

TERUG AAN HET WERK NA EEN LANGE AFWEZIGHEID OM MEDISCHE REDENEN

BROCHURE VOOR WERKNEMERS

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**

Het Hoofdbestuur van de FOD Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg bevindt zich in de
Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel
Tel.: 02 233 41 11 (algemeen oproepnummer)
Fax: 02 233 44 88 (algemeen faxnummer)
E-mail: fod@werk.belgie.be

De gegevens van de
regionale toezichtsdiensten,
de openingsuren en
het ambtsgebied vindt u
terug op onze website:
www.werk.belgie.be

Op onze website vindt u ook informatie over onze thema's:
arbeidsreglementering, non-discriminatie en diversiteit, welzijn op het werk,
arbeidsovereenkomsten, verloven, detachering, herstructureringen, sociaal overleg, ...
Al onze publicaties kunnen gedownload worden in de module Publicaties op de website.

Voor meer informatie kunt u ons ook contacteren via



@FODWerk



www.facebook.com/FODWerkgelegenheid

TERUG AAN HET WERK NA EEN LANGE AFWEZIGHEID OM MEDISCHE REDENEN

Brochure voor WERKNEMERS

Mei 2015



**Het Europees
Sociaal Fonds
investeert in
uw Toekomst**



**Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg**

Deze publicatie is gratis te verkrijgen:

- Telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- Door rechtstreekse bestelling op de website van de FOD: www.werk.belgie.be
- Schriftelijk bij: Cel Publicaties van de
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel
Fax: 02 233 42 36 - publicaties@werk.belgie.be
Deze publicatie is ook raadpleegbaar op de website van de FOD: www.werk.belgie.be

Cette publication peut être également obtenue en français.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 30 april 2015

Productie: Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, ism IDEWE en PREVENT
Auteurs/projectleiders: Hilde De Man en Marthe Verjans (IDEWE), Katrien Bruyninx (Prevent)
Coördinatie: Directie van de communicatie
Omslag en lay-out: Sylvie Peeters
Druk: Fedopress
Verspreiding: Cel Publicaties
Verantwoordelijke uitgever: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

© FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de veelevoudiging van teksten uit deze brochure echter gebeurt voor informatieve of pedagogische en strikt niet-commerciële doeleinden is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

Voorwoord

Iedereen wil liefst gezond en fit naar het werk gaan. Maar de werkelijkheid is soms anders. Door ziekte of een privé-ongeluk kan je vaak tijdelijk niet meer aan het werk.

Deze brochure geeft een antwoord op de volgende vragen:

- Hoe moet ik me ziek melden?
- Welke informatie geef ik aan mijn werkgever?
- Wat gebeurt er tijdens mijn afwezigheid met mijn job?
- Hoe keer ik terug naar het werk als ik hersteld ben?

Deze brochure behandelt geen afwezigheden omwille van een beroepsziekte of een arbeidsongeval. Daarvoor kan je terecht bij:

- Fonds voor Beroepsziekte: <http://www.fmp-fbz.fgov.be/>
- Fonds voor Arbeidsongevallen: <http://www.fao.fgov.be/nl>

We spreken in deze brochure van een langdurige afwezigheid als de werknemer meer dan een maand afwezig is.

Hoe langer je afwezig bent, hoe kleiner de kans dat je het werk succesvol hervat bij dezelfde werkgever. Dat blijkt uit onderzoek. De verschillende artsen kunnen het onderling niet eens zijn, het contact met de werkgever kan stroef verlopen, je kan terugschrikken voor de confrontatie met je collega's of de financiële gevolgen van een hertewerkstelling kunnen onduidelijk zijn,...

Je krijgt te maken met tal van personen en instanties: je behandelend arts, de adviserend geneesheer van het ziekenfonds, de arbeidsgeneesheer, maatschappelijke dienstverleners, kinesitherapeuten, psychologen, de HR- verantwoordelijke op je werk,...

Deze brochure kan je helpen om je weg te vinden in dit kluwen en zo de drempels in je werkhervattingstraject aan te pakken.

Opnieuw aan het werk gaan heeft verschillende voordelen:

- opnieuw een hoger inkomen hebben;
- je gevoel van eigen waarde herstellen;
- structuur brengen in je leven;
- verworven competenties opnieuw inzetten;
- sociale contacten onderhouden.



WAT KAN JE VAN JE WERKGEVER VERWACHTEN?

Om veiligheid, gezondheid en welzijn in zijn organisatie te waarborgen, moet de werkgever een preventiebeleid uitbouwen. Het nemen van preventiemaatregelen gericht op de werkhervatting na ziekte, maakt deel uit van dit beleid.

De welzijnswetgeving biedt ook handvatten in de individuele begeleiding van werknemers. Het Koninklijk Besluit Gezondheidstoezicht benadrukt dat de arbeidsgeneesheer hierin een belangrijke partner is.

Verder stimuleert ook de antidiscriminatiewet het voeren van een beleid rond werkhervatting want de onderneming mag werknemers met een handicap of chronische ziekte ook op het vlak van werkgelegenheid niet discrimineren. De werkgever moet redelijke aanpassingen voorzien.

LEESWIJZER:

Deze brochure wil je helpen in je weg naar werk na afwezigheid wegens ziekte.

In deze brochure vind je een antwoord op volgende vragen:

- Welke partijen kunnen een rol spelen in het hervattingstraject?
- Bemoeilijken gezondheidsproblemen mijn werk?

Ik ben afwezig...

- Hoe meld ik me ziek?
- Wat betekent een bezoek van de controlearts?
- Hoe loopt de aangifte bij het ziekenfonds?
- Wanneer erkent het ziekenfonds mijn arbeidsongeschiktheid?
- Welke uitkering ontvang ik? Is deze belastbaar?
- Welke invloed heeft mijn ziekte op mijn vakantierechten?
- Hoe houd ik contact met de werkgever tijdens mijn afwezigheid?
- Welke artsen kunnen mij een advies geven?

Ik ga weer aan het werk ...

- Wanneer is het juiste moment aangebroken om het werk te hervatten?
- Hoe kan mijn werkhervatting eruit zien?
- Moet ik meteen voltijds aan de slag?
- Wat als ik opleiding nodig heb?
- Zijn er specifieke maatregelen als ik een blijvende arbeidsbeperking heb?
- Mijn behandelend geneesheer stelt dat ik mijn huidige job nooit meer kan hervatten. Wat kan ik doen?
- Wat als er geen oplossing voorhanden is?
- Tijdelijk geen aangepast werk?
- Kan mijn arbeidsovereenkomst tijdens mijn arbeidsongeschiktheid beëindigd worden?

