

Wegwijzer: Arbeidsongeschiktheid en Re-integratie



INHOUD

INLEIDING	4
1. DE ZIEKTEPERIODE	6
1.1 Het begin van uw arbeidsongeschiktheid	6
1.1.1. Wat is arbeidsongeschiktheid?	6
1.1.2. Ziektemelding	6
1.1.3. Aangifte bij uw ziekenfonds	6
1.1.4. Herval.....	7
1.1.5. Schematisch overzicht ziekte-aangifte	8
1.2. Het verdere verloop van uw arbeidsongeschiktheid	9
1.2.1. De adviserend arts van uw ziekenfonds.....	9
1.1.2. Berekening van uw ziekte-uitkering.....	9
1.2.3. Invaliditeit	10
1.2.4. Berekening van uw invaliditeitsuitkering	11
1.2.5. Mogelijke andere tegemoetkomingen tijdens de arbeidsongeschiktheid.....	12
1.2.6. Activiteiten tijdens je ziekteperiode	13
1.2.7. Het einde van uw ziekteperiode	18
2. Re-integratie, loopbaanbegeleiding, gespecialiseerde jobcoaching.....	19
2.1. De werkhervatting	19
2.1.1. Het KB van 01/12/2019.....	20
2.1.2. Het re-integratietraject	21
3. Outplacement of werkzoekende verhaal	23
3.1. Medisch outplacement	23
3.1.1. Principe en toepassingsgebied	23
3.1.2. Inhoud van het outplacement	23
3.1.3. Verloop van het outplacement	24
3.1.4. Vrijstelling van de verplichting tot outplacementaanbod.....	25
4. Arbeidshandicap of -beperking	25
4.1. Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM)	25
4.2. Hoe aanvragen	27
5. Partners in je zoektocht naar ander/aangepast werk.....	27
5.1. VDAB	27
5.2. Een GTB (Gespecialiseerde trajectbepaling- en begeleidingsdienst)...	27
5.3. Een GOB (Gespecialiseerd opleidings-, begeleidings-, en bemiddelingscentrum).....	28
CONTACT	29

INLEIDING

Beste patiënt,

Vechten tegen een ziekte of leven met gezondheidsklachten is vaak een hardnekkige strijd, terug gaan werken mag dat niet zijn.

Een job zorgt namelijk niet alleen voor inkomsten, maar geeft ons ook structuur en zingeving in ons leven.

In de praktijk merken we echter dat veel patiënten moeite ondervinden om na een periode van ziekte terug aan de slag te gaan. Ook wanneer u moet leven met gezondheidsklachten is een zoektocht naar aangepast werk vaak geen evidentie.

Met deze brochure willen we u wegwijs maken (in de wetgeving) aangaande arbeidsongeschiktheid en arbeidsre-integratie.

- Hoe verloopt uw periode van arbeidsongeschiktheid?
- Welke acties moet u ondernemen?
- Welke activiteiten mag u uitvoeren?
- Wat zijn uw mogelijkheden wanneer u uw huidige job niet meer aankan?
- Bij welke instanties kan u terecht in uw zoektocht en begeleiding naar (aangepast) werk?
- ...

Deze brochure bespreekt beknopt bovenstaande onderwerpen, voor bijkomende informatie willen we u verwijzen naar uw ziekenfonds, de arbeids-arts van uw werkgever en/of de VDAB.

Zij kunnen u immers bijkomende informatie verschaffen over het proces van arbeidsre-integratie.

De sociale werkers van de dienst patiëntenbegeleiding

Deze brochure werd ontwikkeld door de dienst patiëntenbegeleiding van az Vesalius.

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave ma worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van az Vesalius.

Uw sociale werker is:



1. DE ZIEKTEPERIODE

1.1 Het begin van uw arbeidsongeschiktheid

1.1.1. Wat is arbeidsongeschiktheid?

U bent arbeidsongeschikt wanneer u door ziekte, medische ingreep, zwangerschap of een (arbeids)ongeval (tijdelijk) niet meer in staat bent om te werken. In het geval van een arbeidsongeval meldt u dit best in het ziekenhuis, bij uw ziekenfonds en moet u een aangifte doen bij de arbeidsongevallenverzekering van uw werkgever.

1.1.2. Ziektemelding

Ik ben werknemer

U moet uw ziekte melden aan uw werkgever/ interimkantoor volgens de procedure zoals vermeld in het arbeidsreglement. In eerste instantie meldt u het best zo snel mogelijk telefonisch. Uw werkgever zal ook een medisch attest opvragen. Verder doet u ook aan aangifte bij uw ziekenfonds.

Ik ben werkloos

Wanneer u werkloos bent, moet u tijdig uw vakbond verwittigen of de hulpkas wanneer u niet gesyndiceerd bent. Geef uw ziektedagen aan op je werkloosheidskaart met de letter Z.

Als werkloze wordt u geacht ook u uw ziekenfonds te verwittigen van uw ziekte.

Ik ben zelfstandige

Als u zelfstandige bent, verwittigt u uw opdrachtgever, uw ziekenfonds, uw sociaal verzekeringsfonds en eventueel uw verzekeraar gewaarborgd inkomen. U heeft tijdens uw eerste maand arbeidsongeschiktheid geen recht op een uitkering.

1.1.3. Aangifte bij uw ziekenfonds

Door middel van het document “**getuigschrift van arbeidsongeschiktheid**” of “**de vertrouwelijke**” dient u ook uw ziekte aan te geven aan uw ziekenfonds. U kan dit bekomen op de website of afhalen aan het loket van uw ziekenfonds. Weet dat er wettelijke termijnen zijn waarin u deze aangifte in orde moet brengen. Na ontslag uit het ziekenhuis beschikt u maar over twee kalenderdagen om deze aangifte tijdig te bezorgen aan het ziekenfonds.

