

Begrippenboek Verzuim & Re-integratie

Nederlands

Uitleg van belangrijke begrippen bij ziekte
en re-integratie



arbotaal

www.arbotaal.nl | info@arbotaal.nl | 085 – 005 7200

Arbeidsdeskundige



Een arbeidsdeskundige kijkt welk werk jij nog kunt doen als je ziek bent. Bij ziekte en re-integratie helpt de arbeidsdeskundige zowel de werkgever als de werknemer om te bepalen welk werk nog mogelijk is.

De arbeidsdeskundige kijkt naar:

- De beperkingen van de werknemer,
- Welke taken nog uitgevoerd kunnen worden,
- Welke mogelijkheden er zijn binnen of buiten het bedrijf.

Op basis hiervan geeft de arbeidsdeskundige advies over passend werk en over het zoeken naar geschikt werk.

Arbeidsdeskundig Onderzoek



Een arbeidsdeskundig onderzoek is een beoordeling waarbij de arbeidsdeskundige kijkt welk werk jij nog kunt doen, rekening houdend met je gezondheid.

De arbeidsdeskundige gebruikt daarbij onder andere:

- Informatie van de bedrijfsarts (zoals de FML)
- Informatie van de werkgever en van jou
- De mogelijkheden binnen het bedrijf.

Het arbeidsdeskundig onderzoek vindt meestal plaats na ongeveer één jaar ziekte. De uitkomst is belangrijk voor de verdere stappen in de re-integratie.

Arbeidsongeschikt



Arbeidsongeschikt betekent dat je door ziekte of klachten niet (volledig) kunt werken. Dit kan tijdelijk zijn, maar ook voor langere tijd. In Nederland wordt arbeidsongeschiktheid beoordeeld op basis van wat je nog wél kunt doen in je werk. De bedrijfsarts beoordeelt of je gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt bent en welke taken je nog kunt uitvoeren.

Arbeidsongeschiktheid is iets anders dan alleen ziek zijn. Het gaat niet om de ziekte zelf, maar om je mogelijkheden om te werken.

Bedrijfsarts



De bedrijfsarts is een arts die gespecialiseerd is in werk en gezondheid. De bedrijfsarts beoordeelt of je (deels) kunt werken en wat je nog kunt doen in je werk. De bedrijfsarts geeft advies aan jou en je werkgever over je re-integratie. De bedrijfsarts beslist niet over je contract, ontslag of salaris.

Alleen de bedrijfsarts mag medische oordelen geven over werk.

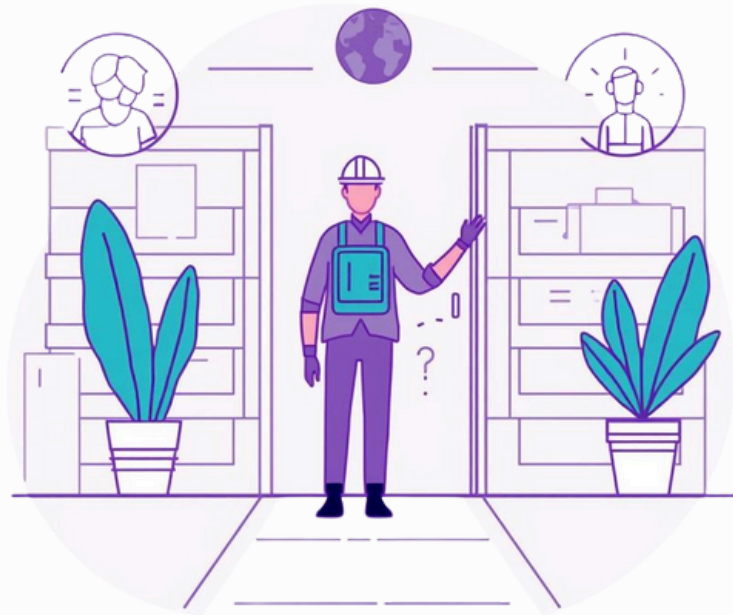
Benutbare mogelijkheden



Benutbare mogelijkheden zijn taken of werkzaamheden die je, ondanks je beperkingen, nog kunt uitvoeren. De bedrijfsarts stelt deze mogelijkheden vast.

Het doel is om te kijken welk werk je nog kunt doen, rekening houdend met je gezondheid en beperkingen.

Re-integratie



Re-integratie is het proces waarbij een werknemer die tijdelijk of langdurig ziek is, wordt ondersteund bij het terugkeren naar werk. Het doel van re-integratie is om veilig en passend weer aan het werk te gaan, rekening houdend met wat je lichamelijk en mentaal aankunt. Re-integratie gebeurt vaak stap voor stap, bijvoorbeeld door: minder uren te werken en/of lichter of aangepast werk te doen.

Terugkeer naar werk kan:

- bij je eigen werkgever (Spoor 1), of
- bij een andere werkgever als dat niet mogelijk is (Spoor 2).

Het re-integratieproces gebeurt in overleg met de bedrijfsarts, de werkgever en de arbeidsdeskundige.

Deskundigenoordeel UWV



Een deskundigenoordeel is een beoordeling van het UWV. Dit oordeel wordt gevraagd als er onduidelijkheid of verschil van mening is over:

- of iemand arbeidsongeschikt is, of
- welk werk passend is tijdens de re-integratie.

Een deskundigenoordeel wordt vaak gebruikt als:

- de werknemer het niet eens is met de beoordeling van de bedrijfsarts, of
- er een conflict is over de re-integratie tussen werknemer en werkgever.

