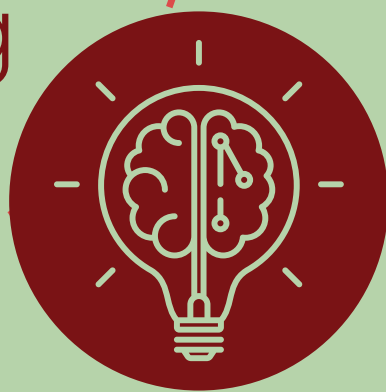


INFOFICHE
#werken met
een chronische
aandoening



HET RE-INTEGRATIETRAJECT VOOR PERSONEN IN EEN SITUATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID



INLEIDING

Doel

Het re-integratietraject wil personen in een situatie van arbeidsongeschiktheid begeleiden en ondersteunen bij hun terugkeer naar het werk. Dit kan door aangepast werk, ander werk of door het volgen van een opleiding. Het traject vertrekt vanuit een nauwe samenwerking tussen de arbeidsarts, de werkgever, de werknemer en eventuele andere betrokkenen zoals de arbeidsbemiddelaar, de preventieadviseur psychosociale aspecten

Doelgroep

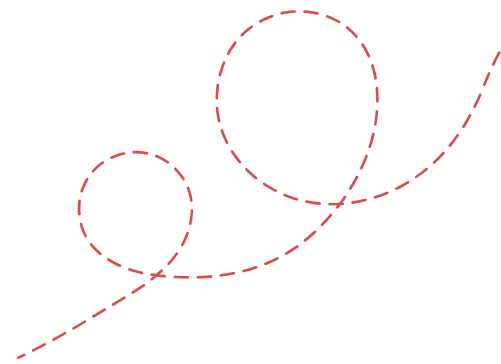
Het traject richt zich op iedereen met een erkenning arbeidsongeschiktheid en met een arbeidsovereenkomst.

Ook slachtoffers van arbeidsongevallen of beroepsziekten kunnen dit traject volgen na een einde van hun tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

Opstart

Het traject kan opgestart worden door:

1. jou als werknemer,
2. je werkgever (pas na minstens 3 maanden arbeidsongeschiktheid).



Fase 1: wie kan het re-integratietraject opstarten?

De werknemer

Je kan zelf of via je behandelend arts het traject opstarten bij je arbeidsarts. Je kan dit zowel op eigen initiatief doen als na een contact met een terug naar werk-coördinator om samen te bekijken wat je mogelijkheden zijn.

De werkgever

Je werkgever kan het traject opstarten ten vroegste na 3 maanden arbeidsongeschiktheid. Daarnaast kan je werkgever steeds een traject opstarten als die van jou als werknemer een attest van definitieve ongeschiktheid ontvangt. Dit is een attest dat opgesteld wordt door je behandelend arts waarin staat dat je definitief ongeschikt bent voor het werk waar je op dat moment een contract voor hebt.



Fase 2: Gezondheidsbeoordeling door de arbeidsarts

Nadat jij of je werkgever een traject opstart, word je doorverwezen naar je arbeidsarts en speelt die een centrale rol in je traject.

De arbeidsarts nodigt je uit voor een gesprek om te bekijken wat je mogelijkheden zijn om het werk te hervatten en welke aanpassingen je hier eventueel bij nodig hebt. Als je toestemming geeft, kan de arbeidsarts hierover overleggen met je huisarts of behandelend arts, de adviserend arts van het ziekenfonds, andere preventieadviseurs, de terug naar werk-coördinator, een deskundige van VDAB Als je na 3 keer niet ingaat op een uitnodiging voor gesprek eindigt het traject.

Na deze gezondheidsbeoordeling neemt de arbeidsarts één van deze drie beslissingen:

Beslissing A

Je kan waarschijnlijk op termijn het overeengekomen werk hervatten, met eventuele aanpassingen.

Ondertussen kan je aangepast of ander werk doen.

Beslissing B

Je bent definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk.

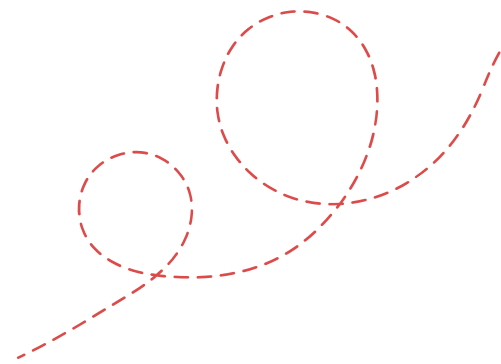
Je kan wel aangepast of ander werk doen.

Beroep tegen beslissing definitieve ongeschiktheid werknemer binnen 21 kalenderdagen.

Beslissing C

Om medische redenen is een gezondheidsbeoordeling niet mogelijk.

Het traject stopt.