Blijft u ziek na de periode van arbeidsongeschiktheid, breng dan uw ziekenfonds binnen de twee kalenderdagen op de hoogte. U moet een nieuw getuigschrift van arbeidsongeschiktheid laten invullen door uw behandelend arts. Deze dient aan te kruisen dat het om een verlenging van de arbeidsongeschiktheid gaat. Dit getuigschrift moet u binnen de twee kalenderdagen aan uw ziekenfonds bezorgen. Verlengingsattesten zijn enkel noodzakelijk tijdens het eerste jaar van je ziektedossier. Hierna spreekt de geneeskundige raad voor invaliditeit zich uit over je dossier.

1.1.4. Herval

Bij herval binnen de 14 kalenderdagen (drie maanden voor invaliden) heeft u twee kalenderdag de tijd om uw aangifte in orde te maken. Enkel als vast benoemd ambtenaar moet u geen aangifte doen bij het ziekenfonds omdat uw werkgever u blijft uitbetalen.

Bij een laattijdige aangifte riskeert u 10% van uw uitkering te verliezen (en dit totdat uw ziekenfonds de vertrouwelijke correct ontvangen heeft).

1.1.5. Schematisch overzicht ziekte-aangifte

	Eerste aangifte	Verlenging
Werklozen en andere personen die niet (meer) werken bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid (bv. Interimarissen van wie het contract afloopt)	2 Kalenderdagen**	2 Kalenderdagen**
Onthaalouders die kinderopvang doen voor een overkoepelende organisatie zoals Kind & Gezin of een OCMW	2 Kalenderdagen**	2 Kalenderdagen**
Arbeiders	14 Kalenderdagen*	2 Kalenderdagen**
Bedienden	28 Kalenderdagen*	2 Kalenderdagen**
Zelfstandigen	14 Kalenderdagen*	2 Kalenderdagen*
Vast benoemde ambtenaren	Geen	Geen
Na ontslag uit het ziekenhuis	2 Kalenderdagen	
Bij het hervallen: -Binnen de 14 kalenderdagen na de werkhervatting (tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid) -Binnen de 3 maanden na werkhervatting (vanaf het tweede jaar arbeidsongeschiktheid)	2 Kalenderdagen**	

* Het gaat om kalenderdagen, te rekenen vanaf de eerste ziektedag.

** Het gaat om kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag na het begin van de ziekte.

1.2. Het verdere verloop van uw arbeidsongeschiktheid

1.2.1. De adviserend arts van uw ziekenfonds

De adviserend arts zal uw arbeidsongeschiktheid meestal erkennen op basis van de gegevens vermeld op het ingediende getuigschrift. In de meeste gevallen zal hij de voorgestelde periode van uw behandelende arts volgen. Hij kan deze periode echter ook aanpassen. Het is mogelijk dat hij u eerst per uitnodigingsbrief oproept voor een medisch onderzoek om over de einddatum te beslissen. Ga hier steeds op in!



Verwittig steeds de adviserend arts als u gedurende een bepaalde periode niet aanwezig zal zijn op uw officiële adres (bv. wegens vakantie of omdat u elders herstelt). Zo voorkomt u dat u een controle-onderzoek misloopt, wat kan leiden tot een onderbreking van je uitkeringen.

1.1.2. Berekening van uw ziekte-uitkering

Uw ziekenfonds kan uw recht op ziekte-uitkeringen pas bepalen wanneer het beschikt over alle noodzakelijke informatie bijvoorbeeld uw inlichtingenblad. Dit inlichtingenblad ontvangt u van uw ziekenfonds nadat ze uw “getuigschrift van arbeidsongeschiktheid” of “de vertrouwelijke” hebben ontvangen en verwerkt.

Verder zal uw ziekenfonds bij uw werkgever en/of uw uitbetalingsinstelling van uw werkloosheidsuitkering de gegevens opvragen die noodzakelijk zijn voor de berekening van uw ziekte-uitkeringen.

Ik ben werknemer

Als arbeider of bediende ontvangt u een ziekte-uitkering vanaf de eerste dag na de periode van gewaarborgd loon.

Uw ziekte-uitkering bedraagt **60 % van uw laatste brutoloon**. Dit bedrag wordt wel begrensd. Uw uitkering zal nooit meer bedragen dan een vooraf bepaald maximumbedrag.

Uw ziekte-uitkering wordt uitbetaald voor alle dagen van de week, behalve voor zondag. Deze uitkering is belastbaar. In bepaalde gevallen wordt er bedrijfsvoorheffing ingehouden.

Wanneer u meer dan 6 maanden arbeidsongeschikt bent, treedt er vanaf de 7de maand een bijkomende beschermingsmaatregel in werking. Uw uitkering zal vanaf dan niet minder bedragen dan een vooraf bepaald minimumbedrag. Op die manier zal uw uitkering niet lager liggen dan het leefloon.

Ik ben werkloos

Als werkloze ontvangt u een ziekte-uitkering vanaf de eerste dag van uw ziekte.

Uw uitkering bedraagt de eerste 6 maanden hetzelfde als uw werkloosheidsuitkering, tenzij deze hoger is dan 60 % van het basisloon. In dat geval wordt uw uitkering beperkt tot 60 % van het basisloon. Vanaf de 7de maand arbeidsongeschiktheid bedraagt uw uitkering ter 60 % van het basisloon. Uw basisloon wordt bepaald door de instelling die uw werkloosheidsuitkeringen betaalde.

Ik ben zelfstandige

Als zelfstandige ontvangt u een vast dagbedrag vanaf de 1ste dag als u langer dan 7 dagen ziek bent. Het gaat om een vast/forfaitair bedrag dat afhankelijk is van uw gezinssituatie en -inkomen. Dit bedrag kan verminderd worden met eventuele vergoedingen die u ontvangt voor een arbeidsongeval, beroepsziekte, ongeval gemeen recht ...

