

Uw medewerker is langdurig of meermaals ziek. Waarschijnlijk heeft u een standaard procedure hiervoor. Ook geldproblemen zou een mogelijke oorzaak kunnen zijn. En mocht uw medewerker (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raken, dan heeft dit vergaande financiële gevolgen voor hem of haar: het inkomen neemt immers drastisch af.

Wat betekent dit voor u?

Als uw werknemer ziek is, dan betaalt u in principe zijn of haar loon door. U kunt zich hier tegen verzekeren. Ook regelt u de re-integratie. Een bedrijfsarts kan u hierbij helpen. Lees [hier](#) meer over de toepasselijke regels rondom ziekte, loondoorbetaling en re-integratie.

Uw werknemer hoeft u niet te vertellen wat de oorzaak is van de ziekte. De bedrijfsarts mag dit ook niet met u delen. Wel mag u bespreken met zowel de werknemer als de bedrijfsarts wat het gevolg is voor de werkzaamheden en wanneer uw medewerker weer aan de slag kan. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft hier uitgebreide [informatie](#) over opgesteld waaronder deze [beleidsregel](#).

U mag een zieke werknemer in principe niet ontslaan. Dit is anders als bijvoorbeeld het contract afloopt. Op www.ondernemersplein.nl vindt u meer informatie over ontslag van zieke werknemers.

De werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. U dient hiertoe de arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk in te richten. [Hier](#) leest u hoe.

Hoe kunt u uw werknemer helpen?

1 Checklist 'geldzaken bij ziekte'

[De checklist](#) kan behulpzaam zijn voor uw zieke medewerker en gaat ook in op arbeidsongeschiktheid.

2 Geldzorgen en ziekte

Geldzorgen uiteten zich vaak in ziekte. Uw bedrijfsarts heeft dan mogelijk contact met uw werknemer over het verzuim. Het is belangrijk dat hij of zij geldzorgen meeneemt als mogelijke oorzaak (al dan niet middels vragenlijst). De bedrijfsarts mag de oorzaak niet zomaar met de leidinggevende delen. Het helpt als uw medewerker de faciliteiten kent die uw bedrijf biedt, mocht er inderdaad sprake van geldproblemen zijn.

Ziekteverzuim is een signaal dat werkgevers veel noemen voor geldproblemen. Voorbeelden van gezondheidsproblemen die relatief vaak samengaan met financiële problemen zijn rugpijn, overgewicht, (meer) roken, sociaal isolement en depressies. Ook andersom is er een relatie: werkgevers denken dan ziekte in [1 op de 5 gevallen](#) de oorzaak is van de financiële problemen.

Voldoende reden kortom om [ziekte en geldzorgen](#) niet los van elkaar te zien. Laat de bedrijfsarts, de vertrouwenspersoon of HR ook dit onderwerp benoemen als er niet een duidelijke lichamelijke reden is. Mogelijk bent u er tijdig bij en voorkomt u verdere problemen.

3 Hulp bij inkomensterugval

Veel bedrijven keren op enig moment minder salaris uit bij ziekte, tot wel 70% van het loon. Soms direct, soms na een jaar. Dit kan uw werknemer veel geld schelen en het moeilijk(er) maken om rond te komen. Mogelijk kunt u hem of haar ondersteuning aanbieden bij het op orde brengen van de inkomsten en uitgaven en het in kaart brengen van het recht op sociale voorzieningen.

U leest op [deze pagina](#) meer over loondoorbetaling bij ziekte. Op het moment dat uw werknemer ziek wordt en het eraan uit ziet dat dit langer kan duren, is het verstandig om tijdig te bespreken wat de ziekte betekent voor de loondoorbetaling van de werknemer. Bij voorkeur laat u de gevolgen voor het salaris doorrekenen zodat de werknemer weet hoeveel hij of zij dan netto uitgekeerd krijgt.

Als uw werknemer veel in inkomsten achteruit gaat en op een laag inkomen uitkomt, dan is het verstandig om na te gaan of hij of zij dan in aanmerking komt voor bepaalde uitkeringen of subsidies. [Deze website](#) kan hierbij helpen. Daarnaast kunnen er lokale tegemoetkomingen of ondersteuning zijn, gericht op inwoners met lage inkomens en/of inwoners met ziekte en handicap.

[Deze organisaties](#) kunnen uw werknemer helpen bij het op orde brengen van de inkomsten en uitgaven. De gemeente van uw werknemer kan u informeren over dienstverlening en ondersteuning voor inwoners die ziek zijn.

Bij langdurige en/of chronische ziekte is het raadzaam om er een specialist bij te betrekken die de sociale, fiscale en juridische wetgeving goed kent gelet op de complexiteit van de materie.

Tips voor uw organisatie:

Om uw medewerker daadwerkelijk te kunnen ondersteunen bij ziekte, is het raadzaam om ook na te gaan of u wijzigingen moet doorvoeren in uw organisatie of communicatie.

[Bekijk de actiepunten](#) ▢

Meer informatie:

- Lees [hier](#) meer als uw werknemer geldzorgen heeft.

- Wilt u meer weten over hoe u het gesprek kunt aangaan? Lees [deze tips](#)