

# Zo tackel je problemen bij re-integratie zieke werknemer

## Snel en adequaat ingrijpen helpt



### CHECKLIST

Publicatiedatum:  
13 maart 2025

Tijdens het re-integratietraject van een arbeidsongeschikte werknemer kun je tegen verschillende problemen aanlopen. De werknemer werkt onvoldoende mee, hij is het niet eens met het oordeel van de bedrijfsarts of er ontstaan kleine geschillen rondom vakanties of de auto van de zaak. Ook is het mogelijk dat de aard van de ziekte, zoals hersenletsel of een burn-out, een gevoelige aanpak eist. Deze toolbox helpt bij deze en andere kwesties.

#### Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:

Het re-integratietraject in een notendop	p.2
Problemen rond het oordeel van de bedrijfsarts	p.4
Arbeidsongeschiktheid en vakantie	p.5
Problemen rond verzuimfraude	p.6
Lastige situaties tijdens re-integratie	p.7
Werknemer werkt niet mee aan re-integratie	p.9
Alles over loonstop en loonopschorting	p.10
Re-integratie bij specifieke aandoeningen	p.11
Verhaalsanctie bij tijdelijke contracten	p.13
Voorkomen van aansprakelijkheid voor ziekte	p.13

## Zo tackel je problemen bij re-integratie zieke werknemer

Een werknemer meldt zich ziek. Dit is het startschot voor een re-integratietraject, met name als de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan een paar dagen. Het doel van het re-integratietraject is dat de werknemer op een goede en gezonde manier weer aan het werk kan. Hiervoor moeten zowel werkgever als werknemer hun best doen. Soms loop je echter tegen problemen aan tijdens het re-integratietraject. Deze toolbox helpt bij het voortvarend aanpakken van lastige situaties.

### Stap 1 Download de interactieve inhoudsopgave



CHECKLIST

[Zo tackel je problemen bij re-integratie zieke werknemer](#)

De interactieve inhoudsopgave heb je nu voor je. Hierin staan alle onderdelen van deze toolbox benoemd. Elke titel bevat de link naar het betreffende onderdeel op Rendement Online. Deze inhoudsopgave is ook te gebruiken als checklist: je kunt items afvinken als je wilt bijhouden welke onderdelen zijn afgerond.

#### Opmerkingen

### Stap 2 Het re-integratietraject in een notendop



TOOLBOX

[Stap voor stap door de Wet verbetering poortwachter](#)

Bij arbeidsongeschiktheid is de Wet verbetering poortwachter van toepassing. In deze wet is geregeld welke stappen je moet ondernemen om je werknemer te re-integreren in zijn eigen werk of ander werk. Voldoe je niet aan deze regels, dan kun je een verhaalsanctie of een loonsanctie krijgen. Deze toolbox helpt je alle stappen uit de Wet verbetering poortwachter correct en succesvol te doorlopen.

#### Opmerkingen

**TOOLBOX**[Stap voor stap door het tweede en derde ziektejaar](#)

Er komt heel wat kijken bij het begeleiden van een langdurig zieke werknemer. Zeker wanneer de werknemer na een jaar nog niet (volledig) in staat is om terug te keren in zijn functie. Deze toolbox loodst je door de bijzonderheden van het tweede én derde ziektejaar, van re-integratie tot ontslag of loondoorbetaling.

**Opmerkingen****INFOGRAPHIC**[Re-integratietraject](#)

De Wet verbetering poortwachter legt werkgevers en werknemers al vanaf dag één van de ziekmelding verschillende verplichtingen op. Deze infographic zet ze op een rij.

**Opmerkingen****CHECKLIST**[Tijdpad Wet verbetering poortwachter](#)

Over het algemeen geldt dat hoe langer een zieke werknemer uit het arbeidsproces is, hoe moeilijker het wordt om hem te laten terugkeren. Daarom beginnen de verplichtingen van de werkgever en de werknemer al in de eerste week van de ziekmelding. Zorg dat je de stappen uit de Wet verbetering poortwachter nauwgezet opvolgt: je loopt anders het risico op een loonsanctie. Gebruik deze checklist om de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter (WVP) op de juiste momenten uit te voeren.