Gedurende ziekteperiodes van 7 dagen of minder ontvangt u geen uitkering. Na één jaar ziekte kunt u een hogere ziekte-uitkering ontvangen als uw bedrijf of vrij beroep volledig werd stopgezet omwille van uw arbeidsongeschiktheid.

Voor de exacte berekening van uw ziekte-uitkering verwijzen we u naar uw ziekenfonds.

1.2.3. Invaliditeit

Bent u **langer dan één jaar arbeidsongeschikt** dan gaat u over naar het stelsel van invaliditeit zodra de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit uw invaliditeit erkent. Op dat ogenblik wordt u een adviserend arts van uw ziekenfonds

toegewezen die uw dossier verder zal opvolgen.

Op dat ogenblik verandert er wel wat:

- Het ziekenfonds betaalt uw uitkering maandelijks in plaats van tweewekelijks.
- Het bedrag van uw uitkering is afhankelijk van uw gezinssituatie en gezinsinkomen.
- Het ziekenfonds houdt geen bedrijfsvoorheffing meer in op uw uitkering. Dat heeft gevolgen voor uw belastingaangifte.
- De Geneeskundige Raad voor Invaliditeit (GRI) van het RIZIV bepaalt en erkent de periode die u arbeidsongeschikt bent. U hoeft dus niet langer een 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' op te sturen naar uw ziekenfonds wanneer uw behandelende arts uw ziekte verlengt.

De GRI kan u uitnodigen voor een consultatie. Daarnaast kan ook de adviserend-arts van uw ziekenfonds u nog altijd oproepen voor een controle. U bent verplicht hierop aanwezig te zijn.

Wanneer u niet ingaat op de uitnodiging voor de controle bij de adviserend-arts of de GRI, zal uw uitkering worden stopgezet.

1.2.4. Berekening van uw invaliditeitsuitkering

Ik ben werknemer of werkloos

Als werknemer of werkloze bedraagt uw invaliditeitsuitkering:

- 65 % van je laatste brutoloon voor personen met gezinslast
- 55 % van je laatste brutoloon voor alleenstaanden
- 40 % van je laatste brutoloon voor samenwonenden

Het bedrag van uw uitkering wordt begrensd. Uw uitkering kan nooit meer bedragen dan een vooraf bepaald maximumbedrag en nooit minder dan een vooraf bepaald minimumbedrag. Was u werkloos op het moment dat u arbeidsongeschikt werd? Dan wordt uw uitkering voor invaliditeit berekend op basis van het basisloon (bepaald door de instelling die uw werkloosheidsuitkeringen betaalde).



Het overzicht van de minimum- en maximumbedragen kan u opvragen bij uw ziekenfonds.

Ik ben zelfstandige

Als zelfstandige ontvangt u een vast / forfaitair bedrag. Dat bedrag is afhankelijk van uw gezinssituatie en -inkomen. Ook het feit of uw bedrijf al dan niet is stopgezet, beïnvloedt de daguitkering.

Er bestaan 6 verschillende forfaitaire dagbedragen:

1. met gezinslast zonder stopzetting van bedrijf
2. met gezinslast met stopzetting van bedrijf
3. zonder gezinslast voor alleenstaande zonder stopzetting van bedrijf
4. zonder gezinslast voor alleenstaande met stopzetting van bedrijf
5. zonder gezinslast voor samenwonende zonder stopzetting van bedrijf
6. zonder gezinslast voor samenwonende met stopzetting van bedrijf

Uw gezinssamenstelling wordt bepaald op basis van de gegevens in het Rijksregister.

Voor de exacte berekening van uw invaliditeitsuitkering verwijzen we u naar uw ziekenfonds.

1.2.5. Mogelijke andere tegemoetkomingen tijdens de arbeidsongeschiktheid

Door uw ziekte 'kunt' u naast een ziekte of invaliditeitsuitkering ook recht hebben op bijkomende voordelen of tegemoetkomingen. Informeer u daarom bij uw ziekenfonds over de volgende socio-financiële voordelen waarop u 'mogelijks' aanspraak kan maken:

- Hulp aan Derden
- Kinderbijslag met sociale toeslag
- Fedris (voor arbeidsongevallen, beroepsziekten en asbestslachtoffers)
- Inhaalpremie voor invaliden
- Zorgbudget Zwaar Zorgbehoevenden
- Maximumfactuur
- Verhoogde tegemoetkoming of omniostatuu
- Integratietegemoetkoming/inkomensvervangende tegemoetkoming
- Tegemoetkoming voor chronisch zieken
- Sociaal telefoon-, gsm- of internettarief
- Huurvermindering voor sociale woningen
- Belastingvermindering (inkomsten en onroerende voorheffing)
- Vlaamse huursubsidie of installatiepremie
- Vermindering successierechten
- ...

1.2.6. Activiteiten tijdens je ziekteperiode

Tijdens uw arbeidsongeschiktheid kunt u bepaalde activiteiten uitoefenen. Voorbeelden hiervan zijn: vrijwilligerswerk, een deeltijdse betaalde job, of een heel nieuw beroep aanleren. Deze activiteiten geven u een zinvolle tijdsbesteding die structuur geeft aan uw leven. Naast zingeving dragen ze ertoe bij om op uw eigen tempo weer aan het werk gaan.

Alvorens deze activiteiten te starten moet u **vooraf contact** opnemen **met de adviserend arts van uw ziekenfonds**, zodat u samen kan nagaan wat haalbaar is en hoe u uw activiteit met uw ziekte-uitkering kan combineren. Start nooit een activiteit tijdens uw ziekte zonder goedkeuring van uw adviserend-arts. Ook een **reis naar het buitenland** moet u best melden aan de adviserende arts. Voor bepaalde bestemmingen heeft u namelijk de expliciete toestemming nodig. Wanneer u dat toch doet, eindigt uw arbeidsongeschiktheid en verliest u uw recht op een ziekte-uitkering.

Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk levert je geen loon op, maar biedt heel wat andere voordelen zoals zingevingen en dankbaarheid. Je leert nieuwe mensen kennen en verwerft nieuwe vaardigheden die nuttig kunnen zijn voor je verdere professionele carrière.



Voor u (opnieuw) start als vrijwilliger moet u een afspraak maken bij de adviserend arts van uw ziekenfonds. Die gaat na of het vrijwilligerswerk dat u wilt doen te combineren is met uw gezondheid.

Soms krijgt u voor vrijwilligerswerk wel een **kostenvergoeding**. Wanneer u arbeidsongeschikt bent, mag u deze vergoeding ontvangen, boven op uw uitkering.

U moet kiezen tussen een forfaitaire of een reële vergoeding. U mag beide vergoedingen niet combineren, behalve als u een beperkte terugbetaling van uw vervoerskosten krijgt. Deze keuze geldt het hele kalenderjaar.

Het is belangrijk dat u **de wettelijke maximumbedragen van de kostenvergoeding respecteert**. Wanneer u dit niet doet loopt u het risico dat u uw ziekte-uitkering moet terugbetalen voor alle dagen waarop u als vrijwilliger heeft gewerkt.

Voor bijkomende informatie en de maximum bedragen van de kostenvergoeding verwijzen we u naar uw ziekenfonds.

Gedeeltelijke werkhervatting: (medisch deeltijds of progressieve werkhervatting)

Wanneer u langere periode volledig arbeidsongeschikt was, is onmiddellijk voltijds terug aan de slag gaan, niet altijd haalbaar. **Gedeeltelijke werkhervatting**, ook wel ‘**medisch deeltijds**’ of ‘**progressieve werkhervatting**’

genoemd, is een goede maatregel om geleidelijk opnieuw aan uw werk te wennen. U verkleint bovendien het risico op herval.

Gedeeltelijke werkhervatting laat u toe om op uw eigen tempo terug te keren naar de arbeidsmarkt. Daarenboven is deze maatregel ook financieel voordelig. Wanneer u arbeidsongeschikt bent en gedeeltelijk uw werk hervat, behoudt u een deel van uw uitkering. U krijgt dus zowel een loon (voor de tijd dat u werkt) als een uitkering (voor de tijd dat u arbeidsongeschikt bent).

Uw werkgever moet uiteraard ook akkoord gaan met uw gedeeltelijke werkhervatting.

Als werknemer of werkloze kunt u een gedeeltelijke werkhervatting aanvragen voor:

- uw vroegere beroepsactiviteit
- een zelfstandige activiteit in bijberoep
- een andere job, bijvoorbeeld in een ander bedrijf.

Van zodra u uw aanvraag heeft ingediend bij de adviserend-arts, mag u het werk gedeeltelijk hervatten. Doe deze aanvraag steeds met de post: de postdatum geldt namelijk als bewijs. Indien u uw gedeeltelijke werkhervatting niet op voorhand heeft aangevraagd, kan uw uitkering verlaagd worden met 10 % of kan uw ziekte-erkenning zelfs gestopt worden.

Uw ziekte-uitkering wordt opnieuw berekend zodra uw gedeeltelijke werkhervatting aanvangt. Uw uitkering wordt procentueel verminderd met het aantal uren dat u presteert in verhouding tot een voltijdse werknemer:

- Werkt u maximaal 20 % van een voltijdse baan? Dan kunt u uw uitkering zonder meer combineren met de gedeeltelijke werkhervatting.
- Werkt u meer dan 20 %, dan wordt uw uitkering procentueel verminderd. Er is wel een vrijstelling van 20 %. Als u het werk hervat aan 50 %, wordt uw uitkering dus verminderd met 30 %, want $50 - 20 = 30$.

Voor de berekening van uw uitkering heeft uw ziekenfonds een attest nodig van uw werkgever waarop deze elke maand uw reële prestaties invult. Uw werkgever kan deze documenten elektronisch overmaken aan uw ziekenfonds.

Wanneer u een zelfstandig bijberoep uitvoert tijdens uw arbeidsongeschiktheid, verandert uw uitkering niet gedurende de eerste 6 maanden. Hierna wordt uw uitkering met 10 % verminderd. Vanaf het 4de jaar na het jaar van uw toestemming, wordt uw uitkering opnieuw berekend.

Voor de exacte berekening van uw invaliditeitsuitkering verwijzen we u naar uw ziekenfonds.

Er wordt nauwelijks of geen bedrijfsvoorheffing ingehouden op uw uitkering. Wanneer u zowel een uitkering als een loon ontvangt, zal u dus meer belastingen moeten betalen. Met vragen hierover kan u terecht bij uw vakbond of de hulpkas.

Als arbeidsongeschikte zelfstandige heeft u een aantal mogelijkheden om het werk gedeeltelijk te hervatten. U kunt een deel van uw zelfstandige activiteit hernemen of voor een beperkt aantal uren een andere activiteit starten als zelfstandige of werknemer.

U mag het werk echter **pas gedeeltelijk hervatten nadat u de goedkeuring van de adviserend-arts heeft ontvangen.**

- Wanneer u uw zelfstandige activiteit op korte termijn opnieuw kunt hervatten? Vraagt u vooraf een toestemming voor maximaal 6 maanden (uitzonderlijk verlengbaar tot 18 maanden).
- Wanneer u uw zelfstandige activiteit niet op korte termijn opnieuw kunt uitvoeren? Vraagt u vooraf een toestemming zonder beperking in tijd

(dat wil zeggen: tot de einddatum van uw arbeidsongeschiktheid). De adviserend-arts herbekijkt uw dossier elke 6 maanden, mogelijk na een medische controle.

