



Van ziekte naar arbeidsongeschiktheid

Werknemers die na 2 jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn, kunnen een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) krijgen. WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

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

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

Inleiding

Wanneer u als werknemer wegens ziekte niet kunt werken, dan is de werkgever verplicht uw loon twee jaar door te betalen. Tijdens uw ziekte moeten zowel de werkgever als u zoveel mogelijk werken aan herstel en werkhervatting. 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 u doet en ook wat u 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 kunt u zelfs ontslagen worden wanneer u zonder goede reden weigert mee te werken aan het vinden van passend vervangend werk.

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

Tegen alle beslissingen kunt u actie ondernemen. Wanneer u 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 kunt u eventueel naar de kantonrechter. Tegen beslissingen van het UWV dient u eerst bezwaar maken bij het UWV zelf. Wanneer u dan nog niet tevreden gesteld bent, kunt u 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 ziekte-traject bij de werkgever

Voor het ziekte-traject bij de werkgever verwijzen we naar de Brochure van de FNV:

[Wie schrijft die blijft](#)

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

Met wie krijgt u nog meer te maken naast de werkgever

U bent tijdens de eerste twee jaar samen met uw werkgever verantwoordelijk voor uw re-integratie. Daarbij spelen anderen ook een belangrijke rol:

1. Uw behandelaars

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

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

Tips:

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

2. De bedrijfsarts

Wanneer u wegens ziekte langer dan 6 weken verzuimt of dreigt te verzuimen, is uw 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 u zich

terecht heeft ziek gemeld, Bij langdurig verzuim heeft hij een begeleidende en adviserende rol.

Het onderzoek van de bedrijfsarts bestaat uit gesprekken op zijn spreekuur over uw gezondheidstoestand en uw 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 uw huisarts of specialist als u daar toestemming voor geeft in de vorm van een schriftelijke machtiging. Zo nodig kan hij voor aanvullend onderzoek u 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 u als gevolg van uw ziekte heeft en in hoeverre die van invloed zijn op uw mogelijkheden om te werken.
- beoordeelt hij welke mogelijkheden u nog wel heeft 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 u ten behoeve van uw re-integratie. U bezoekt daartoe regelmatig zijn spreekuur, bijvoorbeeld om de 6 weken.
- informeert hij uw werkgever over uw belastbaarheid en beperkingen en adviseert hij over eventuele werkaanpassingen ten behoeve van verzuimbegeleiding en re-integratie. Hij mag uw werkgever geen medische informatie of informatie over privéaangelegenheden verstrekken, tenzij u 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 uw arbeidsongeschiktheid, uw functionele beperkingen en arbeidsmogelijkheden en de aanwezigheid van passend arbeid bij uw 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 u nodig.

De bedrijfsarts maakt van de gesprekken met u een kort verslag. U heeft altijd recht op inzage en correctie. Dit geldt eveneens voor uw 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 uw 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 uw behandelend arts. Zijn begeleiding en advies is gericht op uw ziekteverzuim en werkhervatting. De bedrijfsarts adviseert niet alleen u, maar ook uw 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 u geeft aan kan vullen, aantekeningen kan maken en u moreel kan steunen.
- Maak zelf een afspraak met een bedrijfsarts als u behoefte hebt aan diens advies of begeleiding, ook als u 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 u 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 u niet wilt dat deze informatie in het dossier terecht komt. In zo'n geval zou u 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 uw behandelaar vooral behandeladviezen. Als de bedrijfsarts u een advies geeft dat afwijkt van de van uw behandelaar, vraag hem, of uw behandelaar, om onderling daarover te overleggen. Hiervoor moet u een schriftelijke machtiging geven. Als ze er samen niet uitkomen, of u hebt twijfels over het advies, vraag dan om een second opinion bij een andere arts voordat u beslist welk advies u 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 u die in uw werk en dagelijks leven ervaart. Schrijf deze op, liefst met concrete voorbeelden en bespreek ze met de bedrijfsarts.
- Vertel uw bedrijfsarts niet alleen over de beperkingen die samenhangen met uw ziekmelding, maar ook over gezondheidsproblemen die u 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 hieronder de drie wetenschappelijke artikelen daarover.

- Soms kan een gezamenlijk gesprek van u met de bedrijfsarts en de werkgever tot meer wederzijdse duidelijkheid leiden over uw beperkingen en de maatregelen en aanpassingen die nodig en mogelijk zijn.
- Wanneer u vindt dat de communicatie tussen u en de bedrijfsarts te moeizaam verloopt, bespreek dat dan eerst met de bedrijfsarts. Helpt dat niet dan kunt u de Arbodienst of uw werkgever vragen of u een andere bedrijfsarts kunt krijgen.

