



Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid

VLAAMS
ABVV

Infobrochure voor ABVV-leden
met een ziekte- of invaliditeitsuitkering

Inhoud

Inleiding	3
1. Hoe het begint	5
2. Arbeidsongeschikt: verloop en uitkering	7
Het verloop van arbeidsongeschiktheid	7
Zeg niet zomaar arts	8
Wat houden de ongeschiktheidscriteria in?	10
De ziekte-uitkering	10
Wat zegt het 'referentieberoep' over je terugkeer naar werk?	11
3. Terug aan het werk? Hoe bereid je je hierop voor?	13
Re-integratie: een complex wettelijk kader	13
Wat je moet weten over het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting	15
Wat je moet weten over het re-integratietraject	17
Wat als je niet op mutualiteit kan blijven en (nog) niet terug kan naar je werk?	22
Ontslag om medische overmacht: Wanneer kan het? Wanneer kan het niet!	22
Hoe werkt het re-integratietraject als je geen arbeidscontract (meer) hebt	23
4. Ondersteunende maatregelen en diensten	27
Ken je re-integratiemogelijkheden. Wat is deeltijds hervatten via progressieve tewerkstelling?	27
Ken je re-integratiemogelijkheden. Het recht op een opleiding of herscholing	30
Ken je re-integratiemogelijkheden. Maak gebruik van de Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen(BTOM)	31
Onzeker over je terugkeer naar werk? Volg loopbaanbegeleiding	32
5. Solliciteren: hoe je wapenen tegen vooroordelen?	35
6. Waar kan je terecht met vragen?	39
Met welke vragen kan je terecht bij het ziekenfonds?	39
Bij wie in het ABVV kan je terecht met je vragen?	40
Andere interessante websites	42



Dit is een uitgave van
Vlaams ABVV
Hoogstraat 42
1000 Brussel
tel. 02 289 01 94
loopbaanadvies@vlaamsabvv.be
www.vlaamsabvv.be

Foto's: Shutterstock en iStock

© Vlaams ABVV

Laatste aanpassing: oktober 2018

v.u. Caroline Copers, Hoogstraat 42, 1000 Brussel



Inleiding

- **Wist je dat 15% van de Belgische werknemers last heeft van langdurige gezondheidsproblemen?**
- **Dat in 9 op de 10 gevallen de gezondheidsproblemen ontstaan zijn tijdens de loopbaan en dus niet aangeboren zijn?**
- **Dat Vlaanderen een half miljoen mensen telt met een arbeidshandicap?**
- **Dat het hier meestal om psychische stoornissen gaat (zoals depressie of burn-out) én om bewegingsstoornissen (zoals rugklachten)?**

Ben je getroffen door langdurige ziekte? Dan zijn de gevolgen niet min. Je ondervindt niet enkel beperkingen door de ziekte zelf. Ziekte heeft ook een belangrijke financiële, emotionele en sociale impact.

En hoe langer je arbeidsongeschikt blijft, hoe moeilijker het is om terug te keren naar dezelfde werkgever: van wie langer dan 1 jaar ziek is, hervat slechts 20% het werk bij zijn oude werkgever.

Als arbeidsongeschikte kom je ook nog eens met complexe wetgeving in aanraking. Sinds 1 januari 2017 zijn er nieuwe wettelijke regels om langdurig zieken terug aan het werk te krijgen. Deze wetgeving resulteert echter vaker en sneller dan voorheen in een ontslag omwille van medische redenen.

Toch kan je niet zomaar medisch ontslagen worden! En een aantal wettelijke regels kunnen je ook helpen bij je re-integratie: deeltijds je werk hervatten, je herscholen... Via deze brochure willen we je wegwijs maken.

Deze brochure is bedoeld voor wie al een tijdje niet meer werkt omwille van ziekte en met vragen zit rond re-integratie en werkhervatting. Zowel als je een arbeidscontract hebt, of als je voordien werkloos was of werkloos werd tijdens je arbeidsongeschiktheid.





Hoe het begint...



Ömer (werknemer)

Wanneer Ömer (34) thuis zijn gevel schildert, valt hij van drie meter hoogte. In zijn rechterschoonvoet zijn meerdere breuken en ook zijn heup is gebroken. Hij wordt onmiddellijk geopereerd. Na de operatie wacht hem nog een lange revalidatie. Ömer werkt als magazijnier in een doe-het-zelf zaak. Hij maakt zich bij dit verdict al wat zorgen over de toekomst van zijn job.



Linda (werkneemster)

Linda (56), werkt als directiesecretaresse in een telecombedrijf. Haar werk is tot in de kleinste details in orde. Een aantal collega's van de afdeling worden bij hun vertrek niet vervangen. De taken worden herverdeeld onder de andere werknemers. Ook Linda krijgt taken bij. Het lukt Linda niet alle taken in de normale werkuren af te werken. Ze heeft geen voldoening meer in haar werk. Toch blijft ze maanden voortwerken en zegt niets, bang voor eventueel ontslag. Het bedrijf wil namelijk herstructureren. Op een dag lukt het haar gewoonweg niet meer: ze blokkeert, stort in, huilt en slaapt heel veel. De huisdokter diagnosticeert een burn-out.



Jos (werkzoekend)

Jos (37) is net een dikke maand werkzoekend wanneer hij de diagnose darmkanker krijgt. Er wacht hem een operatie en chemotherapie. Hij brengt alle papieren in orde zodat hij van werkloosheid overschakelt op arbeidsongeschiktheid.





Arbeidsongeschikt: verloop en uitkering

1. Het verloop van arbeidsongeschiktheid

STAP 1: Start arbeidsongeschikt

Je meldt je ziek bij je werkgever met een ziektebriefje van de arts.

Ben je werknemer? Je ontvangt bij het begin van je ziekte een gewaarborgd loon. **Ben je bediende met een contract langer dan 3 maanden?** Dan krijg je 30 kalenderdagen gewaarborgd loon. **Ben je arbeider? Of ben je bediende met een contract korter dan 3 maanden?** Je loon is gewaarborgd gedurende de eerste 7 dagen, daarna krijg je gedurende 7 dagen 85,88% van je normale loon. Van de 15de tot de 30ste dag arbeidsongeschiktheid hebben arbeiders recht op een percentage van hun loon. Ook dat percentage wordt door de werkgever betaald. Tijdens deze laatste periode wordt het gewaarborgd loon aangevuld met een uitkering van het ziekenfonds.

Ben je werkzoekend? Om een werkloosheidsuitkering te krijgen moet je arbeidsgeschikt zijn. Vul op je stempelkaart een Z in bij alle ziektedagen. Vraag onmiddellijk je ziekte-uitkering aan (zie stap 2)! Ben je de volgende maand nog volledig ziek? Dan hoef je geen stempelkaart meer in te dienen.

STAP 2: Aanmelding bij het ziekenfonds voor een ziekte-uitkering

Je behandelend arts vult een 'Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' ("Vertrouwelijk") in. Dat bezorg je aan je ziekenfonds ten laatste 2 dagen na het einde van je gewaarborgd loon of onmiddellijk als je werkzoekend bent.

STAP 3: Primaire arbeidsongeschiktheid

Tijdens je primaire arbeidsongeschiktheid beoordeelt de adviserend arts je ongeschiktheid op twee verschillende manieren.

De eerste 6 maanden wordt deze ongeschiktheid bekeken ten opzichte van je huidige job. Na 6 maanden bekijkt de adviserend arts dit ten opzichte van je huidige én vroegere jobs of de jobs die je kan uitoefenen volgens je beroepsopleiding als dit niet te lang geleden is.

De adviserend arts doet een eerste inschatting naar mogelijkheden voor werkhervatting op basis van de administratieve vragenlijst 'Onderzoek re-integratie' die je op 8 weken arbeidsongeschiktheid wordt toegestuurd. Het resultaat van de vragenlijst bepaalt mee wanneer je adviserend arts je oproept voor verdere controles en/of om je re-integratie op te starten (1ste raadplegingsdatum). Je leest hierover meer in Hoofdstuk 3.

De primaire arbeidsongeschiktheid duurt maximaal 12 maanden.

STAP 4: Invaliditeit

Na de 10de maand arbeidsongeschiktheid volgt een medisch onderzoek bij de adviserend arts. Op basis van dit verslag beslist de Geneeskundige Raad Invaliditeit (GRI) over je aanvraag tot invaliditeit. Bij akkoord gaat je invaliditeit in 1 jaar na de start van je arbeidsongeschiktheid. Dit is geen definitief statuut. Ook tijdens invaliditeit kunnen stappen naar re-integratie opgestart worden.

2. Zeg niet zomaar arts

Verschillende dokters zijn betrokken bij je arbeidsongeschiktheid:

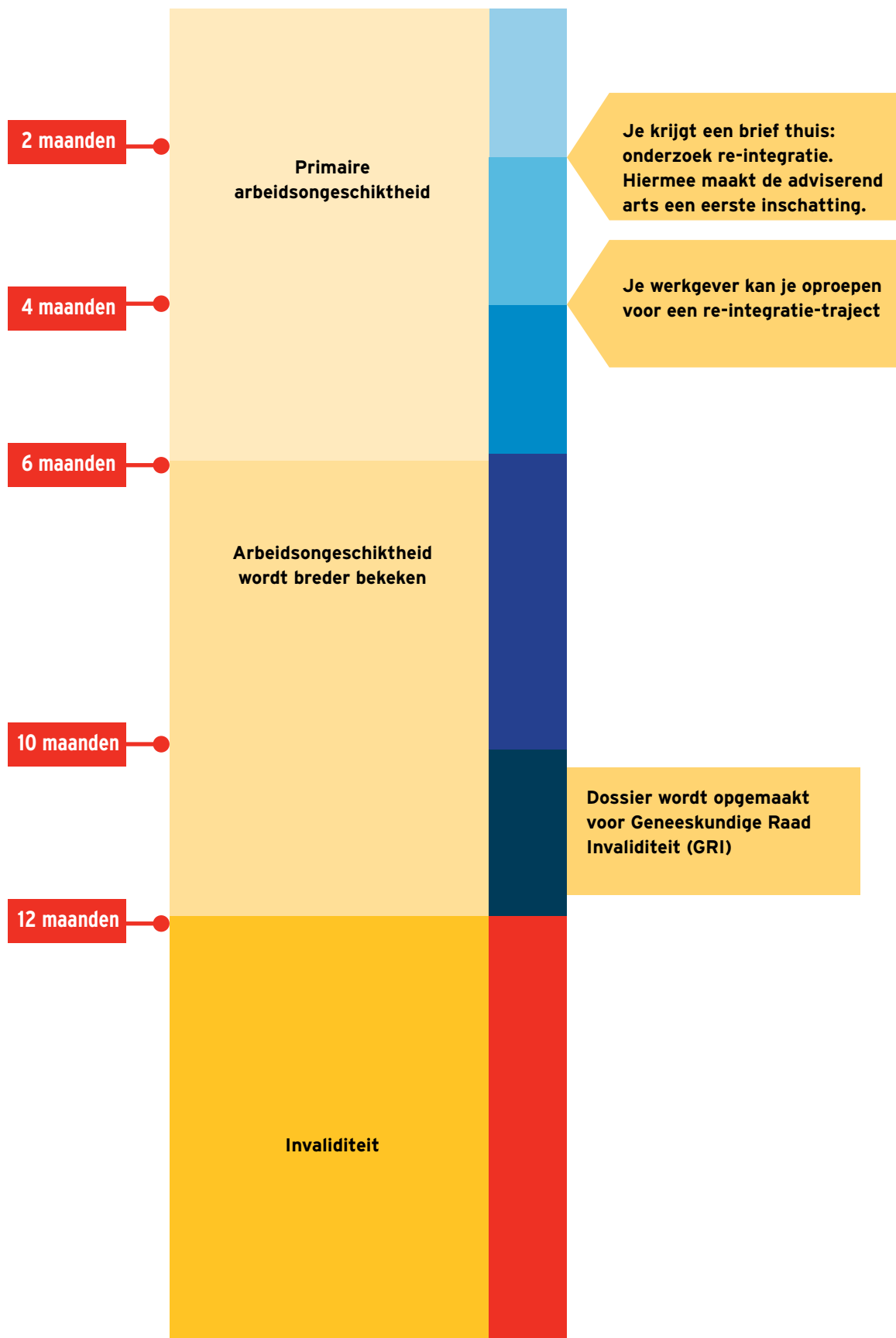
- De **behandelend arts** is elke arts bij wie je in behandeling bent voor je aandoeningen. Je behandelend arts bezorgt je medische attesten voor je werkgever en vult ook het 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' (vertrouwelijk) in voor de adviserend arts van de mutualiteit. Op beide staat een einddatum. Blijf je nog ziek na die einddatum? Bezorg je werkgever en adviserend arts steeds tijdig een nieuw attest of getuigschrift.
- De **adviserend arts** is de arts bij de mutualiteit. Hij heeft het recht om na te gaan of je arbeidsongeschiktheid kan erkend worden. Hij gaat na of je voldoet aan de ongeschiktheidscriteria om een ziekte-uitkering te ontvangen.
- De **arbeidsarts** werkt voor een externe of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. De arbeidsarts bekijkt de mogelijkheden voor de terugkeer na ziekte naar het werk.



Neem de verslagen van je medische onderzoeken mee zodat de arbeidsarts en de adviserend arts je arbeids(on)geschiktheid kunnen beoordelen.



Nast bovenstaande betrokken artsen kan de werkgever een andere arts aanstellen om je ziekte (thuis) te controleren. Dat kan vanaf de eerste dag ziekte. Dit doet hij via een **controlearts**. De controlearts mag enkel aan de werkgever doorgeven of de arbeidsongeschiktheid al dan niet recht geeft op gewaarborgd loon. Hij mag dus geen enkele informatie doorgeven over de aard van je ziekte.



3. Wat houden de ongeschiktheids-criteria in?

1. Je moet **al je job(s) hebben stopgezet**. Ook wanneer je dus 2 jobs combineert. Dit geldt ook voor je activiteiten in bijberoep.
2. Er moet sprake zijn van een **verergering** van ziekte of ongeschiktheid.
3. Je **verdienvermogen is minder dan 33%**. Je bent minstens 66% arbeidsongeschikt op basis van wat je nog zou kunnen verdienen in:
 - eenzelfde job (eerste 6 maanden)
 - of in een job die aansluit bij je beroepsopleiding of werkervaring (na 6 maanden of vanaf de 1ste maand als je letsel of stoornis definitief is).

4. De ziekte-uitkering

Voor werknemers:

- Bij aanvang van je ziekte wordt je uitkering berekend volgens gederfd (=gemist) loon bij aanvang ziekte. Dat is je basisuitkering. Die bedraagt de eerste zes maanden 60% van je laatstverdiende brutoloon, maar is begrensd. De basisuitkering kan nooit meer zijn dan een vooraf bepaald maximumbedrag.
- Vanaf de 7de maand is een minimumuitkering gegarandeerd. Zo kan je uitkering niet lager liggen dan het leefloon.
- De ziekte-uitkering is gekoppeld aan de index.
- De ziekte-uitkering wordt altijd uitbetaald door je ziekenfonds.

Voor werklozen:

- Als werkloze kan je aanspraak maken op een ziekte-uitkering van 60% van het brutoloon dat als basis heeft gediend voor de berekening van je werkloosheidsuitkering.
- De uitkering wordt wel in jouw nadeel toegekend:
 - Is je werkloosheidsuitkering hoger dan de berekende arbeidsongeschiktheidsuitkering? Dan wordt de berekening voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering toegepast.
 - Valt de berekening van je arbeidsongeschiktheidsuitkering hoger uit dan je werkloosheidsuitkering? Dan wordt de berekening van je werkloosheidsuitkering toegepast.



Toch is het zeer belangrijk om als werkloze een ziekte-uitkering te vragen wanneer je ernstig ziek wordt of een letsel krijgt. Zolang je een werkloosheidsuitkering ontvangt, moet je beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt: je moet zelf solliciteren en deelnemen aan opdrachten die de VDAB je geeft. Doe je dat niet, dan kan je je uitkering verliezen.



Ben je werkloos en terug arbeidsgeschikt na 28 kalenderdagen ziekte? Schrijf je dan binnen de 8 kalenderdagen bij de VDAB in als werkzoekende. En vergeet ook niet je werkloosheidsuitkering tijdig aan te vragen bij het ABVV-werkloosheidsloket.

5. Wat zegt het 'referentieberoep' over je terugkeer naar werk?

De adviserend arts zal je arbeidsongeschiktheid beoordelen op basis van de ongeschiktheidscriteria. Hiermee oordeelt hij over je (tijdelijk) recht op een ziekte-uitkering. Je 'referentieberoepen' zijn één van de elementen waarmee de adviserend arts rekening houdt om je arbeidsongeschiktheid te controleren en je terugkeer naar werk te onderzoeken.

Wat is een referentieberoep?

- Je **laatst uitgeoefende beroep** of overeenstemmende beroepscategorie.
- **Reeds uitgevoerde beroepen**
- Beroepen in overeenstemming met je **beroepsopleidingen** (ook: herscholingen)



Zijn de kennis en vaardigheden die je leerde in je opleidingen of andere jobs ondertussen 'gedateerd' (= niet meer relevant om de job vandaag te doen)? Dan mag de adviserend arts ze niet beschouwen als 'referentieberoep'.



Wat zijn de referentieberoepen voor Ömer?

Ömers laatst uitgeoefende beroep is magazijnmedewerker. Hij heeft ook nog een aantal jaar gewerkt in de afbraak (bouw). Hij heeft een BSO-getuigschrift Ruwbouw en behaalde via een VDAB-opleiding een heftruckattest en getuigschrift magazijnmedewerker.

Voor Ömer zal de adviserend arts de ongeschiktheid beoordelen voor de beroepen (categorieën) heftruckchauffeur, magazijnmedewerker en voor werk in de bouwsector (met name afbraak / ruwbouw).



En welke referentieberoepen gelden voor Linda?

Linda (56) heeft een hogeschooldiploma voor boekhouding. Zij werkte nog nooit als boekhoudster, wel als secretaresse en administratief bediende. Dus de adviserend arts zal boekhouder niet beschouwen als een referentieberoep voor Linda.





Terug aan het werk Hoe bereid je je hierop voor?

Wanneer ga ik terug aan het werk? Als je al een tijdje arbeidsongeschikt bent, zal deze vraag je bezighouden. Je zal die vraag ook regelmatig horen van anderen.

Maar wanneer

- je behandelend arts
- je adviserend arts
- je werkgever via de arbeidsarts

je deze vraag stelt, dan moet je écht aan de slag met deze vraag.

De vraag betekent niet dat je direct je oude werk volledig moet hervatten. De wet biedt een aantal re-integratiemogelijkheden zodat je je werk op een haalbare manier kan hervatten. De vraag betekent ook niet dat je je oude werk ooit zal hervatten. Die vraag kan namelijk ook leiden tot medisch ontslag, wanneer je definitief ongeschikt bent voor je oude werk.

Hoe je je best kan voorbereiden op de vraag 'Wanneer en hoe terug aan het werk' lees je in dit hoofdstuk.

1. Re-integratie: een complex wettelijk kader

Sinds januari 2017 geldt nieuwe regelgeving (KB Re-integratie, 28-10-2016 toegevoegd aan KB betreffende gezondheidstoezicht op de werknemers, 28-05-2003). Deze regelgeving beschrijft de procedure van een formeel re-integratietraject.

Maar hiernaast bestaat ook nog het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting (uit Codex welzijn op het werk, 4-08-1996) waarbij een arbeidsarts ook aanpassingen kan voorstellen voor re-integratie. Ondertussen biedt ook de oude regelgeving nog verschillende mogelijkheden om rond re-integratie aan de slag te gaan.

