

Ziek en wat nu?

Wegwijs in verzuim en re-integratie



Ziek en wat nu

Wij merken steeds vaker dat er onduidelijkheid bestaat over de rechten en verplichtingen van werkgevers en werknemers tijdens verzuim en re-integratie. Veel mensen zoeken informatie op internet of stellen vragen aan AI-tools. Hoewel die hulpmiddelen vaak een goed startpunt bieden, zijn de antwoorden niet altijd volledig, juridisch correct of passend bij de situatie.

De regels rondom ziekteverzuim, de Wet verbetering poortwachter, de rol van de bedrijfsarts en de verwachtingen van het UWV zijn nu eenmaal complex. Daarom hebben wij de belangrijkste informatie overzichtelijk op een rij gezet. In deze blog leggen Kerensa en Daphne op een praktische en begrijpelijke manier uit wat je kunt verwachten tijdens het verzuimproces, welke stappen worden gezet en welke verantwoordelijkheden werkgevers en werknemers daarbij hebben.

Zo weet je beter waar je aan toe bent en voorkomen we samen onnodige zorgen, misverstanden en vertraging in het herstel- en re-integratieproces.

Ziek gemeld? Dit kun je verwachten tijdens je herstel en re-integratie

Ziek worden komt vaak onverwacht. Naast zorgen over je gezondheid kunnen er vragen ontstaan over je werk, het contact met je werkgever en de begeleiding door de arbodienst. Wat gebeurt er na een ziekmelding? Wanneer kom je bij de bedrijfsarts? Wat wordt er van jou verwacht? En wat gebeurt er als je langer ziek blijft?

Samen werken aan herstel

Wanneer je ziek bent, staat je gezondheid natuurlijk voorop. Tegelijkertijd zijn jij en je werkgever volgens de wet samen verantwoordelijk voor je herstel en terugkeer naar werk.

Dit is geregeld in de Wet verbetering poortwachter. Deze wet is bedoeld om langdurig verzuim te voorkomen en ervoor te zorgen dat werknemers zo goed, snel en duurzaam mogelijk kunnen terugkeren naar werk.

Het uitgangspunt daarbij is eenvoudig:

We kijken niet alleen naar wat je niet kunt, maar vooral naar wat je nog wel kunt.

Dat betekent niet dat je over je grenzen heen moet gaan. Wel betekent het dat werkgever en werknemer samen moeten onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om terugkeer naar werk mogelijk te maken.

Wat gebeurt er nadat je je hebt ziekgemeld?

Nadat de werkgever jouw ziekmelding heeft doorgegeven aan de arbodienst, neemt de casemanager meestal contact met je op om de vervolgstappen te bepalen.

Dit is een inventariserend gesprek waarin wordt besproken hoe het momenteel met je gaat, welke vervolgstappen er worden ingezet, wanneer eventueel een afspraak met de bedrijfsarts wordt gepland en hoe het verdere contact verloopt.

De casemanager begeleidt het verzuimproces en bewaakt samen met werkgever en werknemer de wettelijke termijnen.

Goed om te weten

De casemanager is geen zorgverlener en geeft geen medische adviezen. Medische beoordelingen zijn uitsluitend voorbehouden aan de bedrijfsarts. Jij hoeft de casemanager niet te vertellen wat er speelt.

Binnen een arbodienst kunnen verschillende professionals betrokken zijn bij jouw begeleiding, zoals een casemanager, praktijkondersteuner bedrijfsarts, inzetbaarheidsadviseur, arbeidsdeskundige of bedrijfsarts.

Wil je meer weten over wie welke rol heeft binnen de arbodienst? Lees dan de blog op onze website: “Wie is wie binnen de arbodienst?”

Wat doet de bedrijfsarts?

De bedrijfsarts is een onafhankelijke medisch specialist op het gebied van werk en gezondheid.

De bedrijfsarts kijkt onder andere welke invloed jouw klachten hebben op het werk, welke beperkingen er zijn, welke werkzaamheden eventueel nog wel mogelijk zijn en welke stappen passend zijn richting herstel en werkherleving. Ziek zijn of beperkingen hebben betekent niet in alle gevallen dat je ook volledig arbeidsongeschikt bent.