De eerste 6 maanden kunt u het inkomen uit uw gedeeltelijke werkhervatting volledig combineren met uw uitkering.

Vanaf de 7de maand wordt uw uitkering met 10 % verminderd, onafhankelijk van het inkomen uit uw gedeeltelijke werkhervatting.

Vanaf het 4de jaar bepaalt uw inkomen uit uw gedeeltelijke werkhervatting het bedrag van uw uitkering. Als uw beroepsinkomen hoger is dan een bepaalde drempel (die jaarlijks wordt bepaald), kan uw uitkering verminderd

of geschorst worden. Vanaf het 4de jaar moet u een inkomensverklaring invullen en aan uw ziekenfonds bezorgen.

Breng uw ziekenfonds op de hoogte als u uw gedeeltelijke werkhervatting als zelfstandige tijdelijk stopzet en u dus opnieuw volledig arbeidsongeschikt bent!

Herscholing

Bent u o.w.v. medische problemen niet in staat om terug te keren naar je vorige job? Maak dan een afspraak bij uw adviserend-arts. Hij onderzoekt of u in aanmerking komt voor een herscholing. Als de adviserend-arts vindt dat u hiervoor geschikt bent, kan hij u doorverwijzen naar de werkwinkel van de VDAB voor begeleiding naar geschikt werk.



Onder bepaalde voorwaarden kan uw ziekenfonds een deel van de herscholing betalen, bijvoorbeeld inschrijvingskosten, materiaal of verplaatsingskosten. Meer informatie hierover krijgt u van uw adviserend-arts.

Een herscholing kan meerdere jaren duren. In die periode krijgt u nog altijd uw ziekte- of invaliditeitsuitkering. Wanneer u de opleiding met succes heeft voltooid, krijgt u onder bepaalde voorwaarden een eenmalige premie. Zodra u de herscholing hebt afgerond, moet u actief op zoek gaan naar werk en ingaan op een aanbod tot tewerkstelling. Wanneer u de opleiding heeft afgerond, bent u niet langer arbeidsongeschikt en stopt in principe uw uitkering. In bepaalde omstandigheden kan de adviserend-arts u extra tijd geven om werk te vinden.

1.2.7. Het einde van uw ziekteperiode

Er zijn 4 verschillende situaties die het einde kunnen betekenen van uw arbeidsongeschiktheid:

1. U gaat terug aan het werk:

Wanneer u **voor of op de einddatum** van uw erkenningsperiode uw werk hervat, bezorg dan een bewijs van arbeidshervatting of van werkloosheid aan uw ziekenfonds. Het document moet, ingevuld en ondertekend worden door uw werkgever of door de uitbetalingsinstelling van uw werkloosheidsuitkering. Bezorg het bewijs binnen de acht dagen na het einde van uw arbeidsongeschiktheid aan uw ziekenfonds. Als zelfstandige dient u dit binnen de twee dagen te doen.

Wanneer u het werk of de werkloosheid hervat, de eerste werkdag **na de einddatum** van uw erkenningsperiode, moet u geen bewijs van arbeidshervatting of werkloosheid bezorgen daar de erkenning automatisch wordt stopgezet.

2. De adviserend-arts bepaalt dat u terug het werk moet hervatten:

Wanneer de adviserend-arts niet akkoord gaat met de einddatum die uw behandelende arts voorstelde, nodigt hij u uit voor een medische controle. Ook als de adviserend-arts de voorgestelde einddatum reeds erkend heeft, kan hij u nog steeds uitnodigen voor een medische controle.

Als uit de medische controle blijkt dat u niet langer arbeidsongeschikt bent, dan maakt de adviserend-arts een einde aan uw arbeidsongeschiktheid. De volgende dag moet u uw werk of werkloosheid hervatten. U krijgt een uitkering tot en met de dag van de medische controle.

3. (Brug)pensioen of overlijden: een pensioen of overlijden betekenen automatisch het einde van de arbeidsongeschiktheid.

Gaat u **op uw 65ste op pensioen**? Dan gebeurt de omzetting van arbeidsongeschiktheid naar pensioen automatisch. U hoeft hier dus niets voor te doen. Uw ziekenfonds krijgt automatisch de vereiste gegevens van de Rijksdienst voor Pensioenen.

Gaat u **vóór uw 65ste op (brug)pensioen**? Dan gebeurt de omzetting van arbeidsongeschiktheid naar pensioen niet automatisch. Om uw pensioen te

bekomen, moet u een aanvraag indienen bij je gemeentebestuur of op de website www.pensioenaanvraag.be.

Deze aanvraag kunt u maximaal een jaar vooraf doen. Hou er rekening mee dat de administratieve afhandeling enige tijd in beslag kan nemen.

Doe dus tijdig uw aanvraag. hou er wel rekening mee dat uw pensioen ten vroegste kan ingaan vanaf de maand die volgt op uw aanvraag.

4. U woont in het buitenland: wanneer u in het buitenland gaat wonen, is dit automatisch het einde in van uw arbeidsongeschiktheid.

Wanneer u langer dan een maand ziek bent geweest, moet u voor u het werk opnieuw aanvangt op controle gaan bij de arbeids-arts van uw werkgever!

Blijft u langer ziek dan de verwachte einddatum? Laat uw behandelend arts dan een nieuw 'Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' invullen en stuur het binnen de 48 uur naar uw ziekenfonds.

2. RE-INTEGRATIE, LOOPBAANBEGELEIDING, GESPECIALISEERDE JOB COACHING

2.1. De werkhervatting

Bent u klaar om terug aan de slag te gaan, dan kan dit in onderling overleg (informeel) of via de re-integratie procedure (formeel).