We zetten de verschilpunten even op een rijtje:

RE-INTEGRATIE VIA BEZOEK VOORAFGAAND AAN WERKHERVATTING Werknemer beslist zelf of hij gebruik wenst te maken van dit bezoek.	RE-INTEGRATIETRAJECT • Werknemer, behandelend arts en adviserend arts (direct) • De werkgever (na 4 maanden onafgebroken arbeidsongeschiktheid van de werknemer) kunnen een re-integratietraject opstarten.
Werknemer neemt zelf contact op met de arbeidsarts.	Wie (werkgever, werknemer of adviserend arts) het re-integratietraject wil opstarten, neemt contact op met de arbeidsarts.
De werknemer kan de arbeidsarts verzoeken om het bezoek anoniem te houden. Lees: werkgever en adviserend arts hoeven niet op de hoogte te zijn van het bezoek.	De arbeidsarts verwittigt alle andere partijen zodra een verzoek tot re-integratie is ingediend. Lees: werkgever, de adviserend arts en de werknemer zijn op de hoogte van de lopende procedure.
Bij een anoniem bezoek kan de werknemer afhankelijk van het oordeel van de arbeidsarts (advies om verder te herstellen, mogelijkheden op aangepast werk, kans op medisch ontslag) besluiten om de arbeidsarts al dan niet te laten overleggen met de werkgever of adviserend arts.	Het oordeel van de arbeidsarts (tijdelijke ongeschikt of definitief ongeschikt) én inschatting van je kansen op re-integratie (vraag opmaak re-integratieplan aan werkgever of voorstel medisch ontslag of uitstel re-integratie) wordt doorgegeven aan werkgever en adviserend arts.
Er zijn geen vooropgestelde stappen en tijdschema's.	De re-integratieprocedure is gebonden aan strikte stappen (re-integratieverzoek → re-integratieonderzoek → re-integratiebeoordeling → re-integratieplan) en bijhorende strikte timing.
Werkhervatting (re-integratie) kan ook in aangepast werk (werkpost / werkkledij / uurrooster) zonder re-integratieplan.	Het aangepast werk (werkpost / werkkledij / uurrooster) moet omschreven zijn in een re-integratieplan.
ABVV adviseert: Vraag zelf een anoniem werkhervattings-onderzoek (zie verder in welke situaties we dat absoluut aanraden). Schat de arbeidsarts je kansen op re-integratie goed in? Dan kan je alsnog toestemming geven aan de arbeidsarts om met de werkgever te overleggen.	ABVV adviseert: Start zelf nooit een re-integratieverzoek, maar kies voor een bezoek voorafgaand aan werkhervatting. Start de werkgever of je adviserend arts een re-integratietraject op? Laat je bijstaan door je delegatie of vraag vooraf raad aan het ABVV!

2. Wat je moet weten over het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting

Je hebt als werknemer het recht om een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting aan te vragen. Dit is een raadpleging bij de arbeidsarts zonder verdere verplichtingen. Zo kan je nagaan of er aangepast werk mogelijk is in het bedrijf en wat het standpunt van de werkgever kan zijn.

Dit kan anoniem, maar let op dat je dit uitdrukkelijk zegt aan de arbeidsarts.

Wanneer vraag je een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting?

In de 3 volgende situaties:

1. Bestaat de kans dat je werkgever een re-integratietraject in gang zet?

Vanaf de 4de maand kan de werkgever je oproepen om langs te gaan bij de arbeidsarts om je re-integratie te bekijken. Stelt de arbeidsarts op dat moment vast dat je definitief ongeschikt bent voor je oude job, dan kan er een medisch ontslag volgen.

Als je weet dat je werkgever zieke werknemers systematisch oproept voor een gesprek bij de arbeidsarts, zorg dan dat je voor dit gesprek al langsgaat bij de arbeidsarts op eigen initiatief via het anonieme werkhervattingsonderzoek. Zo kan je je beter voorbereiden op een re-integratieonderzoek op vraag van de werkgever.

Ken je het re-integratiebeleid van de werkgever niet? Informeer je hierover bij je vakbondsdelegatie of personeelsdienst.

2. Ben je voldoende hersteld? Maar stel je je vragen over hoe je je werk op een haalbare manier kan hervatten?

Niet iedereen die voldoende hersteld is, kan zijn oude job zomaar hervatten. Je adviserend arts verwacht dan wel dat je stappen onderneemt om je terugkeer naar werk aan te pakken.

Via het anonieme bezoek voorafgaand aan werkhervatting kan je je bij de arbeidsarts informeren over de mogelijkheden om het werk aangepast te hervatten. Je arbeidsarts kent de mogelijkheden in je bedrijf en kan (1) mee-denken over haalbare pistes of (2) je informeren over kansen op medisch ontslag.

Je kan je hierbij (of nadien) laten bijstaan door je ABVV-delegee in het bedrijf.

3. Werkte je in een ziekmakende job of bedrijf?

Je zal mogelijks twijfels hebben of je wel wil terugkeren naar je oude job? Je kan, zonder medeweten van je werkgever, ondersteuning krijgen van een arbeidsarts en/of een preventieadviseur Psychosociale Aspecten en/of een ergonoom om oplossingen te verkennen op de werkvloer.

Besprek tijdens een anoniem bezoek voorafgaand aan de werkhervatting de ziekmakende elementen in jouw job of bedrijf met de arbeidsarts.



Doe geen uitspraken over of je het werk al dan niet wil hervatten zolang je niet voldoende hersteld bent! Eens je hersteld bent, kan het zijn dat je helemaal anders tegen dezelfde situatie aankijkt.



Zit je niet in een bovenstaande situatie en is je ziekte nog niet gestabiliseerd, wacht nog af om een bezoek voorafgaand aan werkhervatting op te starten. Word je toch uitgenodigd voor een re-integratiebeoordeling bij de arbeidsarts door de werkgever? Meld dan tijdens deze beoordeling aan je arbeidsarts dat je ziekte nog niet gestabiliseerd is. Zorg voor een medisch verslag van je behandelend arts waarin dit duidelijk vermeld staat.



Bereid je voor op dit gesprek! Als je zelf je re-integratiemogelijkheden kent, heb je meer kans dat je re-integratie slaagt. Maak een afspraak met een ABVV-loopbaanbegeleider.

Hoe vraag je om een anoniem bezoek?

Hoe kan je vermijden dat de werkgever op de hoogte wordt gebracht van deze raadpleging?

- Wil de arbeidsarts een afspraak met je maken op het bedrijf? Je kan vragen om af te spreken op een **andere locatie!**
- Je geeft bij het maken van de afspraak **onmiddellijk** aan dat je wenst dat de werkgever niet verwittigd wordt van de vraag. Doe dit bij voorkeur per mail.
- Je vraagt aan de arbeidsarts om **geen formulier voor de gezondheidsbeoordeling** in te vullen.

Je vindt de contactgegevens van de arbeidsarts terug in je arbeidsreglement of kan deze opvragen via je vakbondsdelegatie.

Wat neem je mee?

Neem al je medische verslagen mee. Bespreek vooraf met je huisarts of behandelend arts wat je nog wel kan. Leg dit voor aan de arbeidsarts.

Welk resultaat kan het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting hebben?

Indien de arbeidsarts **geen re-integratie** mogelijk acht, is de werkgever door de geheimhouding niet op de hoogte van het bezoek, ook niet achteraf.

Indien er **mogelijkheden** tot re-integratie zijn, kan jij de arbeidsarts de toelating geven om contact op te nemen met de werkgever. In dat geval heeft zo'n voorafgaand bezoek het voordeel dat de werkpost aangepast is op het moment dat de werknemer terugkeert.

De voordelen van een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting op een rijtje:

- > Je bespreekt je situatie zonder verdere directe gevolgen. Je start nog geen re-integratietraject.
- > Met dit bezoek neemt de arbeidsarts geen officiële beslissing over tijdelijke of definitieve arbeidsongeschiktheid.
- > Je wordt sneller geholpen dan bij een re-integratietraject. De arbeidsarts moet je binnen 10 werkdagen na ontvangst van je vraag zien.
- > Je terugkeer naar het werk is niet gebonden aan een formele timing waardoor er meer ruimte is om naar een oplossing te zoeken waarbij iedereen akkoord kan gaan.

3. Wat je moet weten over het re-integratietraject

Stap 1 - Onderzoek door de adviserend arts

De adviserend arts moet binnen de 2 maanden, na het indienen van het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid, nagaan of je terug aan het werk kan. Dit gebeurt op basis van een **medische vragenlijst** 'Onderzoek re-integratie'. Je krijgt deze toegestuurd thuis. Heb je het moeilijk om deze in te vullen? Vraag hulp aan je behandelend arts of aan het loket van je ziekenfonds.

In deze vragenlijst wordt nagegaan:

- of jezelf in staat acht om op korte termijn het werk te hervatten binnen 6 maanden en waarom
- of en welke aanpassingen nodig zijn voor je werkhervatting
- welke behandelingen, onderzoeken, afspraken gepland zijn
- je beroeps- en studieverleden



Let op! Vul tijdig je documenten in, doe je dit niet, dan kan je een deel van je uitkering verliezen. Zieken die de nodige administratieve documenten niet invullen, verliezen 5% van hun uitkering.

De adviserend arts heeft op basis van deze vragenlijst 'Onderzoek re-integratie' vier verschillende opties:

1. Je bent nog **herstellende**. Je adviserend arts zal je op een later tijdstip opnieuw onderzoeken.
2. De adviserend arts verwacht een **spontane terugkeer binnen de 6 maanden**. Hij doet voorlopig niets. Hervat je toch niet binnen 6 maanden? Dan plant hij een nieuw onderzoek.
3. Een terugkeer is mogelijk mits aangepast werk. Ofwel dient hij een **re-integratieverzoek** in bij de arbeidsarts. Of hij zal jou vragen om een **bezoek voorafgaand aan de werkhervatting te plannen**. Ben je werkloos? Dan zal hij de hulp inroepen van de VDAB voor je re-integratie.
4. Je bent definitief arbeidsongeschikt. Je blijft op mutualiteit / invaliditeit. Een ontslag om medische reden kan als je werkgever een re-integratieverzoek indient.

Heb je een beroepsziekte of arbeidsongeval gehad? Dan val je buiten deze procedure. Bevraag je hiervoor bij je ABVV-centrale.

Stap 2 - Het re-integratieverzoek

Wie kan een verzoek tot re-integratietraject doen?

1. De adviserend arts direct.
2. De werkgever na 4 maanden onafgebroken arbeidsongeschiktheid.
3. De werknemer direct → Opgelet: het ABVV raadt je aan om dan te kiezen voor het bezoek voorafgaand aan werkhervatting!

De arbeidsarts zorgt dat alle 3 bovenstaande partijen op de hoogte zijn zodra één van hen een verzoek heeft ingediend.

Stap 3 - Het re-integratieonderzoek en overleg

De arbeidsarts zal je uitnodigen op een onderzoek. Hij gaat na of je het overeengekomen werk opnieuw kan uitoefenen. En of hiervoor aanpassingen nodig zijn.

