

Inhoudsopgave

Van ziekte naar arbeidsongeschiktheid		
	Inleiding	2
Fase 1 - Het ziekte-traject bij de werkgever		3
	Je behandelaars	3
	De bedrijfsarts	4
	De casemanager	8
	Begeleiders en adviseurs	9
Fase 2 - De WIA-aanvraag		9
Fase 3 - Bezwaar- en beroepsmogelijkheden		11
Juridische steun	Nuttige links	11
Tips		12



Van ziekte naar arbeidsongeschiktheid

Werknemers die na 2 jaar ziekte arbeidsongeschikt zijn, kunnen een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) krijgen.

WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

De WIA bestaat uit 2 regelingen, namelijk WGA en IVA. Waar je recht op hebt, hangt ervan af of je in de toekomst kunt werken.

- WGA staat voor: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Je krijgt mogelijk WGA als je 2 jaar of langer ziek bent en (in de toekomst) kunt werken.
- IVA staat voor: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. Je krijgt mogelijk IVA als je niet of nauwelijks kunt werken en er een kleine kans is dat

Het traject van ziekte naar arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) is in drie fases op te delen.

1. Het zieketraject bij de werkgever.
2. De WIA-aanvraag.
3. De bezwaar en beroepsmogelijkheden.

Inleiding

Wanneer je als werknemer wegens ziekte niet kunt werken, dan is de werkgever verplicht je loon twee jaar door te betalen. Tijdens je ziekte moeten zowel de werkgever als jij zoveel mogelijk werken aan herstel en werkherleving. Dit is ook van belang als de ziekte leidt tot een aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidbeoordeling.

In de wet verbetering poortwachter (WVP) worden alle betrokken partijen op hun eigen verantwoordelijkheid aangesproken in het voorkomen van langdurige arbeidsongeschiktheid: de werkgever, de werknemer en de arbodienst.

Van alle betrokken partijen is de werknemer veelal het slechtst op de hoogte van de wetten en regelingen die van belang zijn.

Wat je doet en ook wat je niet doet als werknemer, is van groot belang. Een werknemer die zich niet aan de regels houdt, kan het recht op loon tijdens zijn ziekte verliezen. Als een werknemer niet genoeg heeft gedaan om werkloosheid of WIA te voorkomen, kan de uitkering geweigerd worden, of maar voor een deel worden uitbetaald. Uiteindelijk kun je zelfs ontslagen worden wanneer je zonder goede reden weigert mee te werken aan het vinden van passend vervangend werk.



Na twee jaar ziekte kun je een WIA aanvraag indienen. Als je in de twee voorafgaande ziektejaren niet bovenop het proces hebt gezeten, kan dit zich wreken tijdens het WIA-traject.

Tegen alle beslissingen kun je actie ondernemen. Wanneer je het niet eens bent met een beslissing over passend werk of bijbehorend loon van werkgever of arbodienst, is het meestal mogelijk een second opinion aan te vragen bij het UWV. Daarna kun je eventueel naar de kantonrechter. Tegen beslissingen van het UWV dien je eerst bezwaar maken bij het UWV zelf. Wanneer je dan nog niet tevreden gesteld bent, kunt je in beroep gaan bij de arrondissementsrechtbank. Daarna is nog de weg open naar de Centrale Raad van Beroep.

De wetgever heeft een grote verantwoordelijkheid bij de werknemer gelegd en het mag daarom duidelijk zijn, dat het van fundamenteel belang is om je op de hoogte stellen: kennis is macht.

Fase 1 - Het zieketraject bij de werkgever

Voor het zieketraject bij de werkgever verwijzen we naar de Brochure van de FNV: "Wie schrijft die blijft". Die is weliswaar verouderd, maar bevat nog steeds nuttige tips. ([Op onze site als voetnoot opgenomen.](#))

Door een logboek bij te houden van de stappen je zelf hebt gezet, kun je je als werknemer goed voorbereiden op je re-integratie en op je positie als het tot een WIA-aanvraag komt.

Met wie krijg je nog meer te maken naast de werkgever?

Je ben tijdens de eerste twee jaar samen met je werkgever verantwoordelijk voor je re-integratie. Daarbij spelen anderen ook een belangrijke rol:

1. Je behandelaars

Hoe je omgaat met je ziekte is niet vrijblijvend. Als je je ziekte met opzet veroorzaakt zou hebben of zelf je genezing zou belemmeren of vertragen, zou jouw werkgever de betaling van je loon mogen opschorten. Je bent wel vrij in je keuze van behandelaar en behandeling.