**Opmerkingen**

**INFOGRAPHIC**[Deskundigenoordeel aanvragen bij UWV](#)

Bij problemen rond de re-integratie van een zieke werknemer kan een organisatie UWV om een deskundigenoordeel vragen. UWV spreekt zich dan uit over de mogelijkheden van de werknemer voor werkhervatting in zijn eigen of aangepast werk. Een deskundigenoordeel van UWV kan antwoord geven op vijf verschillende vragen. Bekijk ze in deze infographic.

#### Opmerkingen

### Stap 3 Problemen rond het oordeel van de bedrijfsarts

**V & A**[Mag een zieke werknemer een andere bedrijfsarts eisen?](#)

Een zieke werknemer heeft zijn onvrede geuit over de bedrijfsarts die hem begeleidt. Hij wil dat hij een andere bedrijfsarts krijgt toegewezen. Ben je verplicht dit te regelen? Je leest het in deze Vraag & Antwoord.

#### Opmerkingen

**VIDEO**[Het verschil tussen een deskundigenoordeel en second opinion](#)

Een werknemer kan zich door een tweede bedrijfsarts laten keuren. Dit is een second opinion. UWV is verantwoordelijk voor het deskundigenoordeel. In deze video worden de verschillen in 1 minuut uitgelegd.

#### Opmerkingen

**NIEUWS**[Werkgever is verantwoordelijk bij verkeerd advies arts](#)

Een werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Gaat hij de mist in door een verkeerd advies van de bedrijfsarts, dan kan UWV nog steeds een loonsanctie opleggen, blijkt uit een oordeel van de Centrale Raad van Beroep. Lees er meer over in dit nieuwsbericht.

**Opmerkingen**

## Stap 4 Arbeidsongeschiktheid en vakantie

**ARTIKEL**[De arbeidsongeschikte werknemer en de vakantiewetgeving](#)

In de praktijk zorgt de samenloop van arbeidsongeschiktheid en vakantie van een werknemer regelmatig voor breinbrekers. Want hoe ga je als werkgever om met een zieke werknemer die met vakantie wil? En wat als een werknemer tijdens zijn vakantie ziek wordt? In dit artikel vind je de belangrijkste aandachtspunten.

**Opmerkingen****ARTIKEL**[Vrijheid van zieke werknemer in privésfeer is beperkt](#)

Dat een arbeidsongeschikte werknemer niet (volledig) kan werken, betekent niet altijd dat hij tijdens zijn ziekte thuis op de bank moet blijven zitten. Welke vrijheid heeft een zieke werknemer in de privésfeer en in hoeverre mag je als werkgever bepaalde voorwaarden stellen? Je leest er alles over in dit verdiepingsartikel.

**Opmerkingen**

## Stap 5 Problemen rond verzuimfraude



NIEUWS

[Verzuimfraude opsporen met gesprekken en nader onderzoek](#)

Werkgevers mogen niet zomaar van alles vragen aan een werknemer die opbelt om zich ziek te melden. Daardoor kan het idee ontstaan dat er niets aan te doen is als iemand zich mogelijk onterecht ziek meldt. Toch is verzuimfraude wel in te dammen. Lees erover in dit nieuwsbericht.

### Opmerkingen



V & A

[Wat kunnen we doen bij vermoeden valse ziekmelding?](#)

In deze Vraag & Antwoord lees je het antwoord op de volgende vraag: 'We hebben een zieke werknemer die geen fysieke arbeid kan verrichten en daardoor al een tijd thuiszit. Nu heeft een collega foto's gezien van zijn tuin, die hij zelf opnieuw zou hebben aangelegd. Iemand anders zegt dat hij hem heeft zien sjouwen met zware spullen. Hoe pakken we dit aan?'