Inhoud

Voorwoord	3
Inhoud	5
1 Wie helpt als je terug aan het werk gaat?	7
2. Bemoeilijken gezondheidsproblemen mijn werk?	9
Infografiek: Terug aan het werk na een lange afwezigheid om medische redenen	
Wat moet ik doen? Tot wie richt ik mij?	11
3. Ik ben afwezig... ..	15
3.1 Hoe meld ik me ziek?	15
3.2 Wat betekent een bezoek van de controlearts?	15
3.3 Hoe loopt de aangifte bij het ziekenfonds?	16
3.4 Wanneer erkent het ziekenfonds mijn arbeidsongeschiktheid?	16
3.5 Welke uitkering ontvang ik? Is deze belastbaar?	16
3.6 Welke invloed heeft mijn ziekte op mijn vakantierechten?	17
3.7 Hoe houd ik contact met de werkgever tijdens mijn afwezigheid?	17
3.8 Welke artsen kunnen mij een advies geven?	17
4. Ik ga weer aan het werk	19
4.1 Wanneer is het juiste moment aangebroken om het werk te hervatten?	19
4.2 Hoe kan mijn werkhervatting eruit zien?	20
4.2.1 Moet ik meteen voltijds aan de slag?	20
4.2.2 Wat als ik opleiding nodig heb?	20
4.2.3 Zijn er specifieke maatregelen als ik een blijvende arbeidsbeperking heb?	21
4.2.4 Mijn behandeld geneesheer oordeelt dat ik definitief arbeidsongeschikt ben voor mijn huidige job. Wat kan ik doen?	22
4.2.5 Wat is het preventieprogramma voor lage rugpijn?	22
4.3 Wat als er geen oplossing voorhanden is?	23
4.3.1 Tijdelijk geen aangepast werk?	23
4.3.2 Kan de arbeidsovereenkomst tijdens mijn arbeidsongeschiktheid beëindigd worden?	23
4.3.3 Een nieuwe professionele weg in slaan?	24



1. Wie helpt als je terug aan het werk gaat?

De voorbereiding van je werkhervatting begint tijdens je afwezigheid met advies en ondersteuning:

Thuisfront

Tijdens je ziekte kunnen het ritme en de taakverdeling thuis volledig veranderd zijn (oppas kinderen, huishoudelijke taken, ...). Bespreek je werkhervatting dus zeker met het thuisfront. Steun van familie en vrienden in je hervattingstraject is van wezenlijk belang. Durf eventuele bedenkingen te uiten.

Behandelende arts

Met de behandelende arts heb je meestal nauw contact tijdens je ziekte. Hij fungeert als vertrouwenspersoon. Vraag zijn of haar advies over je werkhervatting. Met jouw toestemming kan hij de arbeidsgeneesheer en de adviserend geneesheer van het ziekenfonds informatie geven over je medische toestand.

Adviserend geneesheer van het ziekenfonds

De adviserend geneesheer oordeelt of je voldoet aan de erkenningsvoorwaarden voor arbeidsongeschiktheid om een uitkering te krijgen van het ziekenfonds (zie 3.4).

Deze arts geeft je ook advies over werkhervatting en bekijkt samen met jou hoe je opnieuw aan het werk kunt. Hij kan je uitnodigen voor een gesprek maar je kan zelf ook een afspraak vragen via het ziekenfonds. Indien nodig kan hij je doorverwijzen naar instanties die helpen bij hertewerkstelling. Hij kan eventueel een gedeeltelijke werkhervatting voorstellen aangepast aan jouw gezondheids-toestand of een herscholing aanraden en informeert je dan over de stappen die je daarvoor moet zetten.

Arbeidsgeneesheer van de preventiedienst

De arbeidsgeneesheer bekijkt je gezondheidstoestand in functie van de job die je uitoefent. Neem bij ieder bezoek aan de arbeidsgeneesheer alle nuttige informatie mee waarover je beschikt (onderzoeksresultaten, foto's en medische verslagen).

Op raadpleging gaan bij de arbeidsgeneesheer tijdens je ziekteperiode is mogelijk. Het gaat hier niet om een medisch onderzoek. Je kan wel vragen stellen over werkhervatting, werkaanpassingen en eventuele problemen hierbij.

Indien nodig kan de arbeidsgeneesheer met jouw toestemming contact opnemen met je behandelende arts.

Wil je op raadpleging gaan bij de arbeidsgeneesheer tijdens je ziekteperiode, neem dan zelf het initiatief om een afspraak te maken bij de interne of externe preventiedienst waarvan de arbeidsgeneesheer deel uitmaakt. Contactgegevens vind je in het arbeidsreglement van de onderneming of instelling waar je werkt.

Op het ogenblik dat je het werk hervat na een afwezigheid van minimaal vier weken zal de werkgever je vragen om bij de arbeidsgeneesheer langs te gaan. Deze arts oordeelt dan of je al dan niet in staat bent om je job uit te oefenen. De arbeidsgeneesheer kan daarnaast gepaste preventie- of beschermingsmaatregelen voorstellen:

- vermindering van de duur, intensiteit of frequentie van de blootstelling aan bepaalde agentia of werkbelasting;
- aanpassing van de werkpost of werkmethode;
- tijdelijke inschakeling in een andere activiteit.

Preventieadviseur psychosociale aspecten van de preventiedienst

Bij de interne of externe preventieadviseur psychosociale aspecten kan je terecht als je geconfronteerd wordt met psychosociale risico's. Dat zijn problemen die te maken hebben met pesterijen, geweld, ongewenst seksueel gedrag, stress, burn-out, conflicten op het werk,...) Ook deze contactgegevens kan je vinden in het arbeidsreglement van de onderneming of organisatie waar je werkt.

Directe leidinggevende

De contacten met het werk verlopen meestal langs je directe leidinggevende. Bespreek met hem of haar:

- je mening over je eigen werkcapaciteit en de mogelijkheden tot werkhervatting;
- de mogelijkheden van aangepast werk;
- de communicatie hierrond naar het team;
- de belangrijkste veranderingen binnen het team die relevant zijn voor je werkhervatting.

Op deze manier kom je samen tot een concreet hertewerkstellingsplan.

De collega's

Langdurige afwezigheid van een zieke collega heeft ook invloed op de werking van het team. Bedenk op voorhand welke informatie over je medische situatie je al dan niet wil delen met collega's. Vaak zitten ze met vragen en is er wat onwennigheid bij werkhervatting.

Schenk bij je terugkeer ook aandacht aan de inspanningen die het team gedaan heeft om je afwezigheid op te vangen.

Personeelsdienst

De personeelsdienst kan jou en je leidinggevende ondersteunen bij het uitwerken van een hertewerkstellingsplan. Deze dienst heeft vaak zicht op het wettelijk kader en de tijdelijke of blijvende ondersteuningsmaatregelen bij een werkhervatting en kan administratieve ondersteuning bieden.