Het is belangrijk om te weten dat de bedrijfsarts geen behandelaar is. Anders dan een huisarts of medisch specialist beschikt de bedrijfsarts niet automatisch over medische gegevens en is hij of zij niet betrokken bij de behandeling. Een belangrijk deel van de beoordeling is daarom gebaseerd op wat tijdens het spreekuur wordt besproken, aangevuld met eventuele informatie van behandelaars waarvoor toestemming is gegeven en de deskundigheid van de bedrijfsarts op het gebied van de relatie tussen gezondheid en werk.

Dat maakt jouw eigen verhaal en uitleg ontzettend belangrijk.

Heeft de bedrijfsarts een beroepsgeheim?

Ja.

De bedrijfsarts deelt geen medische informatie met je werkgever. Je werkgever ontvangt bijvoorbeeld geen diagnose, informatie over behandelingen of andere medische details.

De werkgever krijgt alleen informatie over jouw mogelijkheden om te werken, eventuele beperkingen, noodzakelijke aanpassingen en de verwachte duur van het verzuim.

Wanneer word ik opgeroepen voor de bedrijfsarts?

Veel werknemers denken dat een afspraak met de bedrijfsarts standaard in week 6 plaatsvindt. Dat is niet helemaal juist.

De Wet verbetering poortwachter bepaalt dat uiterlijk in de zesde ziekte week een Probleemanalyse moet zijn opgesteld door de bedrijfsarts. Dat betekent echter niet dat je pas in week 6 wordt uitgenodigd voor een eerste afspraak.

Soms wordt een bedrijfsarts al in de eerste weken betrokken, bijvoorbeeld bij complexe gezondheidsklachten, als snel advies nodig is, bij dreigend langdurig verzuim, bij vragen over de belastbaarheid of wanneer werkgever en werknemer behoefte hebben aan duidelijkheid over de vervolgstappen. In geval van mentale problematiek en/of een arbeidsconflict wordt een afspraak met de bedrijfsarts binnen 14 dagen na de eerste ziekte dag gepland.

In andere situaties kan een later contactmoment beter aansluiten bij het herstelproces. De begeleiding wordt dus afgestemd op jouw situatie.

Wat wordt er van jou verwacht tijdens verzuim?

Herstel en re-integratie zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou en jouw werkgever.

Van jou wordt verwacht dat je actief meewerkt aan redelijke afspraken die bijdragen aan herstel en terugkeer naar werk. Concreet betekent dit dat je:

- Meewerkt aan je herstel
- Bereikbaar bent voor werkgever, arbodienst en bedrijfsarts
- Op afspraken verschijnt
- Open communiceert over wat wel en niet lukt
- Meedenkt over mogelijkheden voor werkhervatting
- Passende werkzaamheden verricht wanneer dat mogelijk is
- Meewerkt aan een opbouwschema wanneer dit verantwoord is
- Adviezen van de bedrijfsarts serieus neemt
- Meewerkt aan scholing of begeleiding als dit nodig is voor re-integratie.

Veel mensen denken dat zij eerst volledig moeten herstellen voordat zij weer iets kunnen doen. In de praktijk gaan herstel en re-integratie vaak juist samen. Wel wordt verwacht dat je laat zien dat je bereid bent om binnen je mogelijkheden stappen te zetten.

Wat gebeurt er als je niet meewerkt?

De wet verwacht van zowel werkgever als werknemer een actieve opstelling.

Wanneer een werknemer zonder geldige reden niet meewerkt aan redelijke re-integratieactiviteiten, is de werkgever wettelijk verplicht om maatregelen te nemen.

Dat kan bijvoorbeeld leiden tot een waarschuwing, loonopschorting, loonstopzetting en in uiterste gevallen zelfs tot ontslag.

Wat als je het niet eens bent met de bedrijfsarts?

Het kan voorkomen dat je het niet eens bent met een advies van de bedrijfsarts. Bijvoorbeeld omdat je vindt dat je meer of juist minder mogelijkheden hebt om te werken, of omdat je het niet eens bent met het advies over jouw re-integratie.