### Opmerkingen



ARTIKEL

[Zieke werknemer laten controleren door bedrijfsrecherche](#)

In de praktijk kun je als werkgever te maken krijgen met arbeidsongeschikte werknemers bij wie je twijfelt of er daadwerkelijk sprake is van arbeidsongeschiktheid. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn na het verkrijgen van informatie van andere werknemers of door berichten die de werknemer zelf op sociale media heeft gedeeld. Je kunt dan een bedrijfsrecherchebureau inschakelen om de werknemer te laten controleren. Lees er meer over in dit verdiepingsartikel.

### Opmerkingen

## Stap 6 Lastige situaties tijdens re-integratie



V & A

### [Disfunctionerende werknemer meldt zich ziek. Wat nu?](#)

Eén van jullie werknemers functioneert al een tijdje niet naar behoren. Nu heeft hij zich ook nog eens ziek gemeld. Je wilt hem graag weer snel (en goed) aan het werk. Hoe je dat aanpakt, lees je in deze Vraag & Antwoord.

#### Opmerkingen



V & A

### [Mag een zieke werknemer arbeid weigeren wegens mantelzorg?](#)

Een arbeidsongeschikte werknemer wil zijn ernstig zieke echtgenote verzorgen. Mag hij daarom weigeren om passende arbeid uit te voeren? Dit is een situatie waar je zorgvuldig mee om moet gaan. Hoe je dat doet, lees je in deze Vraag & Antwoord.

#### Opmerkingen



NIEUWS

### [Moet je vervoer regelen bij passende arbeid?](#)

Een werkgever mag beslissen om niet langer vervoer te regelen voor een werknemer die aangepast werk doet. De werknemer mag om die reden de aangepaste werkzaamheden niet weigeren en daarmee de re-integratie tegenwerken. Dat blijkt uit een rechtszaak bij het gerechtshof in Den Bosch. Lees er meer over in dit nieuwsartikel.

#### Opmerkingen

**NIEUWS**[Zieke werknemer niet hersteld zonder medisch oordeel](#)

Zegt een langdurig arbeidsongeschikte werknemer weer te kunnen werken, dan doet de werkgever er goed aan de medische geschiktheid van de werknemer te laten beoordelen door een bedrijfsarts. Dat bevestigt een zaak bij de Centrale Raad van Beroep. Hoe dat precies zit, lees je hier.

**Opmerkingen****V & A**[Werknemer weer ziek na lange arbeidsongeschiktheid: en nu?](#)

In deze Vraag & Antwoord lees je het antwoord op de volgende vraag: 'Wij hebben een werknemer die na bijna twee jaar arbeidsongeschiktheid weer aan de slag is gegaan. Maar nu meldt hij zich weer ziek met soortgelijke klachten. Kunnen wij nu eerder maatregelen nemen, zoals een tweede spoor?'

**Opmerkingen****NIEUWS**[Auto van de zaak inleveren bij ziekte](#)

Voor werkgevers is het vaak de vraag wat er gebeurt met de auto van de zaak op het moment dat een werknemer zich ziek meldt. Mag de werknemer de auto dan houden of mag een werkgever de werknemer vragen de auto van de zaak tijdelijk in te leveren? Lees in dit nieuwsbericht hoe het zit.

**Opmerkingen****V & A**[Kan een werknemer zich half ziek melden?](#)

In deze Vraag & Antwoord lees je het antwoord op de volgende vraag: 'In onze organisatie doen wij 's ochtends veldwerk en 's middags administratie. Een medewerker kan momenteel niet lopen, maar wel zittend werk doen. Kan hij zich ook half ziek melden?'



## Opmerkingen

## Stap 7 Werknemer werkt niet mee aan re-integratie



ARTIKEL

[Re-integratie als de werknemer niet meewerkt](#)

Een langdurig zieke werknemer kan volgens de bedrijfsarts best wel weer iets doen. Maar het lijkt of hij niet wil: hij vindt ander werk in het bedrijf niet geschikt, hij komt afspraken niet na zonder geldige reden. De werkgever krijgt er hoofdpijn van. Wat kan de arboadviseur in zo'n geval doen? Je leest alles wat je moet weten in dit verdiepingsartikel.