Wat doet de arbeidsarts in deze fase:

- De arbeidsarts zal je vragen medische verslagen mee te nemen.
- De arbeidsarts kan jouw toestemming vragen om te overleggen met je behandelend arts.
- De arbeidsarts kan overleggen met de adviserend arts.
- De arbeidsarts kan hulp inroepen van de ergonoom of preventie-adviseur psychosociale aspecten.
- De arbeidsarts kan de werkpost en -omgeving onderzoeken.

→ Hij maakt een verslag op over zijn bevindingen. Je kan dit verslag opvragen voor inzage!



Als je zelf je re-integratiemogelijkheden kent, heb je meer kans dat je re-integratie slaagt. Een ABVV-loopbaanbegeleider helpt je om zicht te krijgen op wat je wil en kan.



Wie niet komt opdagen voor een re-integratiegesprek verliest 10% van zijn uitkering, dit kan oplopen tot 25%.

Stap 4 - De re-integratiebeoordeling

Op basis van zijn onderzoek en overleg maakt de arbeidsarts een re-integratiebeoordeling op. Er zijn 5 mogelijke uitkomsten:

Wanneer je tijdelijk arbeidsongeschikt bent voor je job:

- 1. De arbeidsarts oordeelt dat er tijdelijk aangepast of ander werk mogelijk is in je bedrijf.**
De arbeidsarts verzoekt de werkgever om een re-integratieplan op te maken.
De arbeidsarts beschrijft in zijn beoordeling welke aanpassingen nodig zijn.
- 2. De arbeidsarts oordeelt dat er geen tijdelijke mogelijkheden tot aangepast werk zijn.**
Je re-integratie wordt uitgesteld tot je verder hersteld bent. Medisch ontslag is in dit geval niet mogelijk! Lees meer over medische overmacht verder in deze brochure!

Wanneer je definitief arbeidsongeschikt bent voor je job:**3. De arbeidsarts oordeelt dat er ander of aangepast werk mogelijk is in het bedrijf.**

De arbeidsarts verzoekt de werkgever om een re-integratieplan op te maken.

De arbeidsarts beschrijft in zijn beoordeling welke aanpassingen nodig zijn.

4. De arbeidsarts oordeelt dat er geen mogelijkheden tot aangepast werk zijn.

Het re-integratietraject wordt definitief stopgezet en je werkgever kan je ontslag wegens medische overmacht geven!

5. De arbeidsarts oordeelt dat het te vroeg is om een re-integratieplan op te maken.

Dit komt voor als de diagnose of de uitkomst van de behandeling nog onduidelijk is.

Het re-integratietraject wordt dan tijdelijk stopgezet.



De arbeidsarts moet binnen de 40 dagen na het re-integratieverzoek een re-integratiebeoordeling klaar hebben. Hij bezorgt een kopie aan jou en je werkgever én aan de adviserend arts als er (tijdelijk) geen werkhervatting of aangepast werk voor je is.



Ben je niet akkoord dat je definitief arbeidsongeschikt bevonden werd door de arbeidsarts? Meld dit onmiddellijk bij je vakbond! Definitieve arbeidsongeschiktheid kan zowel mét als zonder verzoek tot re-integratieplan leiden tot een medisch ontslag. Lees meer over medische overmacht verder in deze brochure!

Stap 5 - Het re-integratieoverleg en -plan

Als de arbeidsarts de werkgever verzocht een re-integratieplan op te maken, dan moet de werkgever overleg met jou starten over dit re-integratieplan. Jij kan je laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde. Hij moet de voorstellen van de arbeidsarts hierin meenemen. Jij krijgt ook dit re-integratieplan.

- Dit moet binnen 55 dagen als je tijdelijk arbeidsongeschikt bent voor je werk.
- Dit moet binnen 12 maanden als je definitief arbeidsongeschikt bent voor je werk.

Wat kan er in een re-integratieplan staan?

1. een omschrijving van de redelijke aanpassingen van de werkpost;
2. een omschrijving van het aangepast werk (uurrooster, volume werk, progressiviteit maatregelen);
3. een omschrijving van het ander werk (inhoud, volume, uurrooster, progressiviteit maatregelen);
4. opleiding om competenties te verwerven;
5. geldigheidsduur van het re-integratieplan.

Een werkgever kan echter weigeren een re-integratieplan op te maken als hij van oordeel is dat redelijke aanpassingen aan de werkpost objectief of technisch niet mogelijk zijn. **Opgelet: bij 85% weigert de werkgever een re-integratieplan op te maken (cijfers 2018).**

- Ben je tijdelijk arbeidsongeschikt voor je oude job? Dan kan dit niet leiden tot ontslag wegens medische overmacht.
- Ben je definitief arbeidsongeschikt? Dan kan dit leiden tot een ontslag wegens medische overmacht.



Vraag ondersteuning van je ABVV-delegee bij de opmaak van je re-integratieplan!



Je hebt recht op redelijke aanpassingen (zie kadertekst hierna)! Weigert je werkgever deze te onderzoeken? Dan riskeert hij een veroordeling (van 6 maanden loon) wegens discriminatie. Richt je tot je vakbond voor meer informatie hierover.

Wat zijn redelijke aanpassingen op de werkplek?

Redelijke aanpassingen zijn aanpassingen die drempels wegwerken voor personen met een handicap zodat zij aan het werk kunnen gaan. Langdurig zieken hebben ook recht op redelijke aanpassingen.

Een aanpassing is redelijk als ze geen te grote belasting vormt voor je werkgever in verhouding tot de opbrengst. De aanpassingen kunnen van volgende aard zijn:

- materieel (aanpassing van de werkplek, werken aan het gebouw om de toegankelijkheid te garanderen...)
- immaterieel (aanpassing van het arbeidsreglement, begeleiding, coaching...)
- organisatorisch (reorganisatie van de taken, aangepast uurrooster, thuiswerken, deeltijdse job...).

Stap 6 - Uitvoering van het re-integratieplan

Hervat je het werk met een re-integratieplan?

En ervaar je problemen bij de uitvoering van het overeengekomen aangepaste werk? Vraag dan een **spontane raadpleging** bij de arbeidsarts om dit te bespreken.

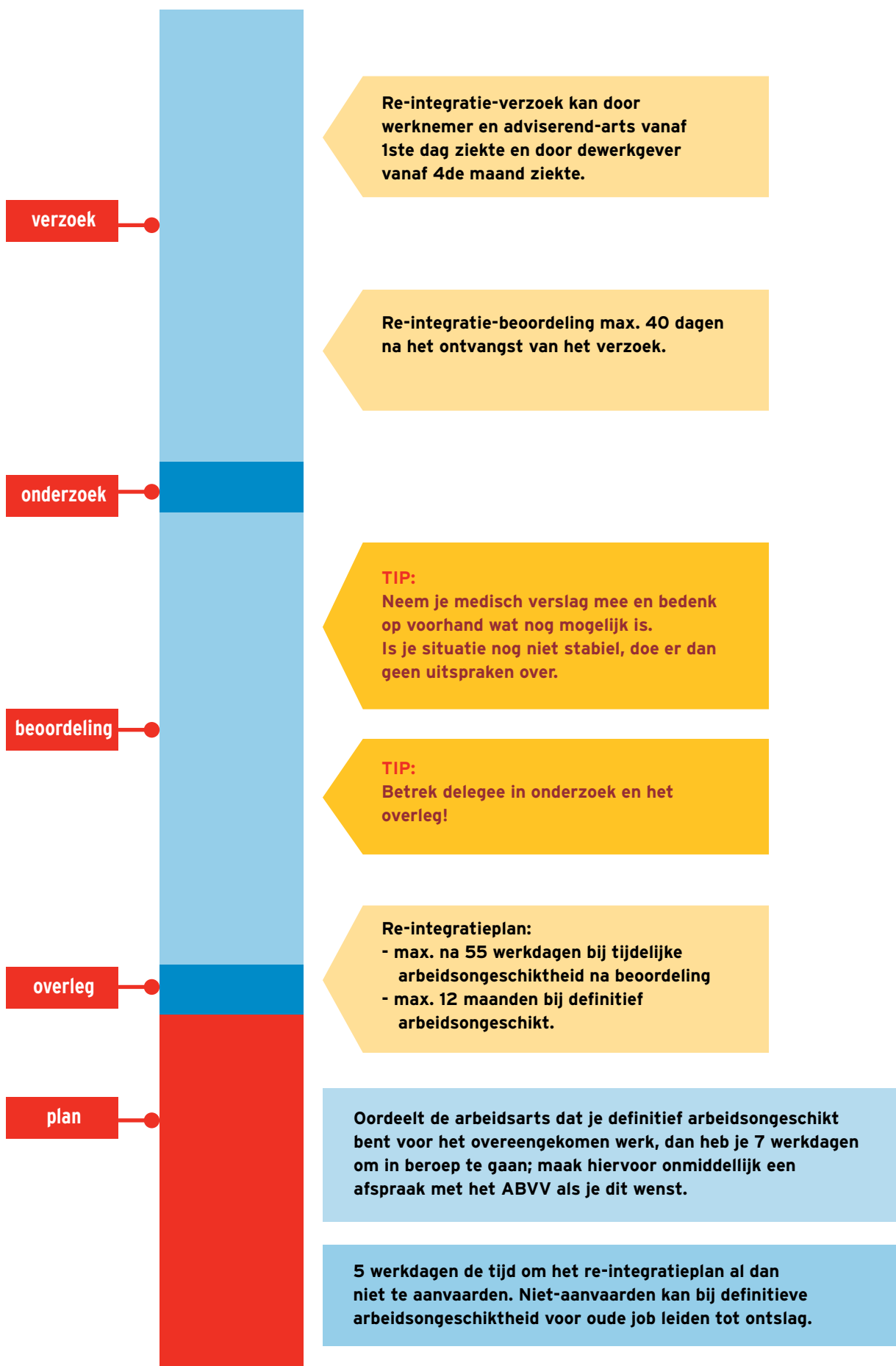
Of wordt je opnieuw ziek tijdens een gedeeltelijke werkhervatting? Dan val je terug op je volledige ziekte-uitkering en is je werkgever je geen gewaarborgd loon verschuldigd.



Wat als je niet akkoord gaat met je re-integratieplan?