Vakbondsafvaardiging

Je vakbondsafgevaardigde kan je ondersteunen in de communicatie met de verschillende actoren die betrokken zijn bij je hertewerkstellingstraject. Hij of zij kan je informatie geven over ondersteuningsmaatregelen en de financiële gevolgen in jouw specifieke situatie. Deze persoon kan je ook doorverwijzen naar andere diensten: juridische dienst, dienst arbeidsrecht, regionale diensten voor tewerkstelling....

De regionale of communautaire instanties gespecialiseerd in de tewerkstelling van personen met een handicap

Vier instanties, VDAB, AWIPH, PHARE, DBP, ondersteunen de tewerkstelling van personen met een handicap.

Deze instanties kunnen tussenkomen om uitsluiting op de arbeidsmarkt te vermijden, hertewerkstelling mogelijk te maken en bij te dragen aan duurzame arbeid (zie 4.2.3). Als een beroepsheroriëntatie nodig is, kunnen deze instanties mee nadenken, opleidingen voorstellen en stages op maat aanbieden. Voor wie niet in het gewone arbeidscircuit kan werken, kunnen alternatieve tewerkstellingsmogelijkheden onderzocht worden zoals werk in maatwerkbedrijven (vroegere beschutte of sociale werkplaatsen).

2. Bemoeilijken gezondheidsproblemen mijn werk?

Als je voelt dat het steeds moeilijker wordt om het werk vol te houden door gezondheidsproblemen, zijn er verschillende ondersteuningsmogelijkheden.

Als je gezondheidsklachten hebt waarvan je denkt dat ze te wijten zijn aan het werk, kan je een afspraak maken bij de arbeidsgeneesheer (spontane raadpleging). Bijvoorbeeld wanneer je rugklachten hebt of erg veel stress ervaart.

Deze afspraak kan je rechtstreeks maken. De contactgegevens vind je in het arbeidsreglement.

Je kan ook aan je behandelend arts vragen om contact te nemen met de arbeidsgeneesheer.

Als je vragen hebt over de mogelijkheden rond aangepast werk (vb. aanpassing van je takenpakket, van de werkuren,...) kan je informeel advies vragen aan de arbeidsgeneesheer en nadien beslissen of je hierover in overleg gaat met je werkgever. De arbeidsgeneesheer kan, indien jij dit wenst, de situatie nadien met de werkgever bespreken.

Psychosociale risico's hebben te maken met pesterijen, geweld, ongewenst seksueel gedrag, stress, burn-out, conflicten op het werk,...) Praat erover met je leidinggevende. Je kan ook bij een vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten van de preventiedienst terecht voor een vertrouwelijk gesprek. In het arbeidsreglement staan hun contactgegevens.



Met loopbaanvragen zoals “Hoe vind ik weer plezier in mijn job?, Past mijn job bij mij?, Zou ik gelukkiger zijn in een andere job?, ...”, kan je terecht bij loopbaanbegeleiding. Een coach zet je op weg om zelf de touwtjes in handen te nemen en te komen tot nieuwe inzichten, plannen én acties. Meer info vind je op <http://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding/> (enkel Vlaanderen en Brussel).



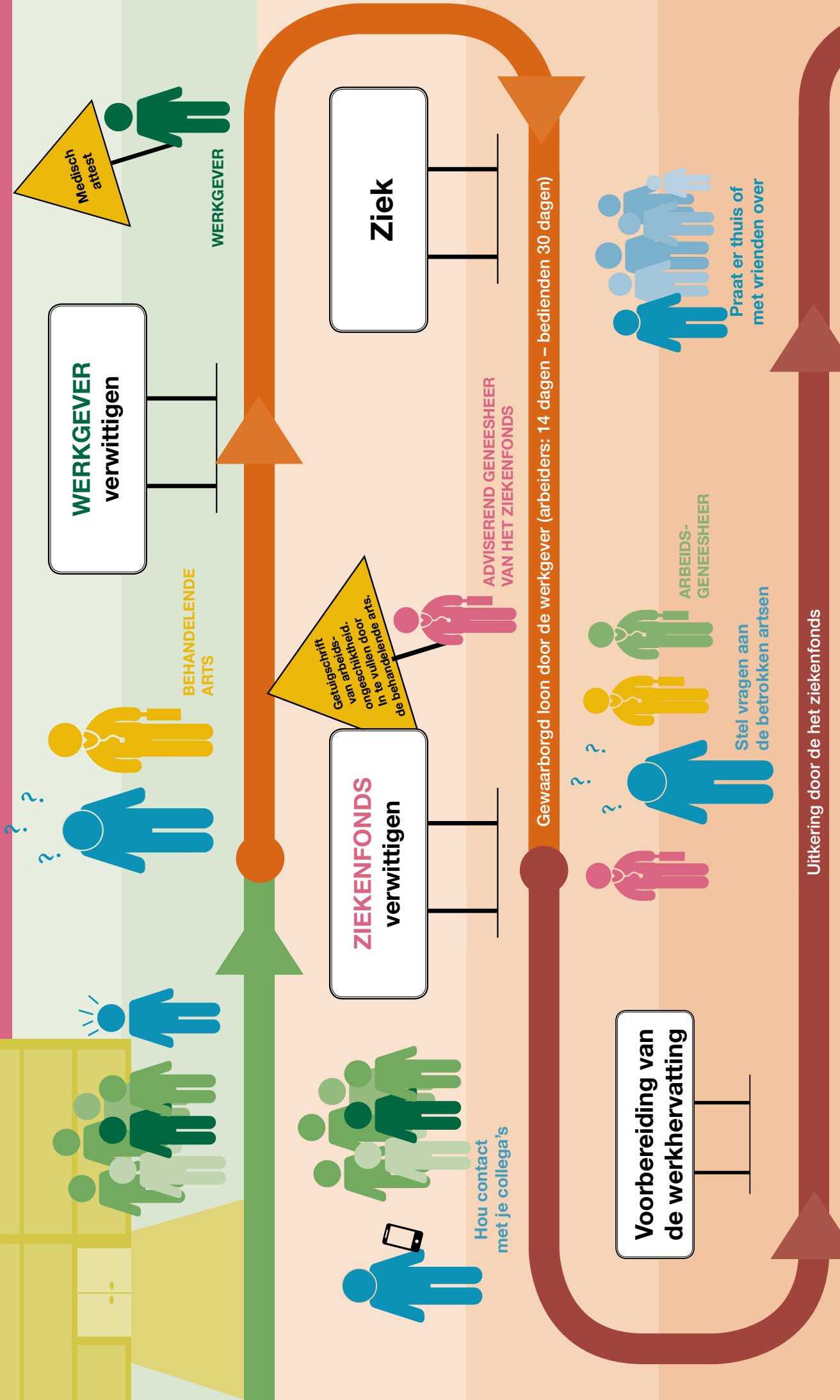
Infografiek : TERUG AAN HET WERK NA EEN LANGE AFWEZIGHEID OM MEDISCHE REDENEN WAT MOET IK DOEN? TOT WIE RICHT IK MIJ?