3. De casemanager

De werkgever moet, in overeenstemming met u, een zogenaamde 'casemanager' aanwijzen. Deze moet het contact verzorgen tussen u, uw 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 u zelf een geschikte casemanager op het oog heeft kun u deze voordragen.
- U kunt een aangewezen casemanager weigeren. Hij moet in overeenstemming met u worden aangewezen. Wanneer u 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 uw taken wordt geregeld.
- U hoeft de casemanager alleen te vertellen wat u als beperkingen ziet en welke aanpassingen volgens u zouden helpen. Een casemanager mag u niet naar uw medisch situatie vragen (informatie over gezondheidsklachten, diagnose, aard van de behandelingen en namen van behandelaars). Als een niet-medicus er bij u 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 u bij uw re-integratie begeleiden en ondersteunen. Zeker bij complexe aandoeningen kan het inschakelen van meerdere deskundigen een meerwaarde hebben. De Bedrijfsarts is daarvoor verantwoordelijk, maar u kunt ook zelf de bedrijfsarts vragen om een deskundige in te schakelen. Een jobcoach kunt u aanvragen bij het UWV. U kunt daarnaast ook advies of steun vragen van een vakbondsconsulent of belangenbehartiger van een patiëntenorganisatie.

Tip: Soms kunt u ook in uw eigen omgeving iemand vinden die u 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.

Link:

[Medisch arbeidsongeschiktheids criterium](#)

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

1. [Clinical trials validate the severity of persistent Lyme disease symptoms](#)
2. [European Neuroborreliosis: quality of life 30 months after treatment](#)
3. [Severity of chronic Lyme disease compared to other chronic conditions: a quality of life survey](#)

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 en realistische adviezen geeft. Het beste wat een bedrijfsarts bij 'moeilijke objectieerbare' 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 werkhervatting 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 objectieerbare klachten geen recht zouden hebben op een WIA-uitkering .

Tips:

- Als uw klachten als 'moeilijk objectieerbaar' te boek staan, bespreek dan openlijk met uw 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 uw ziekte.
- Richt u niet op erkenning van uw ziekte door de bedrijfsarts of verzekeringsarts, maar op begrip voor uw beperkingen.
- Probeer de bedrijfsarts of verzekeringsarts de gevolgen van uw ziekte voor uw leven duidelijk te maken, maar voorkom dat hij dat interpreteert als 'slachtoffergedrag': klaag niet, maar leg uit.
- Maak ook duidelijk wat u allemaal doet en gedaan hebt om van uw 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 uw belastbaarheid en die passen bij uw opleiding en ervaring.

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

Zie link:

[Functie mogelijkheden lijst + CBBS Normaalwaarden](#)

Fase 3 Bezwaar- en beroepsmogelijkheden

Voor bezwaar- en beroepsmogelijkheden in fase 1 verwijzen we u naar de brochure van de FNV "Wie schrijft die blijft".

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

Tegen alle beslissingen van het UWV 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. Daarna is er nog de weg naar de Centrale Raad van Beroep. Het UWV informeert u 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 u zelf in een zo vroeg mogelijk stadium te informeren over uw rechten en plichten, kunt gedurende het traject van ziekte naar arbeidsongeschiktheid voorkomen dat u bezwaar of beroep moet instellen.

Juridische steun

1. **Rechtsbijstandsverzekeraar:** Wanneer u zo'n verzekering hebt, kunt u voor juridische informatie en hulp terecht bij uw verzekeraar. Professionele juristen helpen u daar.
2. **Vakbond:** vakbondsleden kunnen voor juridisch advies terecht bij 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:** www.ssz-advocaten.nl

Hieronder kunt u een aantal beroepszaken terug vinden in relatie tot de ziekte van Lyme.

1. <http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:CRVB:2008:BG4568>
2. <http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:RBUTR:2009:BI1796>
3. <http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:CRVB:2010:BL0353>
4. <http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:CRVB:2010:BN2419>
5. <http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:CRVB:2011:BT8675>
6. <http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:CRVB:2011:BU5094>