Het bepalen van aangepast of ander werk

Bij beslissing A of B bepaalt de arbeidsarts welk aangepast werk je kan doen of welke aanpassingen aan je werk moeten gebeuren om terug aan de slag te kunnen gaan. De arbeidsarts houdt hierbij rekening met je gezondheidstoestand en jouw mogelijkheden. De bedoeling is dat de arbeidsarts op jouw maat bekijkt wat mogelijk is en niet alleen rekening houdt met het werk dat op dat moment beschikbaar is bij je werkgever.

In beroep tegen beslissing B

Ben je definitief ongeschikt verklaard door de arbeidsarts (beslissing B) en ga je hier niet mee akkoord? Dan kan je terecht bij de arts sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (meer info zie onderaan) om in beroep te gaan tegen deze beslissing via een aangetekend schrijven. Hiervoor heb je 21 kalenderdagen. De arts sociaal inspecteur overlegt vervolgens met de arbeidsarts en je behandelend arts en nodigt je eventueel uit voor een onderzoek. Daarna neemt de arts-inspecteur binnen 42 kalenderdagen een beslissing.



Fase 3: Het re-integratieplan

Je werkgever moet de concrete mogelijkheden voor aangepast of ander werk voor jou onderzoeken. Die moet hierbij rekening houden met

- de aanbevelingen van de arbeidsarts,
- het collectief re-integratiebeleid in de organisatie,
- het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap⁽¹⁾.

Je werkgever overlegt hierover met jou, je arbeidsarts en eventueel anderen zoals een HR verantwoordelijke Daarna stelt die op basis van al deze informatie een re-integratieplan op dat is aangepast aan jouw gezondheidstoestand en mogelijkheden.

Dit plan kan onder andere bestaan uit:

- redelijke aanpassingen die nodig zijn om je werk te hervatten,
- een eventuele opleiding die je moet volgen,
- de duurtijd van het plan,
-

Na beslissing A heeft je werkgever 63 kalenderdagen om je het plan te bezorgen en toe te lichten. Na beslissing B heeft die hier 6 maanden voor. Nadat je het re-integratieplan ontvangt, heb je 14 kalenderdagen om dit plan al dan niet te aanvaarden.

(1) <https://www.unia.be/nl/actiedomeinen/onderwijs/wat-zijn-redelijke-aanpassingen>



Beslissing A

Je kan waarschijnlijk op termijn het overeengekomen werk hervatten, met eventuele aanpassingen.

Ondertussen kan je aangepast of ander werk doen.

Werkgever heeft 63 kalenderdagen om een plan op te stellen.

Beslissing B

Je bent definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk.

Je kan wel aangepast of ander werk doen.

Werkgever heeft 6 maanden om een plan op te stellen.

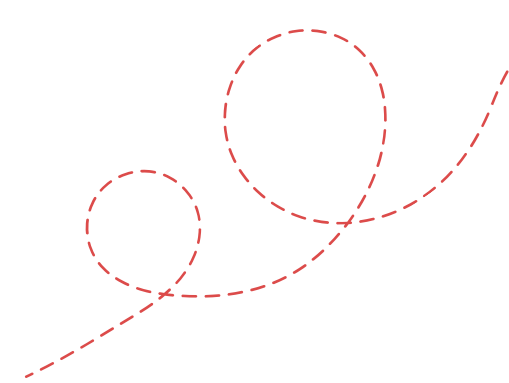
Beslissing C

Om medische redenen is een gezondheidsbeoordeling niet mogelijk.

Het traject stopt.

Het plan wordt opgesteld in overleg met jou en de arbeidsarts.

Je ontvangt het plan en hebt 14 kalenderdagen om al dan niet akkoord te gaan.