## Opmerkingen



NIEUWS

[Niet meewerken aan re-integratie onverstandig en kostbaar](#)

Een zieke werknemer is verplicht zich in te spannen voor zijn re-integratie. Maar wat als hij dat niet wil? Een conflict ligt al snel op de loer, maar kan vervelende gevolgen hebben. Begrip tonen en in gesprek blijven kan escalatie voorkomen. Dit nieuwsbericht vertelt er meer over.

## Opmerkingen



ARTIKEL

[De re-integratie van een passieve werknemer op gang krijgen](#)

Sommige langdurig zieke werknemers lijken alleen maar passief bij het re-integreren in hun werk. Ze wachten af wat de bedrijfsarts of de leidinggevende voorstellen, ze reageren lauw op ideeën, ze zijn onduidelijk over wat ze zelf willen. Hoe breng je als arboadviseur de vaart erin? Lees het in dit verdiepingsartikel.

### Opmerkingen



#### OVEREENKOMST

#### [Postcontractueel re-integratiebeding](#)

Als een dienstverband eenmaal is geëindigd, heb je als werkgever geen zeggenschap meer over je ex-werknemer en is deze dus ook niet meer, door jullie, te verplichten aan zijn re-integratie te werken. Ondertussen kost een lange re-integratie de organisatie wel geld. Dit probleem kan worden ondervangen door bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst of in een vaststellingsovereenkomst een postcontractueel re-integratiebeding op te nemen. Gebruik dit beding om werknemers te verplichten ook na het einde van hun dienstverband aan hun re-integratie te werken. Deze tool bevat een voorbeeldovereenkomst.

### Opmerkingen

## Stap 8 Alles over loonstop en loonopschorting



#### ARTIKEL

#### [Loonstop en loonopschorting: het verschil en de eisen](#)

Als een arbeidsongeschikte medewerker onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, heeft de werkgever de keuze tussen twee verschillende loonsancties. Dit zijn de loonstop of de loonopschorting. Het is belangrijk dat de juiste sanctie gekozen én gecommuniceerd wordt. Hoe dit precies in elkaar steekt, lees je in dit verdiepingsartikel.

### Opmerkingen

**TOOLBOX**

### [Snel aan de slag met loonopschorting of loonstop bij ziekte](#)

Als een zieke werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, moet een organisatie kunnen ingrijpen. De werkgever heeft in zo'n situatie de keuze tussen twee verschillende loonsancties. Dit zijn de loonstop of de loonopschorting. Het is belangrijk dat je organisatie de juiste sanctie kiest én communiceert. Deze toolbox geeft je de handvatten om de passende aanpak te kiezen en hulpmiddelen om de werknemer hierover te informeren.

#### Opmerkingen

## Stap 9 Re-integratie bij specifieke aandoeningen

**ARTIKEL**

### [Werkhervatting na kanker begeleiden](#)

Werknemers die na genezing van kanker terugkeren op de werkvloer, zijn vaak nog een tijd minder belastbaar. De re-integratie verloopt grillig, met perioden van terugval. Ook na werkhervatting kan de inzetbaarheid wisselend zijn. Niet alleen lichamelijk kost het herstel de nodige tijd, maar ook psychisch. Hoe je hier goed mee kunt omgaan, lees je in dit verdiepingsartikel.

#### Opmerkingen

**V & A**

### [Waar moeten we op letten bij re-integratie na hersenletsel?](#)

De gevolgen van hersenletsel zijn niet altijd zichtbaar, maar vaak wel blijvend. Het risico van een verkeerde beoordeling van de belastbaarheid ligt op de loer. Maar ook onbegrip en gebrek aan sociale steun bemoeilijken de re-integratie. Waar moet je rekening mee houden in het re-integratietraject? Je leest het in deze Vraag & Antwoord.