Tips

- Bij verzuim als gevolg van een beroepsziekte of ongeval op het werk kunt u recht hebben op een schadevergoeding. Een vakbond of letselschadeadvocaat kan u hierover adviseren.
- Houd een dagboek van uw klachten bij in een zo vroeg mogelijke stadium.
- U moet weten wat u als uitkomst wenst van het traject van ziekte naar arbeidsongeschiktheid: volledig of gedeeltelijk afgekeurd worden, werk behouden of ander soort werk. Als u weet wat u wilt, kunt u daar rekening mee houden in de ziekteperiode en daarop aansturen bij de WIA aanvraag. U knokt voor u zelf. Geregeld gaat dat in tegen andermans belangen zoals die van de werkgever.
- Vraag hulp als u te ziek bent of omdat het te ingewikkeld voor u is. Een familielid, een vriend of goede collega mag u bijstaan. Zij mogen u vergezellen naar alle gesprekken. Het is zelfs aan te raden niet alleen naar gesprekken te gaan.
- Zorg dat uw medisch dossier op orde is. Vraag overal kopieën van en eis rectificatie van uw dossier als u het ergens niet eens mee bent.
- Zorg steeds in een vroeg stadium dat u uw 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 u goed voor op de gesprekken met de keuringsarts en de arbeidsdeskundige, schrijf op wat u wilt vragen en bespreken, zodat u niets vergeet.
- De keuringsarts en de arbeidsdeskundige zijn mensen. Uw gedrag en opstelling heeft dus invloed op hun handelen en beslissingen. Probeer zo tactvol mogelijk hen te overtuigen van uw visie.
- Doe u zelf nooit beter voor dan u bent, ga uit van de slechte dagen en niet de goede. Vertel over uw klachten op de slechte momenten en nuanceer ze niet, laat een dagboek van uw klachten zien, maak inzichtelijk hoeveel impact de ziekte van Lyme op uw leven heeft.
Het is voor de arts een heel duidelijk signaal als blijkt dat u niet goed voor u zelf kunt zorgen of als u verstek moet laten gaan bij de leuke dingen in het leven. Wees eerlijk! Dus vertel dat u niet meer goed voor u zelf boodschappen kunt doen, dat u steeds vergeet het gas uit te doen, dat u steeds bezoeken aan vrienden moet afzeggen, dat u 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 u ervan hebt. Zorg voor artsenverklaringen waar dat mogelijk is.
- Als u het niet eens bent met de beoordeling van uw keuringsarts mag u die aanvechten nog voordat de arbeidsdeskundige ermee aan de slag gaat.
- Vasthouden aan privacy en schaamte kan tegen u 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 u kunt werken, met of zonder lichamelijke inspanning. Er staat niet in wat u hebt, of wat uw klachten zijn. U mag dat zelf wel vertellen aan de arbeidsdeskundige. Dit valt te overwegen als u denkt dat de arbeidsdeskundige dan een betere inschatting kan maken van wat u wel en niet kan.
- Realiseer u dat de arbeidsdeskundige een theoretische afweging maakt. De keuringsarts bepaalt wat u nog kunt en de arbeidsdeskundige zoekt daar dan 3 functies



bij om aan de hand daarvan te kunnen vaststellen wat uw overgebleven verdien capaciteit is. Naar de 3 functies hoeft geen vraag te zijn. Doorgaans is het werk van lager niveau dan het werk dat u vroeger deed.

- Als de WIA-uitkering niet wordt toegekend en u gaat daartegen in bezwaar bij het UWV, dan kan het zijn dat u zonder inkomen komt te zitten. Vraag dan **onmiddellijk** een bijstandsuitkering aan bij de gemeentelijke sociale dienst.
Gedurende het bezwaartraject kunt u dan leven van de bijstandsuitkering. Als u dan alsnog een WIA-uitkering krijgt dan verrekenen het UWV en de sociale dienst dat onderling.
Let op: u 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 u echter niet compleet rechteloos; er kan nog steeds sprake zijn van het recht hebben op bijvoorbeeld een "gouden handdruk".
- Wanneer u eerder een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, WAZ of Wajong) hebt aangevraagd en uw beperkingen zijn binnen 5 jaar daarna toegenomen, dan kan het zijn dat u 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 uw uitkeringsrechten zijn. U moet de (hogere) uitkering zelf aanvragen bij UWV.
- Het kan zijn dat u bij toekenning van de WIA met het totale gezinsinkomen onder het sociaal minimum komt te zitten. In dat geval heeft u 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. U 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 kunt u een uitkering krijgen van de gemeente waar u woont op grond van de Wet Werk en Bijstand (WWB). Het kan gaan om aanvullende bijstand wanneer uw (gezins-) inkomen onder bijstandsniveau zakt.

Als u kosten moet maken, bijvoorbeeld ziektekosten die niet worden vergoed door uw zorgverzekeraar, en uw (gezins)inkomen ligt op bijstandsniveau, kunt u mogelijk ook in aanmerking komen voor een aanvullende uitkering .

De regels voor bijzondere bijstand kunnen per gemeente verschillen. Voor veel gemeenten is deze informatie te vinden op www.rechttopbijstand.nl.