Je behandelaars, zoals je huisarts en specialisten, zijn verantwoordelijk voor je medische behandeling. Zij kunnen je adviseren hoe je het beste met je ziekte om kunt gaan. Behandelaars kunnen ook een belangrijke rol spelen tijdens je re-integratie. De bedrijfsarts kan je behandelaars bijvoorbeeld raadplegen bij zijn onderzoek naar je mogelijkheden en beperkingen in verband met werk. Je behandelaar kan, na je schriftelijke toestemming daarvoor, ook contact opnemen met de bedrijfsarts voor overleg.

Tips:

- Zorg voor een goede relatie met je huisarts en overige behandelaar(s). Stel vragen over zaken die niet duidelijk zijn. Probeer duidelijk te krijgen welk beeld de behandelaar van je heeft. Informeer je behandelaar duidelijk over de je gezondheidsproblemen. Leg uit wat voor werk je doet. Vertel ook wat de gevolgen van de gezondheidsproblemen zijn voor jouw mogelijkheden om te functioneren, in je werk en daarbuiten. Ga het gesprek aan als je denkt dat twijfels of vooroordelen een rol spelen.
- Vraag om kopieën van brieven die je behandelaar over je stuurt of ontvangt. Maak zo nodig gebruik van je recht op inzage en correctie.
- Vraag je behandelaars om advies over je mogelijkheden om te functioneren, bijvoorbeeld over nodige rust of gevolgen van medicijngebruik.

2. De bedrijfsarts

Wanneer je wegens ziekte langer dan 6 weken verzuimt of dreigt te verzuimen, is je werkgever verplicht een geregistreerde bedrijfsarts in te schakelen. De bedrijfsarts is een medisch specialist op het gebied van arbeid en gezondheid. Hij kan zelfstandig werken of bij een arbodienst. Een werknemer is verplicht gehoor te geven aan een oproep voor een gesprek met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts beoordeelt of je terecht hebt ziek gemeld. Bij langdurig verzuim heeft hij een begeleidende en adviserende rol.



Het onderzoek van de bedrijfsarts bestaat uit gesprekken op zijn spreekuur over je gezondheidstoestand en je werksituatie. Hij doet eventueel lichamelijk onderzoek. Ook gaat de bedrijfsarts na wat de resultaten zijn van medische onderzoeken en behandelingen. Hij mag hier alleen contact over hebben met je huisarts of specialist als je daar toestemming voor geeft in de vorm van een schriftelijke machtiging. Zo nodig kan hij je voor aanvullend onderzoek verwijzen naar bijvoorbeeld een medisch specialist, psycholoog of fysiotherapeut.

Op basis van zijn onderzoek:

- Stelt de bedrijfsarts een medische diagnose en stelt hij vast of in het werk gelegen oorzaken (mede) een rol spelen.
- Stelt de bedrijfsarts vast welke beperkingen je als gevolg van je ziekte hebt en in hoeverre die van invloed zijn op je mogelijkheden om te werken.
- Beoordeelt hij welke mogelijkheden je nog wel hebt om te werken en adviseert hij maatregelen om deze mogelijkheden te benutten en/of te vergroten (bijvoorbeeld aanpassing van het werk).
- Begeleidt en adviseert hij je ten behoeve van je re-integratie. Je bezoekt daartoe regelmatig zijn spreekuur, bijvoorbeeld om de 6 weken.
- Informeert hij je werkgever over je belastbaarheid en beperkingen en adviseert hij over eventuele werkaanpassingen ten behoeve van verzuimbegeleiding en re-integratie. Hij mag je werkgever geen medisch informatie of informatie over privéaangelegenheden verstrekken, tenzij je daarvoor uitdrukkelijk toestemming hebt gegeven.
- Stelt de bedrijfsarts een oordeel op als het uiteindelijk tot de aanvraag van een WIA-uitkering komt. Hij beoordeelt de kwaliteit van de arbeidsrelatie, het verloop van je arbeidsongeschiktheid, je functionele beperkingen en arbeidsmogelijkheden en de aanwezigheid van passend arbeid bij je werkgever. Hij is verplicht om in verband hiermee de nodige medische gegevens aan de verzekeringsarts van UWV te verstrekken. Hij heeft hiervoor geen toestemming van jou nodig.