#### Opmerkingen

**ARTIKEL**

### [De status van re-integratie bij post-COVID of long-COVID](#)

Nog steeds voelen sommige mensen sterk de gevolgen van het coronavirus. Dit geldt voor mensen met post-COVID (voorheen long-COVID genoemd). Voor jullie organisatie zijn er een aantal belangrijke aandachtspunten rondom post-COVID. Lees hier alles over in dit verdiepingsartikel.

#### Opmerkingen

**NIEUWS**

### [Steun bij werkhervatting na uitval door psychische klachten](#)

Werknemers die zijn uitgevallen vanwege psychische klachten en na re-integratie weer aan het werk gaan, functioneren niet direct weer als vanouds. Werkgevers en leidinggevenden zijn zich daar niet altijd bewust van. Wat meer ondersteuning bevordert het herstel. Lees erover in dit nieuwsartikel.

#### Opmerkingen

**TOOLBOX**

### [Zo voorkom je een burn-out](#)

Een burn-out is ontzettend vervelend voor een werknemer en leidt vaak tot langdurig ziekteverzuim. Het is daarom in het belang van zowel de werknemer als de werkgever om maatregelen te treffen die een burn-out kunnen voorkomen. Deze toolbox helpt bij het herkennen van signalen en het nemen van preventieve maatregelen. Als een werknemer tóch uitvalt met overspannenheid, een burn-out of een bore-out, geeft deze toolbox je de tools om de werknemer succesvol (en geduldig) te begeleiden bij de re-integratie.

#### Opmerkingen

**TOOLBOX**[Zo pak je alcohol- en drugsgebruik \(ADM\) op het werk aan](#)

Als werkgever draag je zorg voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van je werknemers. Het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen kan risico's met zich meebrengen op de werkvloer – zowel voor individuele werknemers als voor hun collega's. Bovendien loopt jullie organisatie het risico op schade: verzuim en productieverlies door middelengebruik kosten werkgevers een hoop geld. Hoe eerder je problematisch gebruik of een verslaving signaleert, hoe sneller je effectieve hulp bieden. Daardoor wordt de kans op herstel groter. Deze toolbox helpt je hierbij.

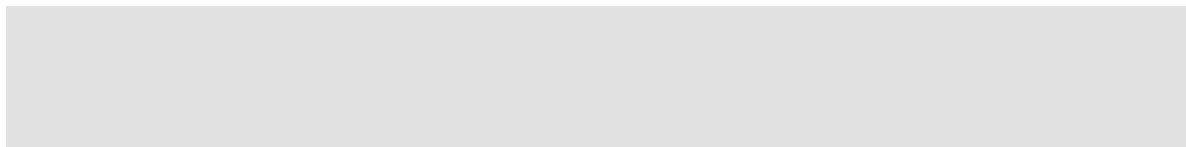
**Opmerkingen****Stap 10 Verhaalsanctie bij tijdelijke contracten****V & A**[Wat is een verhaalsanctie bij een zieke werknemer?](#)

In deze Vraag & Antwoord lees je het antwoord op de volgende vraag: 'Wij hebben een zieke werknemer met een tijdelijk contract. Nu zijn we ervoor gewaarschuwd dat UWV ons een verhaalsanctie op kan leggen. Maar wat is een verhaalsanctie? En wanneer lopen we het risico die opgelegd te krijgen?'

**Opmerkingen****Stap 11 Voorkomen van aansprakelijkheid voor ziekte****ARTIKEL**[Werkgeversaansprakelijkheid voor psychosociale arbeidsbelasting](#)

Het aantal werknemers dat ziek wordt door werkstress en werkdruk, is de afgelopen jaren toegenomen. Uit recent onderzoek van TNO blijkt dat het aantal werknemers met burn-outklachten hoog is: 1,3 miljoen. Psychosociale arbeidsbelasting heeft veel negatieve gevolgen, ook voor werkgevers. Als werkgever kun je aansprakelijk worden gehouden voor schade die de werknemer lijdt. Hoe kun je dit voorkomen? Lees het in dit verdiepingsartikel.

