangrijk zijn. Alles wat aan het eind van het eerste 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% van het loon door te betalen. In de CAO kan geregeld zijn dat in deze situatie 100% wordt doorbetaald.

- 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 (WAO-) 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.

Aanvullende informatie

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.

Let op: 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 eigen werkgever;
3. Werkherhvatting 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 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 bond of het UWV).

Wat dus duidelijk in het plan moet staan is: **Wie** doet **wat** en **wanneer**?

Let op: kopieën van het plan worden opgenomen in uw reïntegratiedossier en –verslag en zullen verderop in het traject een rol spelen bij een eventuele WAO-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. 📩

Overige mogelijkheden, rechten en plichten voor de werknemer

- **Second opinion** (ook voor de werkgever): op verschillende momenten in het hele proces van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer (en soms ook 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 bij alle conflictsituaties, de mogelijkheid een second opinion 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 reïntegratieinspanningen. Met deze punten is altijd wel een verband te leggen, dus aarzel niet om gebruik te maken van uw recht op een Second Opinion.
- **Persoonsgebonden reïntegratiebudget** (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 reïntegratiebedrijf waar uw werkgever een contract mee heeft. U kunt dan een 'budget' aanvragen voor een reïntegratiebedrijf naar uw eigen keuze.
- **Reïntegratie 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. *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, etc.)

- **Paaend 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, etc.), en de werknemer moet werk accepteren dat als redelijk aanbod kan gelden. Volgens de minister 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 second-opinion aan 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

- **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. Een voorbeeld is de regeling waarbij een werknemer drie jaar lang terug kan vallen op zijn oude WAO-recht, wanneer het niet duidelijk is of hij het nieuwe werk kan volhouden, gezien zijn beperkingen (art. 44 WAO).

- **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, reïntegratieverslag). 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 bovendien een soort inlegvel bij laten opnemen met uw mening. Dit is het inzage- en correctierecht. Dat geldt zowel bij de arbodienst, het UWV als bijvoorbeeld een ziekenhuis.
- **Privacy:** u moet weliswaar meewerken aan het proces dat leidt tot herstel en u kunt er moeilijk bezwaar tegen hebben dat er allerlei gegevens worden genoteerd en 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. Als u het niet eens bent met een beslissing over bijvoorbeeld passend werk of het bijbehorende 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, WAO 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.

Een selectie van deze algemene verplichtingen geven wij hier:

- **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 reïntegratiebedrijf), 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.
- **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.

Een verhaal apart

- **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 voor informatie

- FNV Servicelijn 0900 3300300
- Breed Platform Verzekerden en Werk (helpdesk) 020-4800300
- SZW informatietelefoon (ministerie) 0800-9051
- Voorlichtingscentrum Sociale Verzekeringen (Zw) 030-2306755

Internet

- www.fnv.nl
- www.uvw.nl
- www.2zw.nl
- www.minszw.nl
- www.handicap.nl
- www.leefwijzer.nl

Adressen bonden

FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging)

Tel.nr.: (020) 58 16 300
Naritaweg 10
1043 BX Amsterdam
Faxnr.: (020) 68 44 541
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
FNV Publieksservice:
0900 – 330 0300
Website: www.fnv.nl

ABVAKABO FNV

Tel.nr.: (079) 35 36 161
Boerhaavelaan 1
2713 HA Zoetermeer
Faxnr.: (079) 35 21 226
Postbus 3010
2700 KT Zoetermeer
Website: www.abvakabo.nl

AFMP (Algemene Federatie Militair Personeel)

Tel.nr.: (033) 46 78 000
J.v.Oldenbarneveldtln. 46
3818 HB Amersfoort
Faxnr.: (033) 46 78 001
Postbus 365
3800 AJ Amersfoort
E-mail: afmp@afmp.nl

AOb (Algemene Onderwijsbond)

Tel.nr.: (030) 29 89 898
Jaarbeursplein 22
3521 AP Utrecht
Faxnr.: (030) 29 89 877
Postbus 2875
3500 GW Utrecht
Website: www.aob.nl
E-mail: onderwijsbond@aob.nl