Legende:

De infografiek op de volgende bladzijde lees je best nadat je de brochure hebt doorgenomen. Ze geeft een samenvatting van wat je moet doen als je ziek wordt en de belangrijkste stappen die je kan ondernemen als je na een lange afwezigheid wegens ziekte terug aan het werk gaat. De voorbereiding van je hervatting kan al starten tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, vanaf het moment dat je daar mentaal en fysiek toe in staat bent.

	langdurig zieke werknemer
	werkgever
	behandelend geneesheer
	adviserend geneesheer van het ziekenfonds
	arbeidsgeneesheer
	collega's
	familie
	nieuwe collega's
	preventieadviseur psychosociale aspecten en ergonomoom

TERUG AAN HET WERK NA EEN LANGE AFWEZIGHEID OM MEDISCHE REDENEN: WAT MOET IK DOEN? TOT WIE RICHT IK MIJ?

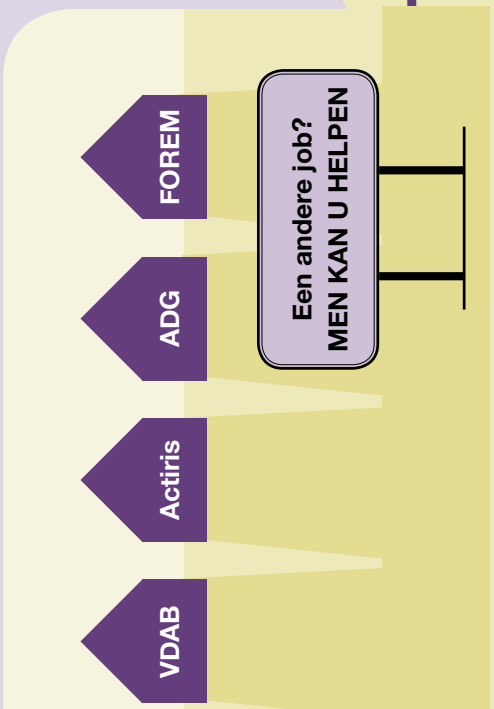
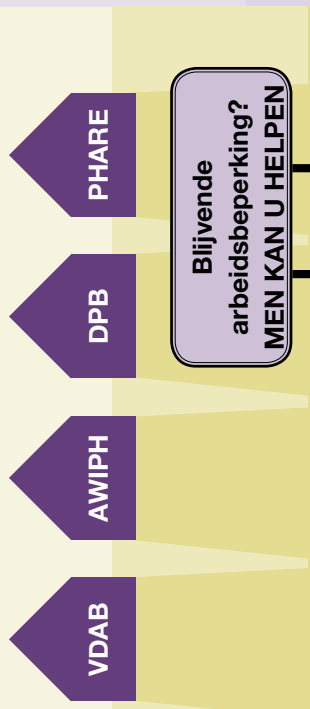


Planning van de werkhervatting

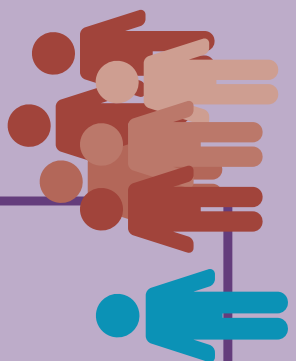
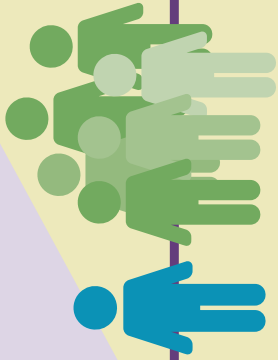
Kan mijn werk aangepast worden?



Wat zijn mijn mogelijkheden?



Werkhervatting





3. Ik ben afwezig...

3.1 Hoe meld ik me ziek?

Meld je ziek als je omwille van gezondheidsproblemen niet in staat bent om te werken. In het arbeidsreglement staat beschreven hoe je dit moet doen.

Breng je werkgever zo snel mogelijk op de hoogte. Hou het telefoontje kort. Je hoeft geen reden (ziekte, symptomen,...) op te geven. Maar als je een zicht hebt op de vermoedelijke duur van je ziekte-afwezigheid kan dit voor je werkgever de praktische planning vereenvoudigen. Ook kan je tonen dat je meeleeft met het team door mee te denken aan vervanging, de gewijzigde planning,

Een melding alleen is vaak onvoldoende. Je moet ook een medisch attest van je behandelend arts aan je werkgever bezorgen. Hoe doe je dit: per post, persoonlijk bezorgen, per mail,...? Dit verschilt van onderneming tot onderneming. Deze info staat in het arbeidsreglement.

Zonder dit medisch attest ben je onwettig afwezig. Dit betekent dat je werkgever geen gewaarborgd loon moet betalen en ook van het ziekenfonds ontvang je geen uitkering.

3.2 Wat betekent een bezoek van de controlearts?

De werkgever kan tijdens je volledige ziekteperiode een controlearts sturen. Dit niet om vast te stellen welke ziekte je hebt maar om je arbeidsongeschiktheid en de duur ervan te controleren. Als werknemer ben je verplicht je door hem te laten onderzoeken. De controlearts stelt een aantal vragen (vb. symptomen, medicatie) en kan een kort medisch onderzoek uitvoeren. Hij heeft beroepsgeheim en mag dus geen medische informatie met de werkgever delen. De controlearts kan:

- oordelen dat je afwezigheid gerechtvaardigd is;
- vaststellen dat je afwezigheid gerechtvaardigd is maar voor een kortere periode dan vermeld op je medisch attest. Je moet het werk dan vervroegd hervatten;
- beslissen dat je afwezigheid ongerechtvaardigd is. Dan ben je verplicht het werk de volgende werkdag te hervatten.

In de twee laatste situaties moet de controlearts je behandelende arts contacteren om zijn beslissing mee te delen. Als je niet akkoord bent met deze beslissing kan je in beroep gaan via een scheidsrechterlijke procedure of via de arbeidsrechtbank. De procedure hiervoor staat in de documenten die je van de controlearts ontvangt.

Indien de behandelende geneesheer en de controlearts van mening verschillen kan een arts-scheidsrechter aangesteld worden. De lijst van de erkende artsen-scheidsrechters staat op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be (controlelegeneeskunde: lijst van artsen-scheidsrechters).

In gemeenschappelijk overleg is het echter steeds mogelijk om een arts-scheidsrechter aan te stellen die zich niet op deze lijst bevindt.