De bedrijfsarts maakt van de gesprekken met jou een kort verslag. Je heeft altijd recht op inzage en correctie. Dit geldt eveneens voor je medisch dossier bij de bedrijfsarts.



De bedrijfsarts wordt geacht om bij zijn handelen professionele standaarden, richtlijnen en protocollen als richtsnoer te gebruiken. De wijze waarop hij je beperkingen en mogelijkheden beschrijft, staat hem vrij. Met het oog op een eventuele latere poortwachertoets en WIA-keuring is het wenselijk dat hij daarbij aansluit bij de rubrieken van de Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) van UWV.

Bedrijfsartsen zijn verplicht beroepsziekten ten behoeve van registratie te melden bij het Nederlands centrum voor beroepsziekten. Deze melding is anoniem en heeft geen gevolgen voor werkgever of werknemer.

Bedrijfsartsen en arbodiensten zijn verplicht een klachtenregeling te hebben. Daarnaast vallen bedrijfsartsen onder het medisch tuchtrecht.

Tips:

- Houd er rekening mee dat de bedrijfsarts een andere rol heeft dan je behandelend arts. Zijn begeleiding en advies is gericht op je ziekteverzuim en werkhervatting. De bedrijfsarts adviseert niet alleen jou, maar ook je werkgever.
- Bereid de gesprekken met de bedrijfsarts goed voor.
- Overweeg om naar de bedrijfsarts een vertrouwenspersoon mee te nemen die zo nodig de informatie die je geeft aan kan vullen, aantekeningen kan maken en je moreel kan steunen.
- Maak zelf een afspraak met een bedrijfsarts als je behoefte hebt aan diens advies of begeleiding, ook als je niet wordt opgeroepen of als er (nog) geen sprake is van ziekteverzuim.
- Vraag de bedrijfsarts altijd om een kopie van alle schriftelijk stukken.
- Teken geen blanco machtiging voor het opvragen van informatie. Voor je tekent moet de bedrijfsarts in de machtiging vermelden welke vragen hij wil stellen, aan welke behandelaar en met welk doel.
- Het kan zijn dat een brief of rapport van een arts of bijvoorbeeld een psycholoog informatie bevat die wel van belang is voor de begeleiding door de bedrijfsarts, maar dat je niet wilt dat deze informatie in het dossier terecht komt. In zo'n geval zou je de bedrijfsarts inzage kunnen geven onder de voorwaarde dat hij niets opneemt in het dossier.



- De adviezen van de bedrijfsarts zullen vooral re-integratieadviezen zijn, die van je behandelaar vooral behandeladviezen. Als de bedrijfsarts je een advies geeft dat afwijkt van die van je behandelaar, vraag hem of je behandelaar, om daarover onderling te overleggen. Hiervoor moet je een schriftelijke machtiging geven. Als ze er samen niet uitkomen, of je hebt twijfels over het advies, vraag dan om een second opinion bij een andere arts voordat je beslist welk advies je opvolgt.
- Zieke werknemers hebben soms de neiging om hun mogelijkheden te rooskleurig voor te stellen. Zij vinden het soms moeilijk om bedrijfsartsen de mate van hun beperkingen duidelijk te maken, zoals concentratieproblemen, een beperkte duurbelasting of lange hersteltijd. Het valt niet altijd mee duidelijk te krijgen waar de grenzen liggen. Besteed veel aandacht aan het in kaart brengen van de beperkingen zoals je die in je werk en dagelijks leven ervaart. Schrijf deze op, liefst met concrete voorbeelden en bespreek ze met de bedrijfsarts.
- Vertel je bedrijfsarts niet alleen over de beperkingen die samenhangen met je ziekmelding, maar ook over gezondheidsproblemen die je hebt naast de nieuwe chronische ziekte. Ook hier moet rekening mee gehouden worden bij adviezen over aanpassing van werk.
- Voor mensen met ziektes die door artsen vaak als 'moeilijk objectiveerbaar' beschouwd worden, zijn bovenstaande adviezen over contact met de bedrijfsarts van extra belang. Voor hen is het soms moeilijk om te zorgen dat de bedrijfsarts een reëel beeld van hun beperkingen krijgt. Zie daarvoor de drie wetenschappelijke artikelen op de site daarover.
- Soms kan een gezamenlijk gesprek van jou met de bedrijfsarts en de werkgever tot meer wederzijdse duidelijkheid leiden over je beperkingen en de maatregelen en aanpassingen die nodig en mogelijk zijn.
- Wanneer je vindt dat de communicatie tussen jou en de bedrijfsarts te moeizaam verloopt, bespreek dat dan eerst met de bedrijfsarts. Helpt dat niet dan kun je de Arbodienst of je werkgever vragen of je een andere bedrijfsarts kunt krijgen.