Let op: aan een deskundigenoordeel zijn kosten verbonden.

Functionele Mogelijkhedenlijst (FML/IZP/BML)



De Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) is een document waarin de bedrijfsarts vastlegt wat je wel en niet kunt doen in je werk. Het is een lijst met jouw beperkingen bij werk. De FML is gebaseerd op je gezondheid en je klachten. De arbeidsdeskundige gebruikt deze lijst om te bepalen welk werk voor jou passend is. Soms wordt dit ook een IZP of BML genoemd.

De FML is ingedeeld in zes onderdelen:

- persoonlijk functioneren
- sociaal functioneren
- werkomgeving
- dynamische handelingen
- statische houdingen
- werktijden

Arbeidsongeschiktheid %



Het arbeidsongeschiktheidspercentage laat zien voor hoeveel procent je niet kunt werken door ziekte of beperkingen.

Dit percentage wordt berekend door het UWV.

Het UWV kijkt naar het verschil tussen:

- het loon dat je verdiende vóór je ziek werd, en
- het loon dat je nu nog kunt verdienen, rekening houdend met je beperkingen.

Het percentage wordt bepaald op basis van loonverlies door ziekte of beperkingen. Het laat zien hoeveel procent van je oude loon je niet meer kunt verdienen.

Het UWV beoordeelt ook:

- hoeveel je nog kunt werken,
- welk werk passend is,
- en hoeveel loon daarbij hoort.

Geen benutbare mogelijkheden (GBM)



Geen benutbare mogelijkheden (GBM) betekent dat je door de aard van je ziekte of door ernstige klachten helemaal niet kunt werken. Dit geldt ook voor licht of aangepast werk. In deze situatie wordt je gezien als volledig arbeidsongeschikt. Alleen de bedrijfsarts mag vaststellen dat er sprake is van geen benutbare mogelijkheden. De werkgever en de werknemer kunnen dit niet zelf beslissen.

De bedrijfsarts beoordeelt je gezondheid en bepaalt of er op dat moment wel of geen mogelijkheden zijn om te werken.

Opschorten loondoorbetaling



(Tijdelijke maatregel – artikel 7:629 lid 6 BW)
Opschorten loondoorbetaling betekent dat de werkgever het loon tijdelijk stopt, omdat de werknemer zijn of haar verplichtingen niet nakomt.

Dit kan bijvoorbeeld gebeuren als de werknemer:

- geen verplichte informatie aanlevert,
- niet verschijnt bij de bedrijfsarts,
- of het plan van aanpak niet wil ondertekenen.

Zodra de werknemer weer meewerkt, wordt de loonbetaling hervat. Het achterstallige loon wordt dan met terugwerkende kracht uitbetaald over de periode waarin het loon was opgeschort.

Stopzetten loondoorbetaling



(Zware maatregel – artikel 7:629 lid 3 BW)

Stopzetten loondoorbetaling betekent dat de werkgever het loon definitief stopt. De werknemer heeft volgens de wet geen recht meer op loon.

Dit geldt alleen in ernstige situaties, bijvoorbeeld als de werknemer:

- het herstel of de terugkeer naar werk tegenwerkt of vertraagt,
- weigert mee te werken aan re-integratie,
- of zelf zijn ziekte heeft veroorzaakt door roekeloos gedrag.

Belangrijk: als de loonbetaling is stopgezet, wordt het loon niet meer met terugwerkende kracht uitbetaald over die periode.

WGA 35-80% of 80-100%



De WGA-uitkering is voor werknemers die na twee jaar ziekte niet volledig kunnen werken, maar nog wel (deels) kunnen werken. Het UWV onderscheidt binnen de WGA twee situaties:

- WGA 35–80%: Je bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Dit betekent dat je nog kunt werken, maar niet meer alles. Je hebt verdienmogelijkheden en wordt verwacht om, waar mogelijk, passend werk te doen dat bij je gezondheid past.
- WGA 80–100%: Je bent bijna volledig arbeidsongeschikt, maar er is nog kans op herstel in de toekomst. In tegenstelling tot de IVA is deze situatie niet blijvend.

IVA 80 -100%



IVA (80–100%)

De IVA-uitkering is voor werknemers die volledig en langdurig arbeidsongeschikt zijn. Dit betekent dat je niet meer kunt werken, ook niet in ander passend werk.

De IVA wordt toegekend als het UWV vaststelt dat je:

- minstens 80% arbeidsongeschikt bent, en
- dat er geen kans is op herstel (dit is blijvend).



Specialist in verzuim & re-integratie van arbeidsmigranten

Arbotaal ondersteunt werkgevers in heel Nederland bij ziekte en re-integratie, met speciale aandacht voor anderstalige werknemers.

Wij zorgen voor duidelijke uitleg, begeleiding in de eigen taal en naleving van de Nederlandse wetgeving.

Onze dienstverlening:

- Begeleiding bij verzuim en re-integratie (spoor 1 & spoor 2)
- Ondersteuning in o.a. het **Nederlands, Pools, Turks, Arabisch, Engels, Oekraïense, Lets, Russisch, Portugees**.
- Arbeidsdeskundigonderzoek in verschillende talen, zoals Pools, Turks en Nederlands
- Activatietrajecten gericht op het **eerste ziektejaar**
- Inhoudelijk advies voor werkgevers en HR-professionals