Tijdens uw ziekte kunt u op eigen initiatief en in samenspraak met uw werkgever, arbeidsarts en / of adviserend-arts alle voorgaande maatregelen aanvragen om uw terugkeer naar de werkvloer te bewerkstelligen.

Wanneer u dit niet heeft gedaan, kan de adviserend-arts of uw werkgever zelf contact met u opnemen. Dit kadert in het re-integratietraject, een maatregel van de overheid om langdurig zieke werknemers en werkzoekenden te stimuleren om terug aan de slag te gaan.

2.1.1. Het KB van 01/12/2019

Volgens KB van 01/12/2016 kunt u zelf steeds het re-integratietraject opstarten bvb. wanneer u terug klaar bent om het werk te hervatten, maar van oordeel bent dat uw job niet meer geschikt is omwille van uw ziekte. Dit kunt u doen met het oog op een medisch ontslag of met als doel een terugkeer naar uw job met al dan niet tijdelijk/aangepast werk.



Ook de **adviserend arts van uw ziekenfonds** kan **na twee aaneensluitende maanden ziekte** autonoom beslissen om het re-integratietraject op te starten.

Tenslotte kan ook **uw werkgever** een re-integratietraject opstarten en dit **ten vroegste na een periode van vier aaneensluitende maanden** arbeidsongeschiktheid. Of vanaf het moment dat de werknemer een geneeskundig attest overhandigt dat zijn definitieve arbeidsongeschiktheid bewijst.

Er zijn verschillende partijen in het re-integratietraject, nl. u als werknemer en uw behandelend arts, de adviserend arts, de werkgever en de arbeids-arts. Elke partij dient mee te werken aan een re-integratieplan op straffe van een sanctie.

Er is een belangrijke rol voor de adviserend-arts van uw ziekenfonds opgesteld. Hij oordeelt namelijk over de mogelijkheid/zin van een progressieve werkhervatting.

Let op: zelfstandigen of ambtenaren en ook mensen met een arbeidsongeval of beroepsziekte kunnen zelf geen re-integratietraject opstarten.

2.1.2. Het re-integratietraject

Afhankelijk van wie het re-integratietraject opstart, zal u worden uitgenodigd door de adviserend-arts van uw ziekenfonds of de arbeids-arts van uw werkgever.

Deze zal nagaan of u het werk in de overeengekomen termijn kan uitvoeren of dat er aangepast werk moet gezocht worden. De arbeids-arts doet een onderzoek naar uw werkpost en uw werkomgeving van de werknemer. Vervolgens zal er een overleg plaatsvinden tussen de adviserend-arts van uw ziekenfonds, de arbeids-arts van uw werkgever en uw behandelend arts.

Hieruit kunnen 5 mogelijke beslissingen volgen:

1. U kunt uw eigen werk op termijn hervatten, in tussentijd is er geen aangepast of ander werk.
2. U kunt uw eigen werk op termijn hervatten, in tussentijd kan er aangepast of ander werk voorzien worden. De werkgever / arbeidsarts zal in overleg met u een re-integratieplan opstellen. (arbeids-arts heeft hiervoor 55 werkdagen de tijd)
3. U bent definitief ongeschikt om uw eigen werk te hervatten, maar zou wel een ander werk bij uw werkgever kunnen opnemen. (arbeids-arts heeft 12 maanden de tijd)
4. U bent definitief ongeschikt om uw eigen werk te hervatten en bent ook niet in staat om een andere job uit te voeren bij uw werkgever. Er volgt een definitieve ongeschiktheidsverklaring. In dit geval kan de werkgever u ontslaan wegens medische overmacht. Tegen deze beslissing kunt u binnen de zeven werkdagen in beroep gaan. Laat u in deze situatie best bijstaan door uw vakbondsafgevaardigde.
5. Onbepaald, re-integratie is om medische redenen nog niet mogelijk, het is op dat moment niet zinvol voor u om een re-integratietraject op te starten.

U bent werknemer

De werkgever formuleert een re-integratieplan in overleg met u als werknemer, de arbeids-arts en eventueel andere betrokken actoren. Dit plan legt de arbeidsarts vervolgens voor aan de adviserend-arts. De werkgever bezorgt het plan ook aan u als werknemer. Als werknemer heeft u 5 dagen tijd om dit plan goed te keuren of af te wijzen. U kan weigeren het voorgestelde werk te doen en dan blijft u ongeschikt totdat u het werk hervat of tot er een nieuwe gezondheidsbeoordeling gedaan wordt door de arbeids-arts.

Eventueel stelt hij een nieuw re-integratietraject voor.

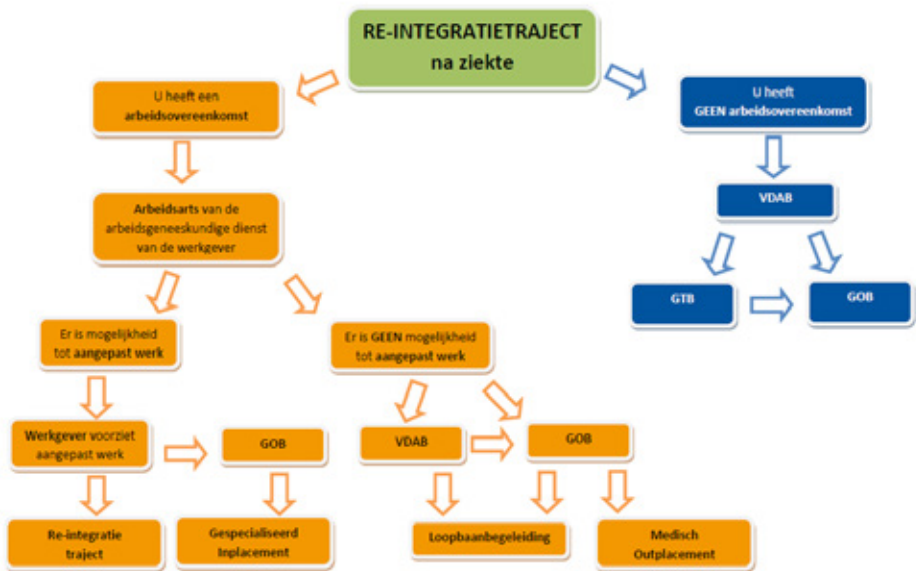
Als u als werknemer definitief arbeidsongeschikt bent verklaard voor het overeengekomen werk en u weigert het voorgestelde werk te doen, beëindigt ook definitief het re-integratietraject. Uw werkgever kan beslissen om de arbeidsovereenkomst te stoppen op grond van medische overmacht. U behoudt uw recht op een uitkering en moet geen opzegperiode doen, maar u krijgt ook geen ontslagvergoeding. Voor ondersteuning hierbij kan u steeds terecht bij uw vakbond of de Hulpkas.