Dan kan jij in principe ook weigeren dit uit te voeren. Maar wie dat doet, kan 5 tot 25% van zijn uitkering verliezen. Hou er ook rekening mee dat je adviserend arts kan oordelen dat je geen recht meer hebt op een ziekte-uitkering op basis van de ongeschiktheidscriteria (zie blz. 9). Dan zal je sowieso het werk moeten hervatten.

RE-INTEGRATIE



4. Wat als je niet op mutualiteit kan blijven en (nog) niet terug kan naar je werk?

Oordeelt de adviserend arts dat jij voldoende hersteld bent, maar ... vind jijzelf of je werkgever (via de arbeidsarts) dat je **niet voldoende hersteld** bent om het **werk te hervatten**?

Dan kan je:

1. In beroep gaan bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing van de mutualiteit. Ondertussen ontvang je het statuut 'tijdelijke werkloosheidsuitkering ingevolge overmacht veroorzaakt door medische redenen'.

Vraag eerst hulp aan de **juridische dienst** van het ABVV over al dan niet in beroep gaan tegen de mutualiteit. Als een beroep aangewezen is, bieden zij juridische ondersteuning tijdens deze procedure. Ga vervolgens naar het **werkloosheidsloket** van het ABVV om je tijdelijke werkloosheidsuitkering aan te vragen (je hebt een bewijs nodig dat je in beroep ging).

2. **Niet in beroep gaan** tegen de beslissing van de mutualiteit, omdat je inderdaad **voldoende arbeidsgeschikt bent in de zin van de ziekteverzekering** (= meer dan 66% arbeidsongeschikt), maar nog niet geschikt bent om het overeengekomen werk uit te voeren.

Als je **tijdelijk ongeschikt** bent voor je werk, zal je arbeidsarts/werkgever je de nodige attesten bezorgen zodat je het statuut 'tijdelijke werkloosheidsuitkering ingevolge overmacht veroorzaakt door medische redenen' krijgt. Zodoende kan je nog verder herstellen vooraleer terug aan de slag te gaan.

5. Ontslag om medische overmacht: Wanneer kan het? Wanneer kan het niet!

Je werkgever kan je enkel wegens **medische overmacht** ontslaan indien de arbeidsarts heeft beoordeeld dat jij **definitief ongeschikt** bent voor het werk dat je deed en de werkgever je geen aangepast werk kan aanbieden (je hebt recht op redelijke aanpassingen!).

Ben je tijdelijk ongeschikt? Dan kan je werkgever je enkel ontslaan via de gewone ontslagregelgeving en betaling van een correcte verbrekingsvergoeding.



Word je tijdens ziekte ontslagen met verbrekingsvergoeding? Ga langs bij je ABVV-centrale om na te gaan of je ontslag correct werd gegeven en om na te gaan of de juiste verbrekingsvergoeding werd uitbetaald.



Weet je zeker dat je niet kan of wil terugkeren naar je oude job? Dan hoeft je geen ontslag om medische redenen te vragen. Je kan in overleg met je adviserend arts en samen met de VDAB alle stappen zetten richting nieuw werk (opleiding, stages...) terwijl je arbeidscontract nog loopt.

Kunnen Ömer en Linda medisch ontslag krijgen?



Ömer kan een ontslag wegen medische overmacht krijgen als hij door de arbeidsarts definitief arbeidsongeschikt wordt verklaard en er geen aangepast of ander werk is.



Voor Linda is het afwachten in welke mate ze zal herstellen. Artsen zullen waarschijnlijk afwachting zijn en haar dus niet als definitief ongeschikt willen verklaren. Zo zal het sowieso voor de werkgever onmogelijk zijn om (zeker de eerste maanden) Linda om medische redenen te ontslaan.

6. Hoe werkt het re-integratietraject als je geen arbeidscontract (meer) hebt?

De adviserend arts kan een re-integratietraject opstarten als hij hervatting van een beroep mogelijk acht!

Hoe verloopt de opstart van je re-integratietraject?

1. Een medisch sociaal onderzoek volgt binnen de maand op het re-integratieverzoek van de adviserend arts.
2. Hierin bekijkt men de mogelijkheden om terug aan het werk te gaan:
 - Welke jobs zijn nog mogelijk?
 - Kan je voltijds werken of is deeltijds beter?
 - Volg je best nog een opleiding?

Mits jouw toestemming wordt je behandelend arts hierin betrokken, VDAB of GTB kan ook advies geven. Via dit onderzoek wordt het re-integratieplan opgemaakt.
3. Hierna volgt er een gesprek om aan jou het re-integratieplan **toe te lichten**. Ga je akkoord, dan wordt dit plan elke 3 maanden opgevolgd door de adviserend arts.
4. VDAB of GTB zorgt voor de begeleiding van je re-integratieplan. Je behoudt wel het statuut arbeidsongeschikt.

Hoe pakken VDAB of GTB de begeleiding aan?

1. Je zal uitgenodigd worden voor een **eerste gesprek** met een **VDAB-trajectbegeleider**. Deze zal samen met jou kijken welk traject meest passend is. Vermoedelijk zal VDAB je verwijzen naar **GTB** (Gespecialiseerde Trajectbepaling- en Begeleidingsdienst).
2. Daarna volgt de échte start van de begeleiding. Dit wordt ook gemeld bij je adviserend arts. Een eerste stap in deze begeleiding is een **oriënterende module** om het begeleidingstraject naar werk te bepalen. VDAB of GTB zal deze stap eventueel samen doen met de volgende diensten:

- De **Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst (GA binnen GTB)** die jou adviseert bij de keuze van een geschikt beroep of geschikt werk.
- De **psychologische dienst** van de **VDAB**.
- Dit kan ook een **toelatingsonderzoek** voor een **opleiding** zijn.



Het is mogelijk dat men concludeert het verder traject stop te zetten omdat een heroriëntatie niet haalbaar is. De VDAB zal dit zo communiceren naar je adviserend arts.

3. Uitvoering van het re-integratieplan. Dat kan (een combinatie) van de volgende acties zijn:

- Volgen van een opleiding bij VDAB, GOB of een andere opleidingsorganisatie;
- Volgen van stages op de werkvloer (K-IBO = individuele beroepsopleiding);
- Ondersteuning bij bemiddeling met werkgevers, waarbij een jobcoach je helpt om een job te vinden waarbij:
 - de werkplaats voldoende is aangepast
 - het takenpakket voldoende rekening houdt met je beperking(en)
 - waarbij collega's rekening houden met je beperking
 - je met aangepast werkgereedschap aan de slag kan.

De uitvoerende module kan georganiseerd worden door een Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdienst (GOB), maar ook rechtstreeks in samenspraak met je VDAB- of GTB-trajectbegeleider.



Lees meer over de gespecialiseerde diensten in onze Infobrochure 'Aan het werk met een arbeidsbeperking'.

Wat als je terug naar werkloosheid moet?

Oordeelt de adviserend arts dat je niet meer voldoet aan de ongeschiktheidscriteria (zie blz. 9), dan kan je terug aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering. Vanaf dat moment moet je terug beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en ingaan op alle uitnodigingen of acties vanuit de VDAB.



Vergeet niet je uitkering opnieuw aan te vragen als je langer dan 28 kalenderdagen ziek was! Ga hiervoor binnen de 8 kalenderdagen naar het ABVV-werkloosheidsloket.



Heb je het omwille van medische redenen nog steeds moeilijk en wens je hier extra ondersteuning voor, meld dit bij je inschrijving bij de VDAB. Je kan dit zelf doorgeven op de VDAB-website via 'Mijn loopbaan'. Wil je hier hulp bij? Neem contact op met een ABVV-loopbaanconsulent (hun contactgegevens staan achteraan deze brochure).



Vraag onze infobrochure 'Werkloos, wat nu' aan via de contactbon achteraan.



Hoe verloopt het re-integratietraject voor Jos?

Na een herstelperiode zal de adviserend arts bekijken welke mogelijkheden er zijn voor Jos. Dit kan in overleg met zijn behandelend arts.

GTB kan Jos begeleiden rekening houdend met het re-integratieplan. Dat vermeldt dat deeltijdse (progressieve) tewerkstelling nodig is.

**Zet je re-integratie
in gang via een bezoek
voorafgaand aan
de werkhervatting.**

Lees meer op blz. 14





Ondersteunende maatregelen en diensten

Als je een ziekte- en invaliditeitsuitkering krijgt, kan je beroep doen op een aantal ondersteunende re-integratiemaatregelen en -diensten tijdens je re-integratietraject. We lichten deze hier toe.

1. Ken je re-integratiemogelijkheden: Wat is deeltijds hervatten via gedeeltelijke werkhervatting / progressieve tewerkstelling?

Wie arbeidsongeschikt is mag in principe niet werken. Toch kan iemand die 66% arbeidsongeschikt is geleidelijk aan het werk hernemen.

Progressieve tewerkstelling of gedeeltelijke werkhervatting houdt in dat je geleidelijk (progressief, bijvoorbeeld door van 1 naar 2 naar 3 dagen op te bouwen) of gedeeltelijk het werk hervat, bijvoorbeeld door halve dagen te werken. Een werkhervatting in het stelsel "progressieve tewerkstelling" is mogelijk wanneer de adviserend arts oordeelt dat:

- Je vanuit medisch oogpunt nog 50% ongeschikt bent.
- Je gezondheidstoestand niet in gevaar komt door het werk.

Er zijn geen wettelijke bepalingen over hoe gedeeltelijke werkhervatting georganiseerd moet worden. Dus dat mag

- een wisselend uurrooster zijn
- meer dan halftijds zijn
- kan voor onbepaalde duur, maar de toekenning wordt maximaal voor 2 jaar gegeven en wordt dan opnieuw geëvalueerd. Hou hiervoor ook zelf goed de einddatum van de toekenning van de gedeeltelijke of progressieve werkhervatting in het oog en contacteer tijdig je mutualiteit.

Meldt de adviserend arts dat er wettelijke beperkingen zijn en wordt je gedeeltelijke werkhervatting hierdoor onmogelijk gemaakt? Dan kan je contact opnemen met de provinciale coördinator van de adviserend artsen om je situatie te bespreken!

Je moet je uiteraard wel nauwkeurig houden aan wat afgesproken is over de aard, het volume en de duur van het werk.