FNV Bondgenoten

Tel.nr.: (030) 27 38 222
Goeman Borgesiusln. 77
3515 ET Utrecht
Faxnr.: (030) 27 38 225
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
E-mail: info@bg.fnv.nl

FNV Zelfstandige Bondgenoten

Tel.nr.: (030) 26 37 203
Regulierenring 6
3981 LB Bunnik
Faxnr.: (030) 26 37 215
Postbus 156
3980 CB Bunnik
E-mail: zelfstandigen@bg.fnv.nl

FNV Bouw

Tel.nr.: (0348) 57 55 75
Houttuinlaan 3
3447 GM Woerden
Faxnr.: (0348) 42 36 10
Postbus 520
3440 AM Woerden
E-mail: info@fnvbouw.nl

FNV Horecabond

Tel.nr.: (036) 53 58 500
L.Armstrongweg 100
1311 RL Almere
Faxnr.: (030) 53 63 397
Postbus 1435
1300 BK Almere
E-mail: info@horecabond.nl

FNV KIEM

Tel.nr.: (020) 35 53 636
Jan Tooropstraat 1
1062 BK Amsterdam
Faxnr.: (020) 35 53 737
Postbus 9354
1006 AJ Amsterdam
Website: www.fnv-kiem.nl
E-mail: algemeen@fnv-kiem.nl

FNV Sport

Tel.nr.: (0182) 54 68 62
Harderwijkweg 5
2803 PW Gouda
Faxnr.: (0182) 53 27 32
E-mail: info@fnvsport.nl

**FWZ (Federatie van
Werknemers in de Zeevaart)**

Tel.nr.: (010) 47 71 188
Heemraadssingel 323
3023 BH Rotterdam
Faxnr.: (010) 47 73 846
Postbus 25131
3001 HC Rotterdam
E-mail: fwz.nl@wxs.nl

**Kappersbond FNV / FNV
Schoonheidsverzorging**

Tel.nr.: (030) 23 14 221
Nachttegaalstraat 37
3581 AC Utrecht
Faxnr.: (030) 23 17 136

**NPB (Nederlandse Politie
Bond)**

Tel.nr.: (079) 35 36 161
Boerhaavelaan 1
2713 HA Zoetermeer
Faxnr.: (079) 35 21 226
Postbus 393
2700 AJ Zoetermeer
E-mail: info@politiebond.nl

**NVJ (Nederlandse Vereniging
van Journalisten)**

Tel.nr.: (020) 67 66 771
J.Vermeerstraat 22
1071 DR Amsterdam
Faxnr.: (020) 66 24 901
Postbus 75997
1070 AZ Amsterdam
E-mail: vereniging@nvj.nl

**VVCS (Vereniging van
ContractSpelers)**

Tel.nr.: (0182) 57 11 72
Harderwijkweg 5
2803 PW Gouda
Faxnr.: (0182) 53 27 32
E-mail: info@vvcs.nl

FNV Vrouwenbond

Tel.nr.: (020) 58 16 398
Naritaweg 10
1043 BX Amsterdam
Faxnr.: (020) 58 16 392
Postbus 8576
1005 AN Amsterdam
E-mail:
fnvvrouwenbond@vc.fnv.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 Ledenservice

De Bleek 17
3440 GV Woerden
Postbus 340
3440 AH Woerden
tel. nr. ; 0348 579400

Rechtsbijstand leden

AbvaKabo FNV

zie adres AbvaKabo FNV
hierboven

Bureau beroepsziekten FNV

op adres vakcentrale
Postbus 85096 1040 HB
Amsterdam
tel. nr. 020-5816692
E-mail: info@bbz.fnv.nl

Colofon

Uitgave: Stichting FNV Pers
copyright: FNV Vakcentrale
auteurs: Eelco Tasma, met bijdragen van
Ytje de Vries en Jacqueline ter Haar
vormgeving: Nederlands Ontwerp
druk: Hoonte Bosch & Keuning
oplage: 20.000

reacties? stuur een e-mail naar
eelco.tasma@vc.fnv.nl