Het geweigerde re-integratieplan wordt bezorgd aan de adviserend-arts. De adviserend-arts kan dan zelf een re-integratietraject opstarten bij een andere werkgever of via opleiding of hij kan u doorverwijzen naar erkende centra voor loopbaanbegeleiding. www.vdab.be/loopbaanbegeleiding/waar#/

U bent werkloos

Wanneer u werkzoekende bent kan de adviserend-arts van uw ziekenfonds u verwijzen naar de VDAB. Deze zullen u begeleiden bij uw re-integratie.

Schematisch overzicht Re-integratietraject



3. OUTPLACEMENT OF WERKZOEKENDE VERHAAL

3.1. Medisch outplacement

3.1.1. Principe en toepassingsgebied

Wanneer u als werknemer definitief arbeidsongeschikt bent wegens ziekte of ongeval, kan aan de arbeidsovereenkomst slechts een einde worden gesteld wegens medische overmacht nadat eerst het re-integratietraject voor definitief arbeidsongeschikte werknemers volledig is doorlopen en beëindigd.



De specifieke regeling van outplacement bij medische overmacht is van toepassing wanneer, na afloop van het bedoelde re-integratietraject, de werkgever zich op de definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer beroept om het einde van de arbeidsovereenkomst vast te stellen. Dit kan pas wanneer alle stappen van het traject zijn doorlopen.

De regeling is niet van toepassing wanneer u als werknemer zich beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst. Zij is evenmin van toepassing wanneer beide partijen gezamenlijk (werkgever én werknemer) het einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht vaststellen.

3.1.2. Inhoud van het outplacement

De werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht heeft ten laste van de werkgever recht op een outplacementbegeleiding ter waarde van 1.800 euro.

Outplacementbegeleiding wordt in deze context gedefinieerd als een geheel van begeleidende diensten en adviezen op maat van een werknemer met een gezondheidsproblematiek die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener worden verleend, om die werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe

werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

3.1.3. Verloop van het outplacement

De werkgever moet binnen de 15 dagen nadat hij het einde van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht heeft vastgesteld, schriftelijk een outplacementaanbod ter waarde van 1.800 euro doen aan de werknemer. Dit aanbod van outplacementbegeleiding moet beantwoorden aan dezelfde kwaliteitscriteria als die welke gelden in de algemene regeling op het outplacement en moet op maat zijn van de werknemer met een gezondheidsproblematiek.

Vanaf het aanbod door de werkgever beschikt de werknemer over een termijn van 4 weken om schriftelijk in te stemmen met het aanbod. Reageert de werknemer niet binnen deze periode, dan vervalt zijn recht op outplacement.

Indien de werknemer het aanbod van de werkgever aanvaardt, heeft hij recht op een outplacementbegeleiding van 30 uren gedurende een maximumperiode van drie maanden te rekenen vanaf de instemming met het aanbod. Wanneer de werknemer instemt, informeert hij de adviserend-arts van het ziekenfonds over de aanvang en de inhoud van de outplacementbegeleiding.

Dit dient te gebeuren binnen een termijn van 15 dagen na aanvang van de outplacementbegeleiding. De werknemer kan ook toestemming geven aan het outplacementbureau om deze informatie aan de adviserend-arts te bezorgen.

Wanneer de werknemer voorafgaand aan of tijdens het verloop van de outplacementbegeleiding een betrekking bij een nieuwe werkgever vindt of een beroepsbezigheid als zelfstandige opstart, kan hij de outplacementbegeleiding onderbreken. Hij dient de werkgever in dat geval te



verwittigen dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten of voort te zetten.

Indien in die situatie de werknemer zijn betrekking bij een nieuwe werkgever verliest binnen de drie maanden na de indiensttreding, dan kan hij een hervatting van de outplacementbegeleiding vragen. Deze vangt aan in de fase

waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van zes maanden nadat zij werd aangevat.

3.1.4. Vrijstelling van de verplichting tot outplacementaanbod

De werkgever is vrijgesteld van de verplichting om het specifieke outplacement bij medische overmacht aan te bieden, wanneer het de werknemer is die zich beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst. Zij is evenmin van toepassing wanneer beide partijen gezamenlijk (werkgever én werknemer) het einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht vaststellen. Ook indien uw sectoraal Fonds voor Bestaanszekerheid een gelijkwaardige outplacementbegeleiding aanbiedt, op basis van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst is uw werkgever vrijgesteld.

Komt u niet in aanmerking voor het outplacement medisch ontslag, kunt u ook aankloppen bij bovenstaande instanties.

4. ARBEIDSHANDICAP OF -BEPERKING

Wie een arbeidshandicap heeft, heeft het vaak moeilijk om werk te vinden of zijn werk uit te voeren. Om dit te compenseren bestaan er een aantal maatregelen die u hieronder kan terugvinden. De VDAB beslist of hiervoor al dan niet in aanmerking komt.