3. De casemanager

De werkgever moet, in overeenstemming met jou, een zogenaamde 'casemanager' aanwijzen. Deze moet het contact verzorgen tussen jou, je werkgever en bedrijfsarts of arbodienst en de afgesproken re-integratieactiviteiten begeleiden. De casemanager legt ook de afgesproken activiteiten schriftelijk vast en begeleidt bij de uitvoering hiervan.

Daarnaast houdt de casemanager het re-integratiedossier bij. De casemanager kan iemand zijn die binnen het bedrijf werkzaam is, bijvoorbeeld een personeelsadviseur of een leidinggevende. Er kan ook een casemanager van buiten het bedrijf worden aangetrokken, bijvoorbeeld van een arbodienst of re-integratiebureau. Ook dan blijft de werkgever eindverantwoordelijke.

Tips:

- Wanneer de werkgever nog geen casemanager heeft aangewezen, dring er dan op aan dat deze zo snel mogelijk wordt aangesteld. Wanneer je zelf een geschikte casemanager op het oog hebt kun je deze voordragen.
- Je kunt een aangewezen casemanager weigeren. Hij moet in overeenstemming met jou worden aangewezen. Wanneer je een casemanager wilt weigeren, beargumenteer dat dan goed en kom zo mogelijk zelf met een alternatief.
- Zorg voor een goed contact met de casemanager. Wissel verwachtingen uit. Maak duidelijke afspraken over contactmomenten en wie het initiatief neemt. Bespreek wat er aan anderen wordt doorgegeven. Bespreek hoe de vervanging van jouw taken wordt geregeld.
- Je hoeft de casemanager alleen te vertellen wat je als beperkingen ziet en welke aanpassingen volgens jou zouden helpen. Een casemanager mag je niet naar jouw medisch situatie vragen (informatie over gezondheidsklachten, diagnose, aard van de behandelingen en namen van behandelaars). Als een niet-medicus er bij je op aandringt om deze informatie wel te verstrekken, vraag dan om een gesprek met een bedrijfsarts.



4. Begeleiders en adviseurs

Afhankelijk van de situatie kunnen andere deskundigen, zoals een medewerker personeel en organisatie, arbeidskundige, jobcoach, ergotherapeut, psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werker je bij je re-integratie begeleiden en ondersteunen. Zeker bij complexe aandoeningen kan het inschakelen van meerdere deskundigen een meerwaarde hebben. De Bedrijfsarts is daarvoor verantwoordelijk, maar je kunt ook zelf de bedrijfsarts vragen om een deskundige in te schakelen. Een jobcoach kun je aanvragen bij het UWV. Je kunt daarnaast ook advies of steun vragen van een vakbondsconsulent of belangenbehartiger van een patiëntenorganisatie.

Tip:

- Soms kunt je ook in je eigen omgeving iemand vinden die je kan ondersteunen, bijvoorbeeld een vriend of familielid.

Fase 2 - De WIA-aanvraag

De mate van arbeidsongeschiktheid zal in de regel gezamenlijk vastgesteld worden door de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige.

Bij de ziekte van Lyme komen veel klachten voor die moeilijk objectiveerbaar zijn. Dat neemt niet weg dat die klachten zeer beperkend kunnen zijn.

De term 'moeilijk objectiveerbaar' houdt in dat het voor een bedrijfs- of verzekeringsarts moeilijk is om:

- een diagnose te stellen;
- een onderling verband tussen iemands klachten te zien;
- een oorzaak van die klachten vast te stellen;
- de aard en de ernst van de beperkingen vast te stellen die het gevolg zijn van de klachten;
- een passende behandeling te bedenken.