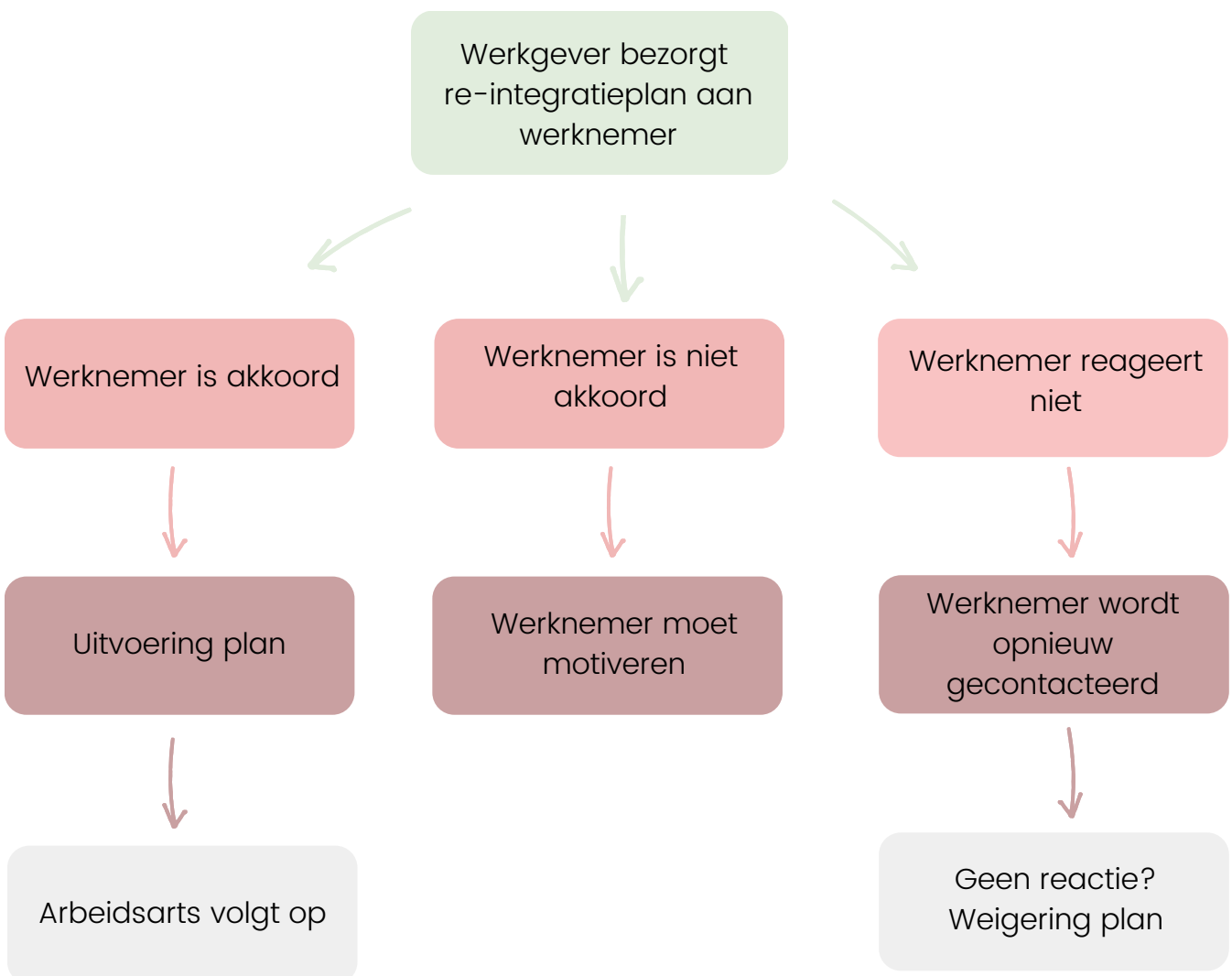


Als er een akkoord is over het re-integratieplan, wordt dit regelmatig opgevolgd en aangepast als dat nodig is. Als je niet akkoord bent met het plan, kan je dit weigeren. Je moet dan binnen de 14 kalenderdagen schriftelijk motiveren aan de arbeidsarts en je werkgever waarom je het voorstel afwijst. Als je niet reageert op het voorgestelde plan, neemt de werkgever contact met je op. Als je ook hier niet op reageert, wordt dit gezien als een weigering van het plan en eindigt het traject.

Het zou ook kunnen dat je werkgever weigert om een re-integratieplan op te stellen. Die moet dit motiveren in een verslag waaruit blijkt dat:

- een re-integratieplan opmaken technisch of objectief onmogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist,
- mogelijkheden voor aangepast of ander werk goed worden onderzocht,
- rekening wordt gehouden met het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap(2).

De werkgever bezorgt deze motivatie aan jou en de arbeidsarts.



(2) <https://www.unia.be/nl/actiedomeinen/onderwijs/wat-zijn-redelijke-aanpassingen>

Gevolgen voor je arbeidsverhouding

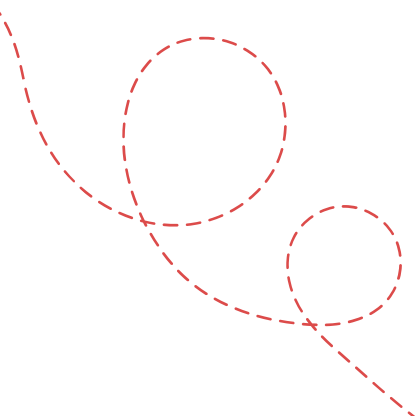
Wanneer je in het kader van een re-integratietraject ander of aangepast werk uitvoert, heeft dit ook enkele gevolgen voor je arbeidsverhouding:

- Je oorspronkelijke arbeidsovereenkomst blijft dezelfde tijdens de periode waarin je tijdelijk ander of aangepast werk uitvoert. Je behoudt dus in principe je verworven voordelen.
- Voor de periode waarin je aangepast of ander werk uitvoert, kan je samen met je werkgever een bijlage bij de arbeidsovereenkomst voegen met regels die je bent overeengekomen over bijvoorbeeld:
 - het volume van het werk;
 - de uurroosters;
 - de aard van het werk;
 - het loon;
 - de duur van de geldigheid van de bijlage.