De adviserend arts kan je herhaaldelijk uitnodigen om je gezondheidstoestand te onderzoeken. Je moet op de uitnodigingen ingaan. Normaal gezien om de 6 maanden.

De adviserend arts kan van je verwachten dat je opnieuw voltijds aan de slag gaat.

Let wel: je werkgever kan ook een minimum uurrooster van je verwachten.

Hoe aanvragen?

Jij mag altijd een aanvraag voor gedeeltelijke werkhervatting indienen.

Er zijn 2 mogelijkheden:

Mogelijkheid 1: Je wil alvast starten

- Je beslist zelf dat gedeeltelijke werkhervatting een goede volgende stap is en bespreekt dit met je arbeidsarts. De toestemming van je werkgever is ook vereist.
- Je dient een schriftelijke aanvraag hiervoor in.
- Zodra je de aanvraag hebt ingediend, mag je starten in de gedeeltelijke werkhervatting.
- Binnen de 30 dagen zal de adviserend arts je meedelen na een (administratief) onderzoek (meestal op basis van je medisch dossier, soms na een verplicht medisch onderzoek):
 - a. Dat hij akkoord is met de gedeeltelijke werkhervatting.
 - b. Dat hij niet akkoord is met je gedeeltelijke werkhervatting omdat hij oordeelt dat je nog onvoldoende hersteld bent. Na dit oordeel moet je onmiddellijk stoppen met werken.
 - c. Een einde stelt aan je volledige arbeidsongeschiktheid, omdat hij oordeelt dat je niet meer voldoende arbeidsongeschikt bent.

Mogelijkheid 2: Je wil het vooraf bespreken met je adviserend arts

- Maak een afspraak met de adviserend arts van het ziekenfonds
- Neem voor het gesprek alle gegevens mee over de activiteit die je wil hervatten: welk soort activiteit, hoeveel uren in de week, op welke dagen, naam en adres van de werkgever en eventueel een recent medisch verslag van de behandelend arts.
- Wanneer de adviserend arts je aanvraag goedkeurt, ontvang je onmiddellijk een schriftelijke toestemming.



Hervat je het werk via een gedeeltelijke werkhervatting, maar vraag je laattijdig toestemming? Dan kan je je uitkering (deels) verliezen!



Tijdens de gedeeltelijke werkhervatting zal de adviserende arts je nog verder controleren. Hij controleert of je voldoet aan de criteria voor arbeidsongeschiktheid. Oordeelt hij dat je niet meer arbeidsongeschikt bent? Dan stopt je gedeeltelijke werkhervatting. Ofwel hervat je dan het werk in je oud regime, ofwel zoek je een alternatief om minder te werken (tijdskrediet, onbetaald verlof, deeltijds contract...).

Wat zijn de voordelen?

Gedeeltelijke tewerkstelling is een gunst, geen recht. De adviserend arts staat je toe om het werk gedeeltelijk te hernemen.

De werkgever betaalt het loon voor de gepresteerde uren en het ziekenfonds verrekent met de invaliditeitsuitkering. Je behoudt het statuut van arbeidsongeschiktheid en ook de voordelen hiervan. De werkgever stuurt maandelijks een attest naar het ziekenfonds waarop de gewerkte uren vermeld staan. Het ziekenfonds past de invaliditeitsvergoeding aan.

Als je opnieuw ziek valt, worden de ziekte-dagen vergoed door het ziekenfonds. De basis voor de ziekte-uitkering blijft steeds het laatste loon van voor je ziek werd (en dus voor je progressieve tewerkstelling).

De combinatie van de ziektevergoeding met het loon voor deeltijds werken, levert een verbetering van het inkomen op.



Case: Linda gaat aan de slag in gedeeltelijke werkhervatting

Linda is na 9 maanden rust en therapie eraan toe om opnieuw halftijds te starten. De adviserend arts vindt dit een goed plan. Het ligt echter moeilijk bij het bedrijf om als directie-assistente halftijds te starten.

Linda wordt ongerust over haar toekomstige job en zet de stap naar loopbaanbegeleiding. Zij leert er dat zij best nog voor andere administratieve functies in aanmerking komt als ze zich wat bijschoolt. En voelt zich na de loopbaanbegeleiding sterk genoeg om andere opties met de werkgever te bespreken. Ze overtuigt hem om haar aan de slag te laten gaan bij de personeelsadministratie. Via de gratis online cursus 'Loon- en personeelsadministratie' van de VDAB bereidt ze zich voor op haar nieuwe functie (een tip van de loopbaanbegeleider).

Na nog eens 6 maanden verwacht de adviserend arts dat ze voltijds aan de slag gaat. Linda kiest op dat moment voor een 4/5de tewerkstelling via tijdskrediet (landingsbaan na 35 loopbaanjaren).



Wil je meer weten over de mogelijkheden om werkbaarder te werken na je re-integratie? Raadpleeg op www.abvv.be de brochures over tijdskrediet en eindeloopbaanmogelijkheden. Je kan de mogelijkheden voor tijdskrediet ook bespreken bij de beroepscentrale van het ABVV.

2. Ken je re-integratiemogelijkheden: Het recht op een opleiding of herscholing

Je kan tijdens je arbeidsongeschiktheid sowieso een opleidingsvoorstel doen aan je adviserend arts. Bespreek met de adviserend arts of het RIZIV, je werkgever (via het re-integratieplan) of de VDAB de opleiding kan bekostigen. Is dit niet mogelijk, dan kan ook jijzelf de opleidingskost betalen.

Je hebt wél altijd de toestemming nodig van de adviserend arts om eender welke opleiding te mogen volgen (ook voor een kortdurende opleiding of een avondcursus). Doe je dat niet, dan kan je je ziekte-uitkering verliezen.

Enkel voor wie definitief ongeschikt is voor zijn referentieberoepen (zie blz. 10), komt het RIZIV financieel tussen in een volledige herscholing. Het RIZIV kan je niet verplichten je te herscholen. Het is jouw keuze. Je adviserend arts kan je hiertoe mogelijks wel motiveren.

Eens jij en de adviserend arts het met elkaar eens zijn dat een herscholing een goede oplossing is, worden de volgende stappen gezet:

1. Er kan via een beroepsoriënterend onderzoek nagegaan worden welke mogelijkheden er nog voor je zijn.
2. Daarna wordt een volledig herscholingsdossier opgemaakt door de adviserend arts.
3. Ook het RIZIV moet akkoord gaan met de herscholing. Als het RIZIV weigert, kan je de herscholing niet starten.

Deze stappen worden ook samen met de gespecialiseerde diensten van de VDAB doorlopen. Lees hierover meer in Hoofdstuk 3 (zie blz. 23) "Hoe werkt het re-integratietraject als je geen arbeidscontract (meer) hebt?" Het RIZIV neemt enkel bij deze klassieke 'herscholing' de volledige kost van herscholing op zich:

- Je behoudt je uitkering arbeidsongeschiktheid gedurende de ganse opleiding.
- Je krijgt een tussenkomst in de kosten (inschrijvingsgeld, studiemateriaal, verplaatsingskosten).
- Je ontvangt een bijkomende premie van 5 euro per gevolgd uur.
- Je ontvangt een eenmalige premie van 500 euro bij succesvol afronden van de opleiding.



Na de herscholing krijg je nog 6 maanden de tijd om werk te zoeken met behoud van je ziekte- of invaliditeitsuitkering. Daarna word je geschikt geacht. Ofwel ben je dan aan het werk, ofwel val je dan terug op een werkloosheidsuitkering. In sommige gevallen zal een terugkeer vanuit progressieve tewerkstelling mogelijk zijn. Dit uiteraard in overleg met de adviserend arts. Lees hier meer over in Hoofdstuk 3.



En hoe loopt het af voor Jos?

Omdat hij ongeschikt is voor alle referentieberoepen, komt Jos in aanmerking voor een klassieke herscholing. Na een gesprek met de ABVV-loopbaanconsulent weet Jos welke richting hij uit wil. Hij maakt een opleidingsplan op en bespreekt dit met GTB én de adviserend arts. Hij kiest voor een onderwijskwalificerend opleidingstraject (OKOT) van de VDAB. Hierdoor kan hij én zijn diploma secundair onderwijs én een getuigschrift voor commercieel administratief bediende behalen. Hij vindt een job in de telefonische dienst naverkoop van horecamateriaal.



Lees meer over verschillende opleidingsmogelijkheden in de ABVV-infobrochure 'Opleidingen volgen'.

3. Ken je re-integratiemogelijkheden: Maak gebruik van de bijzondere tewerkstellings-ondersteunende maatregelen (BTOM)

Je kan een erkenning van je arbeidsbeperking aanvragen bij de VDAB. Dat kan ook als je nog een arbeidscontract hebt!

Krijg je een erkenning voor je arbeidsbeperking? Dan kan je bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) aanvragen.

Deze erkenning kan je werkgever mee overtuigen om je toch aangepast werk aan te bieden, want hij kan hierdoor kosten uitsparen bij het aanbieden van aangepast werk. Of je kan deze erkenning als sollicitatietroef gebruiken bij een nieuwe werkgever.

Welke BTOM-maatregelen zijn er?

- de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), is een loonsubsidie voor de werkgever;
- een tegemoetkoming in de aanpassing van de arbeidsomgeving, dus ook werkkledij en gereedschap;
- een tegemoetkoming in de kosten van en naar het werk of opleiding;
- tolken voor doven en slechthorenden;
- het recht om te werken in een beschermde werkplaats.



Lees meer over de BTOM-maatregelen in onze Infobrochure 'Aan het werk met een arbeidsbeperking'. Of surf naar www.vdab.be/arbeidshandicap.



Het re-integratietraject van Ömer

Ömer heeft pech met zijn werkgever. Die stelt dat hij de voorgestelde aanpassingen niet kan uitvoeren op de werkvloer. Zijn medisch ontslag volgt. Hij behoudt wel zijn ziekte-uitkering. Zijn adviserend arts start een re-integratietraject op bij de VDAB.

Ömer krijgt een erkenning arbeidsbeperking. Hij krijgt hiermee ook recht op een loonkostensubsidie (VOP) én werkpostaanpassing. De jobcoach van het GOB helpt Ömer bij het solliciteren. Zij legt de werkgever uit welke aanpassingen nuttig en nodig zijn voor Ömer.