Raadpleeg je arbeidsreglement om te weten:

- of de controlearts bij jou thuis langskomt of dat hij je kan uitnodigen in een medisch centrum;
- welke uren van de dag je ter beschikking moet zijn voor controle;
- hoe je in beroep kan gaan tegen de beslissing van de controlearts.

✦ **Meer informatie over controleartsen en arbitrage (artsen-scheidsrechters) op:**
www.kontroleartsen.be

3.3 Hoe loopt de aangifte bij het ziekenfonds?

Denk je dat je afwezigheid omwille van ziekte enkele weken gaat duren, breng dan ook je ziekenfonds op de hoogte. Tijdens de eerste periode betaalt de werkgever je loon door (gewaarborgd loon). Na deze periode zal het ziekenfonds instaan voor je uitkering. Breng je ziekenfonds zo snel mogelijk op de hoogte via een 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid'. Je neemt dit getuigschrift (ook wel 'formulier vertrouwelijk genoemd') best mee naar je huisarts. Hij vult het formulier in. Je verstuurt het nadien zelf, per post, naar je ziekenfonds. De poststempel bepaalt immers of je aangifte al dan niet tijdig was.

Heb je recht op gewaarborgd loon (betaald door de werkgever), dan moet je je aangifte versturen voordat deze periode om is. De periode van gewaarborgd loon duurt 14 dagen voor arbeiders en 30 dagen voor bedienden.

Verstuur je document binnen de 2 dagen als je al ziek geweest bent en binnen de 14 dagen na werkhervatting als je opnieuw ziek wordt.

Als je opgenomen bent in het ziekenhuis moet je de aangifte opsturen binnen de 2 dagen nadat je het ziekenhuis verlaten hebt.

Opgelet interimkrachten hebben vaak geen recht op gewaarborgd loon en hebben er dus alle belang bij om hun ziekenfonds bij ziekte onmiddellijk op de hoogte te stellen.

Als je je ziekte laattijdig aangeeft krijg je een sanctie van het ziekenfonds. Je loopt het risico dat je 10% van de uitkering verliest en dat vanaf de dag waarop je recht gestart is tot de dag van ontvangst van je getuigschrift. Je krijgt pas je volledige uitkering vanaf de eerstvolgende werkdag. De postdatum op je getuigschrift geldt als bewijs.

Bijvoorbeeld: Je periode gewaarborgd loon loopt tot en met maandag 15 maart. Je doet je aangifte pas op vrijdag 19 maart. Het ziekenfonds ontvangt deze aangifte met poststempel op maandag 22 maart. Voor de periode van 16 maart tot 22 maart wordt je uitkering dan met 10% verminderd.

3.4 Wanneer erkent het ziekenfonds mijn arbeidsongeschiktheid?

Er gelden een aantal voorwaarden om een uitkering te krijgen van het ziekenfonds:

- Je moet aangesloten zijn bij een ziekenfonds of mutualiteit als actieve werknemer, uitkeringsgerechtigde werkloze of zelfstandige.
- Je hebt alle werk stopgezet om gezondheidsredenen.
- Je bent "meer dan 66% ongeschikt" om te werken.

De periode van primaire arbeidsongeschiktheid start de eerste dag van de stopzetting van je activiteiten omwille van gezondheidsredenen. Deze periode duurt maximaal 12 maanden.

Als je arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 12 maanden start de periode van invaliditeit. Ook in de periode van invaliditeit wordt je arbeidsongeschiktheid regelmatig geëvalueerd door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds

3.5 Welke uitkering ontvang ik? Is deze belastbaar?

Bij de start van je arbeidsongeschiktheid betaalt je werkgever een gewaarborgd loon. De duur is afhankelijk van je statuut (arbeider/bediende).

Na de periode van gewaarborgd loon krijg je een vervangingsinkomen van het ziekenfonds. Je uitkering is een bepaald percentage van je laatst verdiende geplafonneerd brutoloon. In de periode van invaliditeit is de hoogte van het percentage afhankelijk van je gezinstoestand.

	Met personen ten laste	Alleenstaand	Samenwonend
Primaire arbeidsongeschiktheid	60%	60%	60%
Invaliditeit	65%	55%	40%

De uitkering van het ziekenfonds is net zoals beroepsinkomsten belastbaar. Tijdens het eerste jaar houdt het ziekenfonds de bedrijfsvoorheffing in (11,11%) op het bedrag van de primaire arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Opgelet: deze voorheffing is vaak lager dan de voorheffing op je loon. Hou

hiermee rekening zodat je bij de volgende belastingsaanslag niet voor verrassingen komt te staan. Met vragen hierover kan je terecht bij je ziekenfonds.

3.6 Welke invloed heeft mijn ziekte op mijn vakantierechten?

Als je minder dan 12 achtereenvolgende maanden afwezig bent door ziekte blijf je vakantierechten opbouwen. In deze periode zijn ziektedagen gelijkgesteld aan gewerkte dagen die recht geven op vakantie hoewel je geen arbeid verricht. Ben je langer afwezig, dan zijn ziektedagen niet meer gelijkgesteld en beïnvloedt dit de opbouw van je vakantie. Met vragen hierover kan je terecht bij je ziekenfonds.

3.7 Hoe houd ik contact met de werkgever tijdens mijn afwezigheid?

Sommige werkgevers houden spontaan contact met zieke werknemers of hebben hiervoor procedures. Het is belangrijk om een goede band te houden met je werkgever, leidinggevende en collega's. Dit zal de terugkeer vereenvoudigen.

Als je nog niet toe bent aan uitgebreide contacten mag je dit gerust aangeven. Meld of je graag een nieuwsbrief of uitnodigingen voor bedrijfsevenementen ontvangt. Tijdens deze (telefonische) gesprekken kan je de werkgever informeren over je herstel en bespreken welke mogelijkheden er zijn om, indien nodig, (tijdelijk) aangepast werk uit te voeren.

Indien psychosociale risico's een rol spelen bij je afwezigheid en je het moeilijk vindt om rechtstreeks met je werkgever of leidinggevende hierover te communiceren, kan je bij een vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten van de preventiedienst terecht voor een vertrouwelijk gesprek.

En als je niets van de werkgever hoort?

Soms hebben ook werkgevers enige schroom om medewerkers te contacteren in een periode van ziekte. Probeer zelf in contact te blijven indien je gezondheidstoestand het toelaat. Dit kan bijvoorbeeld door je collega's te bellen of je afwezigheidsattest bij verlenging persoonlijk af te geven op het werk.

3.8 Welke artsen kunnen mij een advies geven?

Elke arts heeft een visie over het hervattingstraject en stelt eigen prioriteiten. Duidelijke communicatie tussen de verschillende artsen is belangrijk.

Met de behandelende arts heb je meestal het nauwst contact tijdens je ziekte. Hij fungeert als vertrouwenspersoon.