Bespreek dit altijd eerst met de bedrijfsarts zelf. Veel verschillen van inzicht ontstaan door misverstanden of onduidelijkheden en kunnen tijdens een vervolgspraak worden besproken.

Komen jullie er samen niet uit? Dan zijn er verschillende mogelijkheden, namelijk:

1. Second opinion

Iedere werknemer heeft wettelijk het recht om een second opinion aan te vragen wanneer hij of zij twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts.

Bij een second opinion wordt jouw situatie beoordeeld door een andere, onafhankelijke bedrijfsarts. Deze bedrijfsarts bekijkt het advies van de oorspronkelijke bedrijfsarts en geeft hierover een eigen oordeel.

Een second opinion is bedoeld voor situaties waarin je twijfelt aan het medisch-professionele advies van de bedrijfsarts. Het gaat dus om de inhoud van het advies en niet om een klacht over de manier waarop je bent behandeld.

De second opinion wordt toegevoegd aan je medisch dossier. De oorspronkelijke bedrijfsarts moet het oordeel van de andere bedrijfsarts betrekken bij zijn of haar verdere advisering, maar is niet verplicht het advies volledig over te nemen. **Het aanvragen van een second opinion gaat via de eigen bedrijfsarts, in onze blog [“aanvragen second opinion”](#) lees je meer over de werkwijzen.**

2. Deskundigenoordeel van het UWV

Soms ontstaat er een verschil van inzicht tussen werkgever en werknemer over de re-integratie. In dat geval kan een deskundigenoordeel bij het UWV worden aangevraagd.

Een deskundigenoordeel is iets anders dan een second opinion.

Het UWV beoordeelt niet of een medische diagnose juist is, maar kijkt naar vragen rondom de re-integratie. Bijvoorbeeld:

- Is het werk dat wordt aangeboden passend?
- Doet de werkgever voldoende aan de re-integratie?
- Werkt de werknemer voldoende mee aan de re-integratie?
- Zijn de inspanningen die van een partij worden gevraagd redelijk?

Zowel werknemer als werkgever kunnen een deskundigenoordeel aanvragen.

Een deskundigenoordeel geeft geen bindende beslissing. Het oordeel heeft echter wel een belangrijke juridische waarde. Rechters en het UWV wegen een deskundigenoordeel vaak mee wanneer later discussie ontstaat over loonbetaling, re-integratieverplichtingen of een WIA-aanvraag.

3. Klacht over de bedrijfsarts

Gaat je klacht niet over het advies zelf, maar over de manier waarop je bent behandeld? Dan kun je gebruikmaken van de **klachtenregeling** van de arbodienst.

Denk bijvoorbeeld aan situaties waarin je vindt dat de bedrijfsarts onvoldoende naar je heeft geluisterd, je niet respectvol bent behandeld, afspraken niet zijn nagekomen of de communicatie onvoldoende is geweest.

Een klacht gaat dus over het handelen of gedrag van de bedrijfsarts of arbodienst en niet over de inhoud van een medisch advies.

Hoe verloopt het re-integratieproces?

Stap 1: Probleemanalyse

De bedrijfsarts stelt een Probleemanalyse op.

Hierin staat onder andere waarom werken momenteel niet of beperkt mogelijk is, welke mogelijkheden er wel zijn, welke factoren herstel beïnvloeden en welke verwachting er bestaat ten aanzien van herstel en werkhervatting.

Deze analyse vormt de basis voor het verdere re-integratietraject.

Stap 2: Plan van Aanpak

Werkgever en werknemer maken vervolgens samen een Plan van Aanpak.

Hierin leggen jullie vast wat het doel van de re-integratie is, welke stappen worden gezet, wie waarvoor verantwoordelijk is en wanneer evaluaties plaatsvinden. De casemanager monitort de voortgang en adviseert werkgever en werknemer.