Als er sprake is van 'moeilijk objectiveerbare' ziekten of klachten wil dat dus zeggen dat de ziekte voor de arts moeilijk te 'meten' is: patiënten vertonen geen aantoonbare lichamelijke afwijkingen. Een gebrek aan kennis en aan onderzoeksmethoden kan een rol spelen, maar er kan ook sprake zijn van vooroordelen. Zo'n vooroordeel is, dat er geen sprake zou zijn van 'echte' ziekte en dat klachten vooral door verkeerde gedachten of verkeerd gedrag zouden worden veroorzaakt. Deze misverstanden kunnen veel problemen opleveren. Want zieke mensen worden niet minder ziek als hun gezondheidsproblemen het stempel 'moeilijk objectiveerbaar' krijgen. Ook dan kunnen zij ernstig beperkt zijn in hun mogelijkheden om te werken, tot aan volledige arbeidsongeschiktheid toe.

Van een bedrijfsarts kan verwacht worden dat hij de gezondheidsproblemen van de zieke werknemer serieus neemt een realistische adviezen geeft. Het beste wat een bedrijfsarts bij 'moeilijke objectiveerbare' klachten kan doen, is:

- zo goed mogelijk inventariseren wat de klachten en beperkingen zijn
- aangeven wat de gevolgen hiervan zijn voor de mogelijkheden om te werken,
- aangeven welke aanpassingen kunnen helpen,
- beschrijven wat de ervaringen zijn met werkherwinning en wat wel en wat niet haalbaar is gebleken.

Om te zorgen dat bij een WIA-keuring met zijn visie rekening wordt gehouden, moet hij deze extra goed beargumenteren en aangeven waarop hij zich baseert, zoals eigen waarneming, navraag bij derden, informatie van behandelaars, medische richtlijnen, wetenschappelijke publicaties.

Verzekeringsartsen moeten volgens de regels bij de WIA-keuring altijd zorgvuldig onderzoeken wat de gevolgen van de klachten zijn voor de mogelijkheden om te functioneren. Bij gezondheidsproblemen waarbij geen lichamelijke afwijkingen gevonden zijn of waarvan de oorzaak (nog) niet bekend is, moet dat onderzoek extra uitgebreid zijn. In de praktijk komt het echter toch nog voor dat bij de WIA-uitkering geen – of onvoldoende – rekening wordt gehouden met deze beperkingen. Het is een misverstand dat mensen met moeilijk objectiveerbare klachten geen recht zouden hebben op een WIA-uitkering.

Tips:

- Als je klachten als 'moeilijk objectiveerbaar' te boek staan, bespreek dan openlijk met je bedrijfsarts of verzekeringsarts hoe hij daar tegenaan kijkt. Vraag hem om zijn bevindingen extra uitgebreid op te schrijven en extra goed te beargumenteren. Voorzie hem zo nodig van informatie over je ziekte.
- Richt je niet op erkenning van je ziekte door de bedrijfsarts of verzekeringsarts, maar op begrip voor je beperkingen.



- Probeer de bedrijfsarts of verzekeringsarts de gevolgen van je ziekte voor je leven duidelijk te maken, maar voorkom dat hij dat interpreteert als 'slachtoffergedrag': klaag niet, maar leg uit.
- Maak ook duidelijk wat je allemaal doet en gedaan hebt om van je klachten af te komen en beter te kunnen functioneren. Het gaat hierbij niet alleen om medische behandelingen maar ook om zaken als het vinden en handhaven van een regelmatig dagritme, gedoseerde lichaamsbeweging, aanpassingen in het privéleven, aanpassingen in werk.

De verzekeringsarts stelt een belastbaarheidprofiel op d.m.v. de Functie Mogelijkheden Lijst (FML). Deze FML wordt door de arbeidsdeskundige gebruikt om functies uit te zoeken die vallen binnen je belastbaarheid en die passen bij je opleiding en ervaring.

Neem ter voorbereiding op een (her-)beoordeling van de verzekeringsarts de FML door en vul hem voor jezelf in.

[Zie een voorbeeld van een FML in de voetnoot van onze webpagina.](#)

Fase 3 - Bezwaar- en beroepsmogelijkheden

Voor bezwaar- en beroepsmogelijkheden in fase 1 verwijzen we je naar de brochure van de FNV "Wie schrijft die blijft". ([Zie de voetnoot op onze webpagina.](#))

Voor bezwaar en beroepsmogelijkheden in fase 3 gelden de volgende regels:

Tegen alle beslissingen van het UWV moet je eerst bezwaar maken bij het UWV zelf. Als je dan nog niet tevreden gesteld bent, kun je in beroep gaan bij de arrondissementsrechtbank. Daarna is er nog de weg naar de Centrale Raad van Beroep.