De adviserend geneesheer van het ziekenfonds geeft ook advies over werkhervatting. Hij kan bv. een gedeeltelijke werkhervatting voorstellen, aangepast aan jouw gezondheidstoestand of een herstelling aanraden.

Ook bij de arbeidsgeneesheer kan je terecht tijdens de periode van ziekte met vragen over werkhervatting (bv. werkaanpassingen) en arbeidsgerelateerde problemen.

Met jouw toestemming kunnen de huisarts, de arbeidsgeneesheer en adviserend geneesheer van het ziekenfonds informatie uitwisselen over je mogelijkheden om het werk te hervatten. Dit zal je traject zeker ten goede komen!



4. Ik ga weer aan het werk

4.1 Wanneer is het juiste moment aangebroken om het werk te hervatten?

Je moet niet wachten totdat je opnieuw volledig arbeidsgeschikt bent om stappen naar werk te nemen. De voorbereiding van je hervatting kan al starten in de periode van arbeidsongeschiktheid.

Heel wat factoren bepalen of je al dan niet aan het werk kan: je gezondheidstoestand, de aard van het werk (is het fysiek belastend of stresserend), de aanpassingsmogelijkheden die je werkgever voorziet...

Twee vragen kunnen je helpen om de beslissing te nemen. Je kan deze bespreken met je behandelend arts, je werkgever, de adviserend geneesheer van het ziekenfonds en/of de arbeidsgeneesheer.

A. Wat kan je zelf aan?

- Is je behandeling volledig afgerond of laat deze werkhervatting toe?
- Hoeveel uren per dag kan je actief zijn?
- Zijn er taken of handelingen waar je het nog moeilijk mee hebt?
- ...

B. Wat zijn de mogelijkheden bij je werkgever?

Het is belangrijk om een goed zicht te krijgen op de mogelijkheden die de werkgever biedt om je werk aan te passen aan je eigen mogelijkheden. Moet je opnieuw 100% fit zijn of is er ruimte voor een geleidelijke opbouw?

Er zijn aanpassingen mogelijk die de terugkeer naar de werkplek vereenvoudigen:

- werkuren aanpassen;
- taken en organisatie van het werk aanpassen;
- de arbeidspost aanpassen;
- extra begeleiding of aansturing.

Tracht hierover duidelijkheid te krijgen door te praten met de werkgever of de arbeidsgeneesheer. Je kan deze informatie delen met je behandelend arts en de adviserend geneesheer zodat zij je kunnen bijstaan in het bepalen van het 'juiste' moment voor werkhervatting.

Soms is het de behandelende arts of de adviserend geneesheer die het initiatief neemt voor een werkhervattingstraject. Je kan ook zelf mogelijkheden bespreken met de betrokken artsen. Wanneer je werkgever mogelijkheden biedt voor aangepast werk (bijvoorbeeld deeltijds starten of aangepaste taken) is het goed deze informatie te delen met je behandelende arts of de adviserend geneesheer. Ook zal een goede omschrijving van je functie helpen om het juiste moment voor werkhervatting te bepalen. Je behandelende arts kent de inhoud van je taken misschien niet precies, wat het moeilijker maakt om te beoordelen of je al dan niet geschikt bent om opnieuw (gedeeltelijk) aan de slag te gaan.

4.2 Hoe kan mijn werkhervatting eruit zien?

Het werk hervatten na een periode van langdurige afwezigheid kan op verschillende manieren. Sommige mensen kunnen onmiddellijk voltijds aan de slag in hun eigen functie, anderen hebben nood aan een stapsgewijze opbouw van de arbeidsbelasting. Dit kan uitgedrukt worden in uren en/of in taken. Verschillende scenario's zijn hierbij mogelijk. Het streefdoel is om op een zo hoog mogelijk niveau terug te keren in deze volgorde:

- Hetzelfde takenpakket bij dezelfde werkgever;
- Een aangepast takenpakket in een gelijkaardige functie bij dezelfde werkgever;
- Een alternatieve functie bij dezelfde werkgever;
- Een aangepast takenpakket of nieuwe functie bij een andere werkgever.

4.2.1 Moet ik meteen voltijds aan de slag?

Als voltijds werken nog niet aan de orde is kan je het werk gedeeltelijk hervatten in een aangepast uurrooster: bijvoorbeeld een aantal uren per dag of een aantal dagen per week. Je krijgt zo de mogelijkheid om de arbeidsbelasting stapsgewijs op te bouwen. Zo kan je, ook al heb je je maximale herstel nog niet bereikt, met je specifieke competenties en ervaring, opnieuw deel uitmaken van de onderneming. Een aangepast uurrooster kan tijdelijk zijn, systematisch uitgebreid worden of blijvend zijn.

De uitkeringsverzekering van uw mutualiteit biedt hiervoor een ondersteunend kader. Als je arbeidsongeschiktheid erkend is door de ziekteverzekering kan je met toestemming van de adviserend geneesheer werk uitvoeren dat aan je gezondheid is aangepast. Deze regeling vraagt toestemming van de adviserend geneesheer (de aard van het werk, het volume en de voorwaarden voor de uitoefening van het werk) zoals bijvoorbeeld een vast of variabel uurrooster, enkele uren per dag, om de andere dag een volledige dag, ...

Je ontvangt een loon van de werkgever voor de gepresteerde arbeid en behoudt daarnaast je arbeidsongeschiktheidsuitkering met eventueel een vermindering.

* Aan de slag met deze maatregel?

www.riziv.fgov.be/nl/themas/reintegratie

Is gedeeltelijke werkhervatting binnen het systeem van de uitkeringsverzekering niet mogelijk bijvoorbeeld omdat de adviserend geneesheer je arbeidsongeschiktheid niet langer erkent, maar kan of wil je nog niet voltijds terugkeren, dan kan je met je werkgever bespreken om tijdskrediet op te nemen om de werkuren (tijdelijk) aan te passen.

Indien je een voltijds contract hebt, kan je je prestaties verminderen met 1/5 (om 80% te werken) of halftijds (om 50% te werken).

Opgepast! Sinds 1 januari 2015 wordt dit "tijdskrediet zonder motief" en dus toegekend zonder onderbrekingsuitkering van de RVA. Je inkomen bestaat dan dus enkel uit het deeltijdse loon dat je ontvangt van de werkgever.

Maar, ben je 60 jaar oud met een beroepsloopbaan van ten minste 25 jaar als loontrekkende, dan kan je tijdskrediet aanvragen in het kader van eindloopbaan tot aan je pensioenleeftijd. In dit geval heb je wel recht op een maandelijkse uitkering van de RVA.

* Aan de slag met deze maatregel?

Meer informatie op www.rva.be. Consulteer infoblad T150 (Tijdskrediet algemeen stelsel) of T151 (Tijdskrediet eindloopbaan).