Stap 3: Vervolgafspraken bedrijfsarts en praktijkondersteuner

Tijdens je verzuimperiode wordt de voortgang door de bedrijfsarts gemonitord. De bedrijfsarts volgt je herstel, beoordeelt of de gemaakte afspraken nog passend zijn en kijkt of aanpassingen nodig zijn. Ook kan de bedrijfsarts adviseren over verdere opbouw van werkzaamheden of andere interventies die je herstel ondersteunen. Afhankelijk van jouw situatie kan de bedrijfsarts een vervolgconsult door de praktijkondersteuner laten uitvoeren. De POB werkt onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. Wanneer er medische vragen zijn of wanneer een herbeoordeling nodig is, wordt de bedrijfsarts betrokken.

Iedere zes weken

Werkgever en werknemer bespreken regelmatig de voortgang.

Tijdens deze gesprekken wordt besproken hoe de re-integratie verloopt, welke stappen zijn gezet en of het Plan van Aanpak moet worden aangepast.

Alle inspanningen worden vastgelegd in het re-integratiedossier. Hiervoor worden vaak evaluatieformulieren gebruikt. Op die manier kunnen werkgever en werknemer de gemaakte afspraken samen vastleggen, zodat er duidelijkheid is voor iedereen.

Week 42

Wanneer je nog steeds ziek bent, meldt de werkgever het langdurige verzuim bij het UWV.

Eerstejaarsevaluatie

Rond het einde van het eerste ziektejaar vindt de eerstejaarsevaluatie plaats.

Werkgever en werknemer kijken dan samen terug op de ondernomen inspanningen, de bereikte resultaten, de mogelijkheden voor het tweede ziektejaar en de vervolgstappen die nodig zijn.

De Wet verbetering poortwachter verlangt van werkgever en werknemer dat zij tijdig onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor werkhervatting. Hiervoor wordt veelal een arbeidsdeskundig onderzoek ingezet.

Een arbeidsdeskundig onderzoek helpt om stagnatie in de re-integratie te voorkomen, tijdig de juiste keuzes te maken, te beoordelen of werkzaamheden passend zijn en te voorkomen dat kansen worden gemist.

Een arbeidsdeskundige onderzoekt de mogelijkheden voor werkhervatting vanuit arbeidskundig perspectief. Daarbij wordt gekeken naar de adviezen van de bedrijfsarts, de functie, de werkzaamheden binnen de organisatie en de mogelijkheden voor duurzame terugkeer naar werk.

Het doel van een arbeidsdeskundig onderzoek is om antwoord te krijgen op vragen zoals:

- Is terugkeer in het eigen werk nog mogelijk?
- Kan het eigen werk passend worden gemaakt door aanpassingen?
- Zijn er andere passende functies binnen de organisatie?
- Zijn alle mogelijkheden binnen de eigen organisatie voldoende onderzocht?
- Is een tweede spoortraject noodzakelijk?

De inzet van een arbeidsdeskundige betekent niet automatisch dat je niet meer kunt terugkeren naar je eigen werk. Vaak wordt een arbeidsdeskundig onderzoek juist ingezet om inzicht te krijgen in de mogelijkheden en om ervoor te zorgen dat er geen kansen voor werkhervatting worden gemist.

Het tweede ziektejaar

Als niet zeker is of een terugkeer binnen de eigen organisatie realistisch is, moeten de mogelijkheden buiten de eigen werkgever onderzocht worden. Een tweede spoor traject moet uiterlijk in de 52e week van het verzuim worden opgestart, tenzij er een concreet perspectief is op structurele werkhervatting bij de eigen werkgever binnen één jaar en drie maanden.

Tijdens het tweede ziektejaar kunnen activiteiten binnen het eerste spoor (eigen werkgever) en het tweede spoor (andere werkgever) naast elkaar lopen.

Wat is een tweede spoor traject?

Een tweede spoor traject is een re-integratietraject gericht op werk bij een andere werkgever. Het wordt ingezet wanneer uit onderzoek blijkt dat terugkeer in het eigen werk of ander passend werk binnen de eigen organisatie niet of onvoldoende haalbaar is. Het doel is om de kansen op duurzame werkhervatting buiten de huidige werkgever te vergroten.