Het is niet evident, maar na 9 maanden zoeken mag Ömer starten in een K-IBO (individuele beroepsopleiding) als orderpicker. De werkgever is tevreden over Ömer. Maar Ömer ervaart pijnklachten wanneer hij te lang in de heftruck moet zitten. In overleg met adviserend arts besluit men 'extra pauzes' voor te stellen aan de werkgever. Dat blijkt te helpen!

En dankzij de VOP (hierdoor krijgt de werkgever de extra pauzes voor Ömer vergoed) gaat de werkgever akkoord om Ömer in dienst te nemen.

4. Onzeker over je terugkeer naar werk? Volg loopbaanbegeleiding

Als arbeidsongeschikte werknemer heb je recht op loopbaanbegeleiding zolang je nog een arbeidscontract hebt.

Tijdens loopbaanbegeleiding neem je de tijd om na te denken over je loopbaan samen met een loopbaanbegeleider. Via **oefeningen** krijg je meer inzicht in wie je bent, wat je kan en wat je wil. We kijken vervolgens naar welke jobs je nog kan en bij je passen. We onderzoeken via jobcrafting welke aanpassingen in taken je job haalbaarder zouden maken. Je oriënteert je op passende vacatures (in je eigen bedrijf en elders). Zo ontdek je gaandeweg of je job nog bij jou past en wat je kan doen om terug aan de slag te gaan.

Tot slot maak je samen met je loopbaanbegeleider een **persoonlijk ontwikkelingsplan** met daarin alle concrete stappen om je doel te bereiken. Dit kan je, als je zelf wil, delen met je adviserend arts of arbeidsarts.

De ABVV-loopbaanbegeleiders zijn op de hoogte van de nieuwe re-integratiewetgeving en re-integratiemogelijkheden. Zij kennen de rol van de verschillende actoren die je re-integratie opvolgen en houden hiermee rekening in je persoonlijk ontwikkelingsplan.

Hoe en waar vraag je loopbaanbegeleiding aan?

Je hebt om de 6 jaar recht op 2 loopbaancheques van 4 uur begeleiding. Deze kosten 40 euro per cheque. Het ABVV betaalt zijn leden die 40 euro terug wanneer ze dit volgen bij ABVV-loopbaanbegeleiding.

Wie komt in aanmerking voor loopbaanbegeleiding?

Als je een lopend arbeidscontract hebt, kom je hoogstwaarschijnlijk in aanmerking. Vraag meer uitleg bij de VDAB (in de werkwinkel of via hun gratis servicelijn 0800 30 700) of rechtstreeks bij de loopbaanbegeleiders van het ABVV.



[Lees meer over deze ABVV-dienst achteraan deze infobrochure.](#)

Ben je zelf klaar om terug aan de slag te gaan? Breng in kaart wat je nodig hebt.

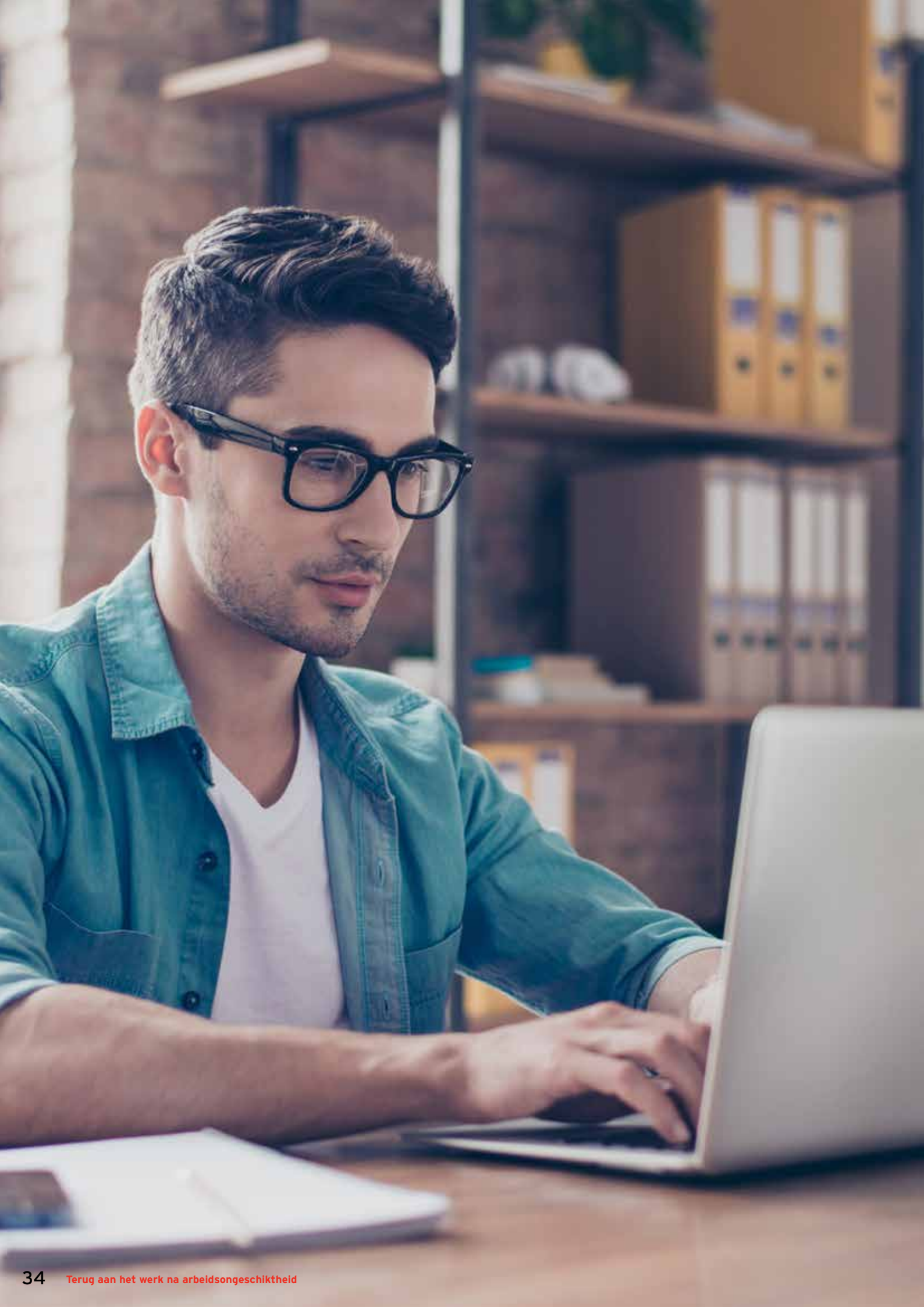
Ben je zelf klaar?
Hoe schat je behandelend arts je terugkeer in?
Heb je zicht op je loopbaanopties?

Wat heb je nodig om je terugkeer vlot te laten verlopen?
Aangepaste uren? Aangepaste werkplek? Taakinhoud?...

Wie kan je ondersteunen?
Op de werkvloer?
Thuis?

Wie van het ABVV kan je helpen?

- > Je ABVV-delegee
- > De ABVV-loopbaanbegeleiders
- > De juridische dienst van het ABVV
- > Je beroepscentrale





Solliciteren: hoe je wapenen tegen vooroordelen?

Je overweegt best vooraf of je al dan niet je situatie aankaart bij een sollicitatie. Wettelijk is niemand verplicht een werkgever in te lichten over het ziekteverleden, maar er kunnen redenen zijn om dit wel te doen.

Mogelijke redenen om je ziekte niet te vermelden:

- Je vindt het niet belangrijk, je huidige job heeft niets te maken met je verleden.
- Je trekt doorgaans wel je plan.
- Je vindt het erg om het te vertellen, je wil geen etiket opgeplakt krijgen.
- Je weet niet hoe je het moet aanpakken en je bent hierdoor terughoudend.

Mogelijke redenen om je ziekte wel te vermelden:

- De problemen beïnvloeden je werkprestaties.
- Je hebt een geruster gevoel als de werkgever/collega's op de hoogte zijn.
- Je weet dat de werkgever er rekening mee houdt.
- Je wil de deeltijdse ziekte-uitkering ontvangen.
- Er zijn gaten in je CV.
- Je komt in aanmerking voor bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM).

Durf reageren!

Wanneer de werkgever onterechte opmerkingen maakt over je gezondheidsprobleem, geef dan aan dat je hier niet mee akkoord gaat. Doe dit op een voorzichtige manier. Anders kan het arrogant overkomen en dat is een afknapper voor werkgevers.

- Schreeuw niet meteen moord en brand, maar vraag naar verduidelijking. Zo kom je ook het standpunt van de werkgever te weten en heb je meer kans om het vooroordeel te weerleggen.
- Zeg duidelijk en beleefd dat je niet akkoord gaat met hem/haar.
- Geef tegenargumenten en stel iets anders voor.
- Zet jouw voordelen op de voorgrond en durf deze uit te spelen.
- Benadruk je positieve eigenschappen en toon je enthousiasme.

Benadruk je troeven!

Geef tijdens het sollicitatiegesprek tegenargumenten om misverstanden uit te leggen.

Probeer vooral de nadruk te leggen op je kwaliteiten en capaciteiten.

- **Vertel waar je goed in bent:**

Linda kan bijvoorbeeld haar sterke inzet en positieve beoordelingen gebruiken als sterkte.

- **Benadruk de positieve dingen:**

Ömer kan zijn jarenlange ervaring in de doe-het-zelf zaak als troef gebruiken.

- **Geef duidelijke voorbeelden:**

Jos kan terugvallen op zijn ervaring in de bouwsector om klanten te winnen.



Vertel voor welke BTOM's (maatregelen) je in aanmerking komt en welke voordelen ze hebben voor de werkgever.

Onzeker over solliciteren tijdens je arbeidsongeschiktheid?

Het is belangrijk om vooraf een duidelijke keuze te maken of je je ziekte wel of niet benoemt tijdens het sollicitatiegesprek. Blijf je onzeker over welke strategie je moet kiezen? Dan kan een gesprek met een ABVV-loopbaanconsulent je helpen.

De ABVV-loopbaanconsulenten zijn op de hoogte van sollicitatietechnieken én van de re-integratiewetgeving. Zij kunnen je dus goed bijstaan om sterk en zelfverzekerd aan je sollicitaties te beginnen.



Lees meer over deze ABVV-dienst achteraan deze infobrochure.