4.2.2 Wat als ik opleiding nodig heb?

Wanneer je door je gezondheidsproblemen niet meer in staat bent om je eigen functie op te nemen zijn er mogelijkheden om nieuwe beroepscompetenties aan te leren of eerder verworven competenties op te frissen.

De ziekteverzekering biedt hiervoor binnen het aanbod van socioprofessionele re-integratie twee regelingen aan:

- Professionele rehabilitatie: bedoeld voor werknemers die ongeschikt zijn om de oorspronkelijke functie uit te voeren, maar wel nog toegang hebben tot beroepen waarin ze eerder ervaring opde-

den of waarvoor ze voorheen een opleiding volgden. De professionele rehabilitatie heeft als doel om deze eerder verworven beroepscompetenties te actualiseren.

- Professionele heroriëntering: bedoeld voor werknemers die definitief arbeidsongeschikt zijn om de eigen functie uit te voeren en niet kunnen terugvallen op andere werkervaring of eerdere opleidingen. De professionele heroriëntering heeft als doel om via opleiding toegang te krijgen tot nieuwe beroepscompetenties.

Binnen deze opleidingstrajecten kan je, naast de maatregelen rond de opleiding zelf, ook beroep doen op ondersteuning voor oriëntering en re-integratie. Als de ziekteverzekering je opleidingstraject goedkeurt, zal het de kosten van de oriëntering, de opleiding en verplaatsingskosten ten laste nemen. De ziekteverzekering werkt in dit kader onder andere samen met de regionale diensten voor de tewerkstelling voor personen met een arbeidsbeperking.

- ✦ **Aan de slag met deze maatregel?**
www.riziv.fgov.be/nl/themas/reintegratie

Je kan ook bij je werkgever navragen of er mogelijkheden tot herscholing of bijscholing zijn. De meeste paritaire comités beschikken over een sectorfonds dat, onder bepaalde voorwaarden, subsidies kan toekennen voor de opleiding van een werknemer.

- ✦ **Aan de slag met deze maatregel?**
www.werk.be/beleidsthemas/sectoren/sectorconvenants/sectorfondsen

Wil je nagaan welke alternatieven er zijn op de arbeidsmarkt maar weet je niet goed waar beginnen? Als je minstens twaalf maanden werkervaring hebt en met vragen zit over je loopbaan kan je, op eigen initiatief, gesubsidieerde loopbaanbegeleiding krijgen. Ook werknemers met fysieke klachten, een burn-out of andere gezondheidsproblemen kunnen er terecht.

- ✦ **Aan de slag met deze maatregel?**
Enkel Vlaanderen en Brussel: www.vdab.be/loopbaanbegeleiding/

4.2.3 Zijn er specifieke maatregelen als ik een blijvende arbeidsbeperking heb?

Is je arbeidsbeperking blijvend? Dan kan je een erkenning aanvragen als persoon met een arbeids-handicap bij een bevoegde regionale instantie VDAB, AWIPH, PHARE, DPB. Deze erkenning kan zowel aan werkgever als aan werknemer financiële ondersteuning bieden. Enkele voorbeelden:

- Een vergoeding voor rendementsverlies voor de werkgever. Deze vergoeding kan je werkgever aanvragen wanneer je bijvoorbeeld aan een lager tempo werkt, meer rustpauzes nodig hebt of collega's ondersteuning moeten bieden bij het uitvoeren van je taken.
- De Welzijnswet beschrijft dat een werkgever de nodige arbeidsmiddelen, arbeidsgereedschap en -kledij ter beschikking moet stellen zodat werknemers hun werk veilig en gezond kunnen uitvoeren. Maar soms zijn bijkomende aanpassingen aan de werkpost nodig of heb je nood aan bijkomende aangepaste kledij of aangepast werkgereedschap. De arbeidsgeneesheer kan dit advies formuleren. De regionale diensten voor personen met een arbeidsbeperking kunnen tussenkomen in de kosten van deze aanpassingen.
- Bij deze regionale instanties kan je in een aantal omstandigheden met een blijvende arbeidsbeperking een tegemoetkoming vragen voor verplaatsings- of verblijfskosten. Je vraagt deze tegemoetkoming bijvoorbeeld voor vervoerskosten van een begeleider of gebruik van gespecialiseerd vervoer.
- De bevoegde regionale instanties bieden ook begeleiding bij hertewerkstelling (zowel bij de eigen werkgever als bij een nieuwe werkgever) en herscholing. Je kan bij deze instanties terecht voor individuele begeleiding op maat: begeleiding bij het zoeken naar geschikt werk op de open arbeidsmarkt, gespecialiseerde onderzoeken voor een doelgerichte heroriëntering op de arbeidsmarkt, opleidingen op maat, stages, ... Verschillende middelen zijn beschikbaar om de kansen van werknemers op de open arbeidsmarkt uit te bouwen en te benutten. Indien er geen mogelijkheden meer zijn in het open circuit, kan men kijken naar alternatieve vormen van arbeid (arbeidszorg, maatwerkbedrijven (vroegere beschutte of sociale werkplaatsen)).
- Specifiek voor doven en slechthorenden is er een tegemoetkoming voor tolken.

♣ AAN DE SLAG MET DEZE MAATREGEL?

Een erkenning als persoon met een arbeidsbeperking en een rendementsvergoeding moet men aanvragen bij een regionale instantie.

De woonplaats van de werknemer is bepalend voor de aanvraag:

- Voor werknemers uit de Vlaamse Gemeenschap: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) www.vdab.be/arbeidshandicap/wzvop.shtml
- Voor werknemers uit het Waals Gewest: l'Agence Wallonne pour l'Integration des Personnes Handicapées (AWIPH) www.awiph.be/integration/se_former_travailler/emploi+employeurs.html
- Voor werknemers uit het Brussels Hoofdstedelijk gewest: Personne Handicapées Autonomie Recherche (PHARE) <http://phare.irisnet.be/emploi/l-integration-professionnelle-dans-le-circuit-ordinaire/>
- Voor werknemers uit de Duitstalige Gemeenschap: Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung (DPB) www.dpb.be/Angebote/BIB.ph

4.2.4 Mijn behandeld geneesheer oordeelt dat ik definitief arbeidsongeschikt ben voor mijn huidige job. Wat kan ik doen?

Je kunt de functie die in je arbeidscontract staat niet meer uitoefenen maar je wil toch in het bedrijf blijven? Vraag een nieuwe inschakeling aan je werkgever.

- Vraag deze nieuwe job in een aangetekende brief met een attest van je behandelend geneesheer.
- Je werkgever bezorgt je dan een formulier "vraag tot gezondheidstoezicht van de werknemers".
- Je wordt vervolgens onderzocht door een arbeidsgeneesheer die alle noodzakelijke bijkomende onderzoeken uitvoert, je sociale situatie en de aanpassingsmogelijkheden in het bedrijf zelf bekijkt.