4.1. Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM)

Wanneer u door een gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking aanpassingen nodig hebt om werk te vinden of uw job goed uit te oefenen, wil de overheid u ondersteunen in de vorm van een premie of door middel van Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen, 'BTOM' genaamd).

Er bestaan heel wat ondersteunende maatregelen voor wie een gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking heeft:

- **Tegemoetkoming in je verplaatsingskosten:**

Uw verplaatsingskosten worden terugbetaald als u een begeleider of aangepast vervoer nodig hebt om naar uw werk te kunnen.

- **Tegemoetkoming voor gereedschap, -kleding of arbeidspostaanpassingen:**

-Uw kosten worden terugbetaald als u gereedschap of kleding nodig heeft om uw werk goed uit te voeren. Bijvoorbeeld: een brailleleesregel, groot computerscherm, orthopedische veiligheidsschoenen, signalisatie...

-De kosten van uw werkgever worden terugbetaald als hij omwille van uw gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking een aanpassing doet aan uw werkplek. Bijvoorbeeld: een verplaatsbaar hellend vlak voor een rolstoelgebruiker, aangepast sanitair, een traplift...

- **Vlaamse ondersteuningspremie (VOP):**

Uw werkgever krijgt een ondersteuningspremie als u gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking een impact heeft op het functioneren in uw job.

Tijdelijke

Deze is bedoeld voor personen – met een indicatie arbeidshandicap – die rendementsverlies of bijkomende kosten ondervinden omwille van een ernstige aandoening, maar waarin nog progressie mogelijk is. Het gaat bijvoorbeeld om personen:

- in herstel/behandelperiode van kanker
- met een niet-aangeboren hersenletsel
- met psychisch ziektebeeld die minder dan 5 jaar in behandeling zijn
- in revalidatie die een progressieve tewerkstelling opstarten

Bijstand van een tolk voor doven of slechthorenden:

U kunt gratis beroep doen op een tolk Vlaamse gebarentaal, schrijftolk of oraaltolk als u doof of slechthoerend bent.



VOP:

Lukt het door uw gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking niet om een gewone job te doen? Dan kunt u aan de slag in:

- **de lokale diensteneconomie** als een gewone job tijdelijk niet haalbaar is,
- **een maatwerkbedrijf** als een gewone job niet haalbaar is,
- **arbeidszorg** als een gewone job en een job in een maatwerkbedrijf niet haalbaar zijn.

4.2. Hoe aanvragen

Verzamel alle mogelijke bewijsstukken zoals medische attesten, verklaringen van uw school of het CLB, verslagen van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap... Neem deze bewijsstukken mee tijdens uw afspraak.

Als u niet akkoord gaat met de beslissing van VDAB, dan kunt u binnen 45 dagen een verzoek tot heroverweging indienen bij de heroverwegingscommissie.

5. PARTNERS IN JE ZOEKTOCHT NAAR ANDER/AANGEPAST WERK

5.1. VDAB

De VDAB kan u helpen bij de werkhervatting. Indien u niet meer gelukkig bent in uw huidige job, kan u via een erkend centrum loopbaanbegeleiding volgen.



(zie <https://www.vdab.be/zoeken/loopbaanbegeleiding?z=loopbaanbegeleiding>).

Zo kunt u uw talenten herontdekken en een job vinden die bij u past.

Als u werkloos bent, kan de dienst u begeleiden in de zoektocht naar werk. Zij bieden ook hulp aan personen met een gezondheidsprobleem en kunnen u doorverwijzen naar o.a. GTB of GOB.

5.2. Een GTB (Gespecialiseerde trajectbepaling- en begeleidingsdienst)

Deze dienst ondersteunt u in de zoektocht naar aangepast werk. In een

vervolgtraject ondersteunen ze zowel u als werknemer als uw werkgever.

5.3. Een GOB (Gespecialiseerd opleidings-, begeleidings-, en bemiddelingscentrum)

Hier kan u terecht voor intensieve hulp bij oriëntering en begeleiding in de zoektocht naar werk. Zij bieden stages en coaching aan in bedrijven en begeleiden u nog steeds nadat u aan de slag bent in een bedrijf. Heb je het moeilijk om goed te functioneren in je job door sociale, psychische, psychologische, mentale of fysieke problemen, dan kan je ook gespecialiseerde jobcoaching aanvragen.



Dit traject verloopt steeds in samenspraak met je werkgever en de jobcoach van het GOB. GOB's kunnen ook mee in de onderhandelingen zitten met uw werkgever in kader van inplacement of re-integratie en eventueel medisch outplacement, dus ook terwijl u nog in dienst bent. De kosten van de begeleiding worden op je werkgever verhaald worden.

Voor algemene informatie		
www.vdab.be		
GTB:	Organisaties die loopbaanbegeleiding bieden:	Project:
www.werkwinkel.be		
GOB:	www.vdab.be/loopbaanbegeleiding	www.rentree.eu
www.livaanhetwerk.be www.arbeidskansen.be www.emino.be www.alternatiefvzw.be		(gratis voor mensen na kanker)

Bijkomende vragen?

Neem contact op met uw personeelsdienst, uw arbeids-arts, uw ziekenfonds of de VDAB

CONTACT

De dienst patiëntenbegeleiding bevindt zich op A0 en is beschikbaar iedere werkdag van 9.00 tot 16.00 uur

Tel. 012 39 61 11

E-mail: patientenbegeleiding@azvesalius.be

Website: www.azvesalius.be/patiëntenbegeleiding

NOTITIES

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.



Hazelereik 51 • 3700 Tongeren • 012 39 61 11
Hospitaalstraat 15 • 3740 Bilzen • 012 39 61 11

www.facebook.com/azVesalius
www.twitter.com/az_Vesalius

www.azvesalius.be