Tijdens het traject krijg je begeleiding van een re-integratiespecialist. Vaak wordt gestart met een onderzoek naar jouw mogelijkheden, werkervaring, opleiding, interesses en belastbaarheid. Vervolgens wordt gewerkt aan zaken zoals een actueel cv, sollicitatievaardigheden, arbeidsmarktoriëntatie, netwerken en het zoeken naar passende vacatures. Ook kunnen gesprekken met potentiële werkgevers of proefplaatsingen onderdeel uitmaken van het traject.

Belangrijk om te weten is dat een spoor 2-traject niet betekent dat je direct uit dienst gaat bij je huidige werkgever. Je blijft tijdens het traject meestal gewoon in dienst en het doel is om jouw kansen op een duurzame terugkeer naar werk zo groot mogelijk te maken.

Wat is een tweesporenbeleid?

Soms wordt gekozen voor een **tweesporenbeleid**. In dat geval worden het eerste spoor (terugkeer binnen de eigen organisatie) en het tweede spoor (oriëntatie op werk buiten de organisatie) tegelijkertijd uitgevoerd. Dit gebeurt wanneer nog niet volledig kan worden uitgesloten dat terugkeer bij de eigen werkgever mogelijk is, maar er tegelijkertijd voldoende onzekerheid bestaat om ook alvast mogelijkheden buiten de organisatie te onderzoeken. Zo gaan er geen waardevolle re-integratiekansen verloren.

Wat gebeurt er als je na twee jaar ziekte nog niet volledig bent hersteld?

Als je na bijna twee jaar ziekte nog niet volledig bent teruggekeerd naar werk, start de voorbereiding op een mogelijke WIA-beoordeling.

Rond week 87 ontvang je van het UWV informatie over het aanvragen van een WIA-uitkering. Uiterlijk in week 93 moet deze aanvraag bij het UWV zijn ingediend.

Voor de aanvraag wordt een re-integratieverslag samengesteld. Hierin staat beschreven welke inspanningen jij en je werkgever de afgelopen twee jaar hebben verricht om terugkeer naar werk mogelijk te maken. De bedrijfsarts levert hiervoor onder andere een actueel oordeel aan over jouw belastbaarheid en de voortgang van de re-integratie.

Werkgever en werknemer stemmen samen af wie welke onderdelen van het re-integratieverslag aanlevert. Heb je medische informatie van bijvoorbeeld een specialist, psycholoog of andere behandelaar die van belang kan zijn voor de beoordeling? Dan kun je deze zelf rechtstreeks aan het UWV toesturen.

Na ontvangst van de aanvraag beoordeelt het UWV of werkgever en werknemer voldoende hebben gedaan aan de re-integratie.

Vindt het UWV dat werkgever en werknemer voldoende inspanningen hebben geleverd, dan beoordeelt het UWV of je recht hebt op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Afhankelijk van je situatie kan dit leiden tot een WGA-uitkering, een IVA-uitkering of geen recht op een WIA-uitkering.

Vindt het UWV dat de werkgever onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie, dan kan een loonsanctie worden opgelegd. De werkgever moet dan maximaal één jaar langer loon doorbetalen en aanvullende re-integratie-inspanningen verrichten.

Na de beslissing van het UWV wordt duidelijk welke gevolgen dit heeft voor jouw uitkering, je werkmogelijkheden en eventuele vervolgstappen rondom de arbeidsovereenkomst.

Wat betekent langdurige arbeidsongeschiktheid voor mijn arbeidsovereenkomst?

Veel werknemers denken dat een arbeidsovereenkomst automatisch eindigt na twee jaar ziekte. Dat is niet juist.

Na twee jaar ziekte beoordeelt het UWV eerst jouw situatie en de re-integratie-inspanningen. Daarna wordt duidelijk welke mogelijkheden er nog zijn.

Situatie 1: Je kunt terugkeren in eigen of aangepast werk

Wanneer je weer kunt werken in je eigen functie of in passend werk binnen de organisatie, blijft de arbeidsovereenkomst gewoon bestaan.

Soms worden daarbij afspraken gemaakt over aangepaste werkzaamheden, aangepaste werktijden, een gewijzigde functie en/of een aangepaste arbeidsomvang.

Situatie 2: Je kunt nog gedeeltelijk werken

Het komt regelmatig voor dat werknemers niet volledig, maar wel gedeeltelijk kunnen werken.