Het UWV informeert je over de te zetten stappen (wat, hoe, wanneer). Als dit niet in de beslissing staat, kan het gaan om een voorlopige beslissing. De echte volgt dan later.

Door je zelf in een zo vroeg mogelijk stadium te informeren over je rechten en plichten, kun je gedurende het traject van ziekte naar arbeidsongeschiktheid voorkomen dat je bezwaar of beroep moet instellen.

Juridische steun

1. **Rechtsbijstandsverzekeraar:** Wanneer je zo'n verzekering hebt, kun je voor juridische informatie en hulp terecht bij je verzekeraar. Professionele juristen helpen je daar.
2. **Vakbond:** vakbondsleden kunnen voor juridisch advies terecht bij het juridische deskundigen van hun bond.



3. **Juridisch loket:** medewerkers van het Juridisch Loket geven gratis juridische informatie en advies; er zijn 30 vestigingen in Nederland, zie: <http://www.juridischloket.nl/>
4. **Vereniging arbeidsrecht advocaten Nederland:** www.vaan-arbeidsrecht.nl
5. **Specialisatievereniging sociaal zekerheidsrecht, SSZ advocaten:** <http://www.ssz-advocaten.nl/>
6. **Sociaal verhaal.** Een groep vrijwilligers die bemiddelen tussen particulieren aan de ene kant en schuldhulp- en rechtshulpverleners aan de andere kant, zoals advocaten en juridische- en algemeen-maatschappelijk adviseurs. Op basis van je persoonlijke situatie brengen zij je in contact met een dienstverlener die voor jouw situatie geschikt is. Sociaal verhaal regelt dit door middel van gratis juridisch advies. Zij zorgen ervoor dat je de gratis rechtshulp krijgt die je nodig hebt. <https://www.sociaalverhaal.com/>

Tips

- Bij verzuim als gevolg van een beroepsziekte of ongeval op het werk kun je recht hebben op een schadevergoeding. Een vakbond of letselschadeadvocaat kan je hierover adviseren.
- Houd een dagboek van je klachten bij in een zo vroeg mogelijke stadium.
- Je moet weten wat je als uitkomst wenst van het traject van ziekte naar arbeidsongeschiktheid: volledig of gedeeltelijk afgekeurd worden, werk behouden of ander soort werk. Als je weet wat je wilt, kun je daar rekening mee houden in de ziektewetperiode en daarop aansturen bij de WIA-aanvraag. Je knokt voor jezelf. Geregeld gaat dat in tegen andermans belangen zoals die van de werkgever.
- Vraag hulp als je te ziek bent of omdat het te ingewikkeld voor je is. Een familielid, een vriend of goede collega mag je bijstaan. Zij mogen je vergezellen naar alle gesprekken. Het is zelfs aan te raden niet alleen naar gesprekken te gaan.
- Zorg dat je medisch dossier op orde is. Vraag overal kopieën van en eis rectificatie van je dossier als je het ergens niet eens mee bent.
- Zorg steeds in een vroeg stadium dat je je papieren voor elkaar hebt. Het verkrijgen van verklaringen van artsen kost bijvoorbeeld vaak veel tijd. Overigens staan artsen er dikwijls voor open om gestuurd te worden in hun advies.
- Bereid je goed voor op de gesprekken met de keuringsarts en de arbeidsdeskundige, schrijf op wat je wilt vragen en bespreken, zodat je niets vergeet.
- De keuringsarts en de arbeidsdeskundige zijn mensen. Jouw gedrag en opstelling heeft dus invloed op hun handelen en beslissingen. Probeer hen zo tactvol mogelijk te overtuigen van jouw visie.