Na deze gezondheidsevaluatie, vult hij of zij een formulier in en verklaart je

- geschikt om je werk verder te zetten;
- geschikt om je werk verder te zetten mits de aanpassingen die de arbeidsgeneesheer bepaalt;
- geschikt voor een andere functie met, indien nodig, aanpassingen of voorwaarden die de arbeidsgeneesheer bepaalt;
- definitief ongeschikt.

De arbeidsgeneesheer informeert je ook over de stappen die je kunt zetten indien je niet akkoord bent met zijn beslissing.

De werkgever moet de arbeidsgeneesheer verwittigen als hij oordeelt dat het onmogelijk is om je job aan te passen of om je een andere functie te geven, en hij moet dit ook motiveren. Het gevolg kan een ontslag zijn wegens overmacht.

4.2.5 Wat is het preventieprogramma voor lage rugpijn?

Heb je rugklachten? Misschien kom je in aanmerking voor een secundair preventie programma lage rugpijn aangeboden door het Fonds voor de Beroepsziekten (FBZ). Dit programma is bestemd voor werknemers die rugbelastend werk verrichten en arbeidsongeschikt zijn wegens lage rugpijn.

- De werknemer staat onder gezondheidstoezicht van de arbeidsgeneesheer (wegens het tillen van lasten of wegens mechanische trillingen, overgedragen via het zitvlak).
- Bijkomende voorwaarde is dat de werknemer ten minste vier weken en niet langer dan drie maanden arbeidsongeschikt is wegens lage rugpijn. Als de werknemer gedurende de laatste twaalf maanden in het totaal vier weken arbeidsongeschikt was wegens lage rugpijn; moet de laatste periode maar één week geduurd hebben. In geval van een operatie van de wervelkolom lopen de termijnen vanaf de datum van de ingreep.

Het programma is opgebouwd uit twee delen:

Een eerste deel omvat een revalidatieprogramma met kinesitherapie, ergotherapie, fysiotherapie, Een revalidatiecentrum voert dit programma uit.

Het tweede deel omvat ergonomische maatregelen om de werkhervatting te vergemakkelijken. Dit kan bijvoorbeeld een ergonomische opleiding (vb. tiltechnieken) op het werk zijn of een analyse van de werkpost.

Deelname aan het programma is kosteloos en je krijgt een vergoeding voor de verplaatsingskosten.

De werkgever ontvangt een financiële tegemoetkoming wanneer hij een ergonomische analyse van de arbeidsomstandigheden laat uitvoeren of ergonomische verbeteringen realiseert. Hij kan het advies voor één werkpost uitbreiden naar gelijkaardige werkposten waardoor ook andere medewerkers er baat bij hebben. Een werkgever kan kiezen voor een opleiding van een groep werknemers in plaats van een individueel advies.

✦ **Aan de slag met deze maatregel?**

<http://www.fmp-fbz.fgov.be/prev/RUGPREVENTIE/index.html>

4.3 Wat als er geen oplossing voorhanden is?

4.3.1 Tijdelijk geen aangepast werk?

Wanneer de adviserend geneesheer je arbeidsgeschikt acht maar je tijdelijk niet geschikt bent het werk, zoals overeengekomen in je arbeidscontract, uit te voeren, kan je een uitkering aanvragen bij de RVA. Deze 'tijdelijke werkloosheid bij overmacht, veroorzaakt door medische redenen' gaat gepaard met volgende voorwaarden:

- De arbeidsongeschiktheid werd vastgesteld door de arbeidsgeneesheer of de geneesheer van de RVA.
- Er is geen passend vervangend werk beschikbaar.
- De aanvraag situeert zich niet in de eerste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid.
- De arbeidsongeschiktheid heeft een tijdelijk karakter.

Dit statuut kan de nodige tijd en ruimte creëren om oplossingen uit te werken in het kader van werkhervatting. Beter is natuurlijk om voorafgaand de werkhervatting al goed voor te bereiden en in de periode van ziekte, erkend door het ziekenfonds, al tijd te maken om de omstandigheden voor een eventuele werkhervatting te onderzoeken.

4.3.2 Kan de arbeidsovereenkomst tijdens mijn arbeidsongeschiktheid beëindigd worden?

Er bestaat verwarring over de mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen in de periode van arbeidsongeschiktheid.

A. Ontslag tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid

Ontslag wegens je gezondheidstoestand is verboden. Je werkgever mag je niet ontslaan omdat je ziek bent of een ongeval hebt gehad.

Je werkgever mag je wel ontslaan tijdens je arbeidsongeschiktheid. Hij heeft dan wel een geldige reden nodig (vb. sluiting van je afdeling, grondige reorganisatie, automatisering van de productie, slecht economisch klimaat...). De werkgever moet in dat geval een opzegvergoeding betalen. Wil hij dat je je opzegperiode presteert dan moet hij wachten tot je het werk terug hervat. Je opzegperiode kan pas beginnen lopen de dag dat je uit ziekte terugkeert.

B. Verbreking van de arbeidsovereenkomst

Soms heeft je arbeidsongeschiktheid wel een impact op de beëindiging van je arbeidsovereenkomst. Bij definitieve arbeidsongeschiktheid kan je contract wegens overmacht worden beëindigd. Dit is enkel mogelijk wanneer een werknemer door gezondheidsproblemen of functionele beperkingen niet meer terug kan naar zijn eigen functie en de werkgever geen aangepast werk heeft. Een beëindiging is niet hetzelfde als ontslag. De werkgever moet geen opzegvergoeding betalen. Jij moet geen opzegtermijn presteren. Je komt in aanmerking voor een uitkering vanuit de ziekteverzekering of de werkloosheid.

4.3.3 Een nieuwe professionele weg inslaan?

Het einde van je arbeidscontract bij je huidige werkgever hoeft niet het einde te betekenen van je beroeps carrière. Maar soms is het niet eenvoudig om zelf op zoek te gaan naar alternatieven. De regionale diensten voor tewerkstelling kunnen je de nodige informatie geven en ondersteunen tijdens je zoektocht naar een nieuwe professionele uitdaging.

- Voor werknemers uit de Vlaamse Gemeenschap: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) www.vdab.be
- Voor werknemers uit het Waals Gewest: Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie (Le Forem) www.forem.be
- Voor werknemers uit het Brussels Hoofdstedelijk gewest: Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (Actiris) www.actiris.be
- Voor werknemers uit de Duitstalige Gemeenschap: Arbeitsamt der Deutschsprachige Gemeinschaft www.adg.be

Als je met een blijvende arbeidsbeperking geconfronteerd wordt en meer nood hebt aan gespecialiseerde dienstverlening, kun je terecht bij de regionale of communautaire instanties gespecialiseerd in de tewerkstelling van personen met een handicap.



Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel
www.werk.belgie.be