Bestel onze gratis sollicitatiegids

Solliciteren? Voor sommigen een zeldzame bezigheid. Voor anderen een regelmatig terugkerende gebeurtenis. Maar voor iedereen telkens weer een heuse opdracht.

Solliciteren is een echte evenwichtsoefening: wat kan ik, wat wil ik, waar vind ik vacatures, hoe presenteer ik mezelf en hoe pak ik dit aan?

Deze brochure staat boordevol praktische tips, handige checklists en bruikbare voorbeelden zodat je goed bewapend de arena van de arbeidsmarkt kan betreden. Een onmisbaar instrument voor elke werkzoekende.

➤ **Bestel onze gratis sollicitatiegids met de bon achteraan of op www.vlaamsabvv.be**





Waar kan je terecht met vragen?

1. Met welke vragen kan je terecht bij het ziekenfonds?

- vragen over arbeidsongeschiktheid, de aangifte ervan en het bedrag van de uitkeringen
- vragen over de verhoogde tegemoetkoming ingeval van laag gezinsinkomen
- vragen over de rol van de adviserend arts
- alles over werken tijdens ziekteperiode, van vrijwilligerswerk tot de gedeeltelijke werkhervatting en ook vragen over herscholing
- vragen over de sociale maximumfactuur en pensioen
- vragen over hospitalisatieverzekering en/of ziekenvervoer
- uitleenmateriaal (bed, rolstoel, krukken...).

Binnen het ziekenfonds is er ook een Dienst Maatschappelijk Werk. Bij hen kan je terecht voor:

- psychosociale ondersteuning bij ziekte en/of handicap
- info en advies over fiscale en sociale voordelen
- vragen over de zorgverzekering
- vragen over tijdelijke opvangmogelijkheden (bv. herstelkuur)
- aanvragen diensten om de thuissituatie te ontlasten (verpleeg-, poets-, gezinshulp...)
- info over wat je eventueel kan aanvragen bij blijvende beperkingen (bv. inkomensvervangende tegemoetkoming of parkeerkaart voor mindervaliden, aanvragen voor tegemoetkomingen bij de aanschaf van hulpmiddelen via het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap).

2. Bij wie in het ABVV kan je terecht met je vragen?

Met loopbaandienstverlening wil het ABVV alle werkzoekende en werkende leden maximaal ondersteunen en begeleiden tijdens hun loopbaan.

- Werklozen informeren over passende tewerkstellingsmaatregelen, over rechten en plichten, de situatie op de arbeidsmarkt.
- Werklozen begeleiden in hun contacten met de VDAB en de RVA.
- Werkenden een antwoord geven op alle vragen over hun loopbaan.
- Werkenden en werklozen informeren over hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en ondersteunen in hun zoektocht naar een geschikte job of ander werk.

Loopbaanbegeleiding: oriënteren en begeleiden

- **Voor wie?** Je werkte de laatste 24 maanden gedurende minstens 12 maanden (ofwel 9 maanden als interim) en je bent momenteel aan het werk of in opzeg. Tijdens je arbeidsongeschiktheid behoud je wel het recht op loopbaanbegeleiding als je nog een arbeidscontract hebt.
- **Wat?** Mijn job is fysiek of omwille van gezondheidsredenen niet meer haalbaar. Ik kan mijn job eigenlijk niet meer aan. Welke alternatieven heb ik? Ik ben ontevreden over mijn job. Ik voel me ondergewaardeerd. Wat kan ik hieraan veranderen? ...
- **Waar?** Regio Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen
www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding

• Afspraak maken met de ABVV-Loopbaanbegeleiders?

ABVV regio Antwerpen:

03 220 66 41 of loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be

ABVV Limburg

011 22 97 77 of loopbaanbegeleiding.limburg@abvv.be

ABVV Oost-Vlaanderen

09 265 52 58 (Gent)

03 760 04 08 (Sint-Niklaas)

053 72 78 21 (Aalst)

055 33 90 19 (Ronse)

of loopbaanbegeleiding.oostvlaanderen@abvv.be

ABVV West-Vlaanderen

0478 80 57 30 of loopbaanbegeleiding.westvlaanderen@abvv.be

Loopbaanadvies: informeren, oriënteren, adviseren, bemiddelen.

- **Voor wie?** Alle werkzoekenden en werkenden.
- **Wat?** Rechten en plichten, 50-plussers op de arbeidsmarkt, langdurige werkloosheid, opleidingen, controle beschikbaarheid door VDAB en RVA, tijdelijke werkloosheid, schoolverlaters, solliciteren, personen met een arbeidsbeperking.
- **Waar?** In alle ABVV-gewesten.
www.vlaamsabvv.be/loopbaanadvies

• Afspraak maken met de ABVV-Loopbaanconsulenten?

ABVV regio Antwerpen:

03 220 66 44 of loopbaanconsulent.antwerpen@abvv.be

ABVV Limburg:

011 28 71 51 of loopbaanconsulent.limburg@abvv.be

ABVV Mechelen+Kempen:

014 40 03 30 of loopbaanconsulent.mechelenkempen@abvv.be

ABVV Vlaams-Brabant:

016 28 41 47 of loopbaanconsulent.vlaamsbrabant@abvv.be

ABVV Oost-Vlaanderen:

09 265 52 13 of loopbaanconsulent.oostvlaanderen@abvv.be

ABVV West-Vlaanderen:

0478 87 02 57 of loopbaanconsulent@abvv-wvl.be

Een vraag voor de juridische dienst of beroepscentrale?

Ook met al je vragen over arbeidstijd en overuren, betaald educatief verlof, een conflict met je werkgever, je contract, interimwerk, grensarbeid, tijdskrediet, tijdelijke en economische werkloosheid, zwangerschap, ziekte en ongeval.... kan je terecht bij de ABVV-beroepscentrales of de juridische dienst (bij geschillen zoals met mutualiteit, werkgever...).

Raadpleeg de contactinformatie van je centrale in je gewest via www.abvv.be/contact.

De diversiteitsconsulent

Heb je een delegee in jouw bedrijf en moeilijkheden om terug aan de slag te gaan na een periode van arbeidsongeschiktheid? Kaart dit bij hen aan. Zij kunnen je bijstaan tijdens het re-integratietraject.

Er zijn mogelijkheden om je werkpost, je arbeidstijd, je arbeidsinhoud of zelfs de arbeidsorganisatie aan te pakken. De diversiteitsconsulenten van het ABVV bieden hiervoor ondersteuning aan delegees.

Er zijn diversiteitsconsulenten in alle gewesten van het Vlaams ABVV. Meer informatie staat op www.vlaamsabvv.be/diversiteit. Of mail naar diversiteit@vlaamsabvv.be.

De ABVV-werkloosheidsloketten: voor een goede uitbetaling van je dopgeld!

Het ABVV is een erkende uitbetalingsinstelling. Wij informeren en adviseren je over je recht op werkloosheidsuitkering. We stellen zorgvuldig je werkloosheidsdossier samen, zorgen voor een correcte uitbetaling.

Raadpleeg de openingsuren en de contactinformatie van een werkloosheidsdienst in jouw buurt op www.vlaamsabvv.be.

Werklozenwerking: Informeren, vormen en sterker maken

- **Voor wie?** Alle werkzoekenden
- **Wat?** Infosessies en vorming over rechten en plichten als werkloze, sociale zekerheid, arbeidsstatuten (bv. deeltijds werken), actuele werklozen thema's, VDAB, RVA, PWA, breed maatschappelijke thema's... En ook: computercursussen, trainingen sociale vaardigheden, sollicitatietraining...
- **Waar?** Regio Antwerpen, Limburg, Oost- en West-Vlaanderen.

In Antwerpen, Limburg en West-Vlaanderen kan je ook actief worden in een werklozencomité.

www.vlaamsabvv.be/werklozenwerking

Interessante websites

- Algemene informatie over arbeidsongeschiktheid door de federale overheidsdienst **www.belgium.be/nl/werk/gezondheid_en_welzijn/arbeidsongeschiktheid**
- Op de website van je ziekenfonds vind je ook heel wat belangrijke informatie terug over arbeidsongeschiktheid. De informatie van de socialistische mutualiteit vind je via de portaalsite **www.socmut.be**. Klik op 'Uitkeringen'.
- Alles wat je wil weten over de erkenning door de VDAB van een arbeidshandicap, de gespecialiseerde begeleiding en de bijzondere tewerkstellingsmaatregelen vind je ook op de VDAB-website **www.vdab.be/arbeidshandicap**.

Bestelbon

Voornaam en naam:

Straat en nr.:

Postcode: Gemeente:

E-mail:

Bestelt volgende gratis ABVV-brochures:

- ☐ Aan het werk met een arbeidsbeperking
- ☐ Neem je loopbaan in handen: loopbaanwerkboek voor werkenden en werkzoekenden
- ☐ Deeltijds werken, hoe zit dat?
- ☐ Een opleiding volgen?
- ☐ Solliciteren, hoe doe ik dat?
- ☐ Werkloos, wat nu?

TERUGSTUREN NAAR:

Vlaams ABVV, Dienst Loopbaanadvies, Watteeustraart 10, 1000 Brussel
Fax 02 289 01 89, e-mail: loopbaanadvies@vlaamsabvv.be

OF BESTEL ONLINE VIA www.vlaamsabvv.be



We gebruiken je gegevens enkel voor het versturen van de hier bestelde brochures.
Het Vlaams ABVV en zijn VZW's verwerken persoonsgegevens volgens de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de Verordening 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (=AVG).
Als je meer wenst te weten over ons Privacybeleid, surf dan naar www.vlaamsabvv.be/privacy

Terug aan het werk na arbeidsongeschiktheid

Deze brochure vertelt meer over je mogelijkheden wanneer je het werk wil of moet hervatten na ziekte.

We geven een antwoord op volgende vragen:

- Hoe verloopt de erkenning van arbeidsongeschiktheid?
- Wanneer moet ik terug aan het werk?
- Wat is progressieve tewerkstelling, hoe vraag ik dat aan en wat zijn de voordelen?
- Op welke gespecialiseerde begeleiding naar werk kan ik een beroep doen?
- Kan ik me herscholen tijdens mijn arbeidsongeschiktheid, wat kost dat en hoe zit het met mijn statuut tijdens en na de herscholing?
- Wat is loopbaanbegeleiding, hoe en waar vraag ik dat aan?



een sterke vakbond is
broodnodig

VLAAMS
ABVV