- Doe jezelf nooit beter voor dan je bent, ga uit van de slechte dagen en niet de goede. Vertel over je klachten op de slechte momenten en nuanceer ze niet, laat een dagboek van je klachten zien, maak inzichtelijk hoeveel impact de ziekte van Lyme op je leven heeft. Het is voor de arts een heel duidelijk signaal als blijkt dat je niet goed voor jezelf kunt zorgen of als je verstek moet laten gaan bij de leuke dingen in het leven. Wees eerlijk! Dus vertel dat je niet meer goed voor jezelf boodschappen kunt doen, dat je steeds vergeet het gas uit te doen, dat je steeds bezoeken aan vrienden moet afzeggen, dat je de voetbalclub hebt moeten opzeggen vertel dit allemaal.
Als er naast de ziekte van Lyme andere ziektes en handicaps spelen, noem ze dan en vertel hoeveel last je ervan hebt. Zorg voor artsenverklaringen waar dat mogelijk is.
- Als je het niet eens bent met de beoordeling van je keuringsarts mag je die aanvechten nog voordat de arbeidsdeskundige ermee aan de slag gaat.
- Vasthouden aan privacy en schaamte kan tegen je werken in dit proces. De UWV-medewerkers hebben een geheimhoudingsplicht naar derden. Het medisch geheim van de keuringsarts is in dit opzicht soms onhandig. Zo mag de keuringsarts aan de arbeidsdeskundige geen medische zaken vertellen; ze krijgen alleen een functioneel verslag. Dus hoe lang je kunt werken, met of zonder lichamelijke inspanning. Er staat niet in wat je hebt, of wat je klachten zijn. Je mag dat zelf wel vertellen aan de arbeidsdeskundige. Dit valt te overwegen als je denkt dat de arbeidsdeskundige dan een betere inschatting kan maken van wat je wel en niet kan.
- Realiseer je dat de arbeidsdeskundige een theoretische afweging maakt. De keuringsarts bepaalt wat je nog kunt en de arbeidsdeskundige zoekt daar dan 3 functies bij om aan de hand daarvan te kunnen vaststellen wat je overgebleven verdien capaciteit is. Naar de 3 functies hoeft geen vraag te zijn. Doorgaans is het werk van lager niveau dan het werk dat je vroeger deed.
- Als de WIA-uitkering niet wordt toegekend en je gaat daartegen in bezwaar bij het UWV, dan kan het zijn dat je zonder inkomen komt te zitten. Vraag dan **onmiddellijk** een bijstandsuitkering aan bij de gemeentelijke sociale dienst. Gedurende het bezwaartraject kun je dan leven van de bijstandsuitkering. Als je dan alsnog een WIA-uitkering krijgt, dan verrekenen het UWV en de sociale dienst dat onderling.
Let op: je moet wel voldoen aan de voorwaarden voor bijstand.



- Sommige werkgevers willen mensen met een gedeeltelijke afkeuring ontslaan na 2 jaar ziekte. Hiervoor is toestemming nodig van het UWV en deze krijgen ze vrij makkelijk. Het maakt je echter niet compleet rechteloos; er kan nog steeds sprake zijn van het recht hebben op bijvoorbeeld een "gouden handdruk".
- Wanneer je eerder een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, WAZ of Wajong) hebt aangevraagd en je beperkingen zijn binnen 5 jaar daarna toegenomen, dan kan het zijn dat je recht hebt op verhoging, opnieuw toekenning of alsnog toekenning van die uitkering. Bij eventuele ziekmelding is het dus goed om na te gaan of er sprake is van toegenomen beperkingen. Ook in andere gevallen dan een ziekmelding is het aan te bevelen om bij toegenomen beperkingen na te gaan wat je uitkeringsrechten zijn. Je moet de (hogere) uitkering zelf aanvragen bij UWV.
- Het kan zijn dat je bij toekenning van de WIA met het totale gezinsinkomen onder het sociaal minimum komt te zitten. In dat geval heb je wettelijk recht op toeslag. Die dient apart aangevraagd te worden. Het UWV wil dit nog wel eens vergeten te vermelden.
- Langdurige ziekte brengt vaak allerlei kosten met zich mee. Je kunt recht hebben op gedeeltelijke compensatie van deze kosten via belastingaftrek, toeslagen, tegemoetkomingen en andere financiële regelingen. Meer informatie is te vinden op www.meerkosten.nl. In sommige gevallen kun je een uitkering krijgen van de gemeente waar je woont op grond van de Wet Werk en Bijstand (WWB). Het kan gaan om aanvullende bijstand wanneer je (gezins-)inkomen onder bijstandsniveau zakt. Als je kosten moet maken, bijvoorbeeld ziektekosten die niet worden vergoed door je zorgverzekeraar en je (gezins-)inkomen ligt op bijstandsniveau, kun je mogelijk ook in aanmerking komen voor een aanvullende uitkering. De regels voor bijzondere bijstand kunnen per gemeente verschillen.