In dat geval kan sprake zijn van een combinatie van loon voor de uren die je werkt en een WIA-uitkering voor het deel dat je niet kunt werken.

Werkgever en werknemer kunnen vervolgens afspraken maken over een duurzame aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

Situatie 3: Er zijn geen passende mogelijkheden meer

Wanneer duidelijk is dat er geen passende werkzaamheden meer beschikbaar zijn én alle re-integratiemogelijkheden zijn onderzocht, kunnen werkgever en werknemer samen afspreken om de arbeidsovereenkomst te beëindigen middels een vaststellingsovereenkomst of kan de werkgever bij het UWV toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.



Heb je recht op een transitievergoeding?

Wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, heb je in beginsel recht op een transitievergoeding. Deze vergoeding wordt berekend op basis van je salaris en de duur van het dienstverband.

Compensatie van de transitievergoeding: actuele ontwikkelingen

Werkgevers kunnen momenteel nog compensatie aanvragen bij het UWV voor een betaalde transitievergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze regeling is ingevoerd om te voorkomen dat werkgevers na twee jaar loondoorbetaling én re-integratiekosten ook volledig zelf de transitievergoeding moeten dragen.

In april 2026 heeft UWV bevestigd dat de eerder aangekondigde beperking van deze compensatieregeling per 1 juli 2026 niet is doorgevoerd. Werkgevers kunnen de compensatie dus nog steeds aanvragen.

Het kabinet heeft aangekondigd de compensatieregeling per 1 januari 2027 te willen afschaffen. Hiervoor moet echter eerst wetgeving worden aangenomen. Op het moment van schrijven geldt de compensatieregeling nog steeds.

Wat is een slapend dienstverband?

Soms wordt een arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte niet direct beëindigd. Dit wordt een slapend dienstverband genoemd.

De werknemer blijft formeel in dienst, maar verricht meestal geen werkzaamheden meer en ontvangt vaak geen loon meer.

Op grond van het zogenoemde Xella-arrest van de Hoge Raad mag van een werkgever in beginsel worden verwacht dat deze meewerkt aan beëindiging van een slapend dienstverband onder betaling van de wettelijke transitievergoeding, tenzij sprake is van een gerechtvaardigd belang om het dienstverband voort te zetten.

Veelgestelde vragen

Mag ik iemand meenemen naar de bedrijfsarts?

Ja. Je mag bijvoorbeeld een partner, familielid of vertrouwenspersoon meenemen.

Ben ik verplicht om naar de bedrijfsarts te gaan?

Ja. Wanneer je wordt uitgenodigd, wordt verwacht dat je verschijnt of tijdig afzegt wanneer daarvoor een geldige reden bestaat. Kun jij niet op het afgesproken moment dan is het goed om te weten dat een afspraak met een bedrijfsarts niet zonder meer afgezegd mag worden. Je werkgever moet akkoord geven voor het verplaatsen van de afspraak. Je kunt deze afspraak niet zelf via de arbodienst verzetten.

Weet mijn werkgever wat ik tegen de bedrijfsarts vertel?

Nee. De bedrijfsarts heeft een medisch beroepsgeheim.

Kan ik werken terwijl ik nog klachten heb?

Dat kan soms wel. De vraag is niet alleen of je ziek bent, maar ook welke werkzaamheden je eventueel nog verantwoord kunt uitvoeren.

Ik heb een andere vraag, wat nu:

Bel met jouw casemanager van KrachtWerkt, grote kans dat zij het antwoord op jouw vraag kent.

Tot slot

Ziekte brengt vaak vragen en onzekerheden met zich mee. Gelukkig hoeft je dit traject niet alleen te doorlopen. Je werkgever, de arbodienst, de casemanager, de arbeidsdeskundige en de bedrijfsarts begeleiden je tijdens het hele proces.

Het belangrijkste om te onthouden is dat herstel en re-integratie een gezamenlijke verantwoordelijkheid zijn. Door open met elkaar in gesprek te blijven en actief samen te werken, vergroten we de kans op een succesvolle en duurzame terugkeer naar werk.

Wij wensen je veel sterkte en een voorspoedig herstel toe.