## Opmerkingen

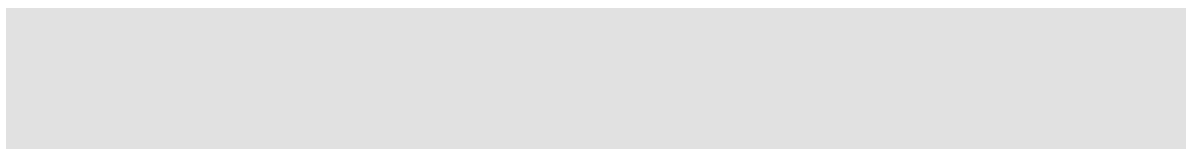


NIEUWS

### [Werkgever kan zich niet verschuilen achter bedrijfsarts](#)

Werkgevers doen er verstandig aan om niet blind af te gaan op het oordeel van een bedrijfsarts. De Rechtbank Rotterdam veroordeelde een werkgever tot het betalen van een billijke vergoeding van € 50.000 omdat hij ernstig verwijtbaar had gehandeld, naar eigen zeggen op basis van de adviezen van de bedrijfsarts. Lees er meer over in dit nieuwsbericht.

## Opmerkingen

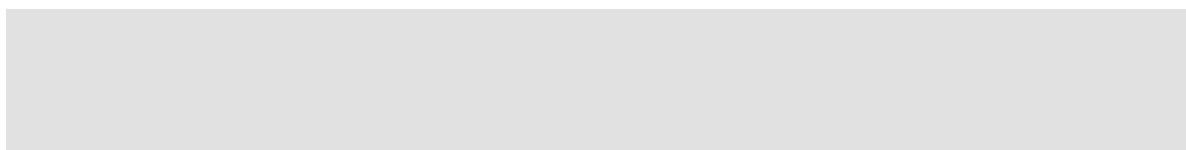


NIEUWS

### [Werkgever moet schade door loonsanctie vergoeden](#)

Als een werkgever een loonsanctie opgelegd krijgt, kan een werknemer daar financieel gezien nadeel van ondervinden. De schade die hij oploopt, moet zijn werkgever vergoeden. Dat blijkt uit een uitspraak van de rechtbank in Amsterdam. Dit nieuwsartikel vertelt er meer over.

## Opmerkingen



NIEUWS

### [Meer werkgevers aangeklaagd vanwege burn-out](#)

Juridisch dienstverlener DAS ziet een forse toename van het aantal werknemers dat zijn werkgever aanklaagt voor inkomensverlies bij een burn-out. Via de rechter proberen zij af te dwingen dat de werkgever die inkomensderving compenseert. De rechter stelt hen echter zelden in het gelijk. Lees meer over deze kwestie in dit nieuwsbericht.

## Opmerkingen



NIEUWS

[Rechtszaak: werkgever is aansprakelijk voor RSI-klachten](#)

Veel werknemers verrichten hun werk achter hun beeldscherm. Dit kan leiden tot RSI-klachten. Werkgevers moeten proberen met arbobeleid zulke gezondheidsklachten te voorkomen. Daarbij tekortschieten kan betekenen dat de werknemer een organisatie aansprakelijk kan stellen voor de schade. Lees erover in dit nieuwsartikel.

## Opmerkingen



NIEUWS

[Werkgever aansprakelijk voor schade door meeroken op het werk](#)

Een niet-roker loopt rokerslongen op, doordat hij op de werkvloer wordt blootgesteld aan tabaksrook. De werknemer die zijn werkgever in een rechtszaak aansprakelijk stelde, heeft gelijk gekregen. De werkgever had niet alleen voor een veilige werkplek moeten zorgen, maar ook is aangetoond dat meeroken de oorzaak is van de COPD die de werknemer heeft. Meer over deze zaak lees je in dit nieuwsbericht.

## Opmerkingen



### Toch nog vragen?

Als je na het bestuderen van deze toolbox nog vragen hebt over problemen bij re-integratie, kun je die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis je vraag via [rendement.nl/adviesdesk](http://rendement.nl/adviesdesk) en ontvang binnen vijf werkdagen een antwoord.