Zo'n bijlage wordt sterkt aangemoedigd maar is niet verplicht. Verschillende punten van je arbeidsovereenkomst kunnen zo op een soepele manier geregeld worden. Zo kan er een flexibel uurrooster voorzien worden of kan je afspraken maken over hoe je je werkgever moet verwittigen als je afwezig bent.

Wat als het aangepast of ander werk toch niet lukt en je opnieuw uitvalt?

- Val je uit binnen de eerste 20 weken na je herstart? Dan ontvang je een ziekte-uitkering. Dit is dezelfde uitkering als diegene die je kreeg voor je met toestemming van de adviserend arts aan de slag ging.
- Val je uit na de eerste 20 weken sinds je herstart? Dan ontvang je gewaarborgd loon van je werkgever. Na de periode van gewaarborgd loon ontvang je een ziekte-uitkering.



Fase 4: Uitvoering en opvolging

De arbeidsarts volgt de uitvoering van je re-integratieplan regelmatig op, in overleg met jou en je werkgever. Als je graag meer of andere aanpassingen wenst, kan je een overleg aanvragen met je arbeidsarts om het traject te herbekijken.

Je kan je gedurende het hele re-integratietraject laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of door een lid van het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk. Deze afgevaardigde kan je ondersteunen en erop toezien dat alles correct verloopt.

Fase 5: Einde van het re-integratietraject

Het re-integratietraject kan in 5 situaties eindigen:

- 1 Je arbeidsarts verwittigt je werkgever dat je 3 keer niet bent ingegaan op de uitnodiging voor een gesprek (de gezondheidsbeoordeling).
- 2 Je arbeidsarts beslist dat om medische redenen geen gezondheidsbeoordeling mogelijk is (beslissing C).
- 3 Je werkgever weigert om een re-integratieplan op te stellen en motiveert dit.
- 4 Je weigert het re-integratieplan en motiveert dit.
- 5 Je aanvaardt het re-integratieplan.

De arbeidsarts laat aan de adviserend arts weten dat het re-integratietraject stopt. In situatie 1 tot en met 4 kan de adviserend arts je daarna doorverwijzen naar de terug naar werk-coördinator om samen te bekijken wat een volgende stap kan zijn. In situatie 5 wordt het plan uitgevoerd.

Aandachtspunten en tips

Weigert je werkgever een re-integratieplan op te stellen en heb je twijfels bij de motivering? Je kan bij de welzijnsinspectie vragen om te bekijken of er voldoende gemotiveerd werd dat aangepast of ander werk technisch of objectief niet mogelijk of niet redelijk is.

Denk je dat er sprake is van discriminatie omwille van je ziekte of aandoening? Dan kan je voor bemiddeling of ondersteuning bij eventuele juridische stappen terecht bij Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Weten wie je arbeidsarts is? Via www.mijngezondheid.be kan je onder de rubriek 'Werk en gezondheid' nagaan wie je arbeidsarts is.

Meer informatie over het re-integratietraject kan je krijgen bij de terug naar werk-coördinator van je ziekenfonds en je vakbond.



Meer informatie

- De brochure van het Vlaams Patiëntenplatform over de rollen en opdrachten van de verschillende expertiseartsen:
[https://www.vlaamspatientenplatform.be/nl/publications?categories\[Standpunt%20tekst\].\[subcategories\]=all#](https://www.vlaamspatientenplatform.be/nl/publications?categories[Standpunt%20tekst].[subcategories]=all#)
- RIZIV: <https://www.inami.fgov.be/nl/themas/arbeidsongeschiktheid/werknemers-werklozen/Paginas/reintegratietraject.aspx#.Ws4CCi5uYps>
- ACV: <https://www.hetacv.be/mijn-loopbaan/werken-in-de-privesector/gezondheid-ziekte-re-integratie>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van>
- Contactgegevens Unia: <https://www.unia.be/nl/contact-opnemen-met-unia>
- Je arbeidsarts vinden: www.mijngezondheid.be
- Contactgegevens van de directie Welzijn op het Werk in jouw regio vind je via de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/structuur-van-de-fod/arbeidsinspectie-ad-toezicht-op-het-welzijn-op-het-werk/externe?id=6550>

Wil je ook de andere infofiches lezen?

Neem dan een kijkje op

<https://www.vlaamspatientenplatform.be/nl/advies-en-tips/hoe-opnieuw-aan-de-slag-met-een-chronische-aandoening>.

