

Jong en reuma: “(Terug) aan het werk met chronische gezondheidsproblemen

Katrien Bruyninx, ACT-Desiron
Marthe Verjans, Prevent

Regenboogcongres, zondag 11 oktober 2009



Even voorstellen...

prevent

Investeren in mens en werk

- Instituut voor preventie en welzijn op het werk
- Zorg voor het menselijke kapitaal
 - Bevorderen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn werknemers
 - Gezondheid als optimaal evenwicht tussen de belastbaarheid van de persoon en de vereiste werkbelasting
- Opleiding, consultancy, onderzoek & publicaties

Even voorstellen...



VOORKOMEN MENSELIJKE SCHADE

Opleidingen

- Opleidingspakketten
- Op maat (Mogelijkheid "in company")
- Jaarlijkse studiedag ontwikkelingen in sector

Ergonomie

- Arbeidsanalyse
- Werkpostanalyse
- Advies
- Opleiding & training

Welzijn & HRM

- Ondersteuning & uitbouw*
- Welzijnsbeleid (domein ergonomie)
 - Absenteïsmebeleid
 - Personeelsbeleid
 - Diversiteitbeleid

ACTIEF BEHEER MENSELIJKE SCHADE

Professionele Herintegratie

- Bij de eigen werkgever
 - Bij een andere werkgever (+ sollicitatie)
- Aanpassingen op de werkvloer

Sociale Herintegratie

- Woningaanpassing
- Hulpmiddelen
- Hulp van Derden
- Vrije tijd
- Ondersteuning in administratie

Expertise

- Evaluatie & advies aan: Artsen, rechtbank, expert, advocaat, verzekeringen
- Arbeidsmarktstudies, hulpmiddelenrapporten & hulp van derden evaluatie

Inhoud

1. Inleiding
2. Relevante wetgeving
 - De mutualiteit en zijn adviserend geneesheer
 - De werkgever en zijn arbeidsgeneesheer
 - Ondersteuningsmaatregelen bij de VDAB
 - RVA bij ziekte?
3. Praktijk
4. Conclusie

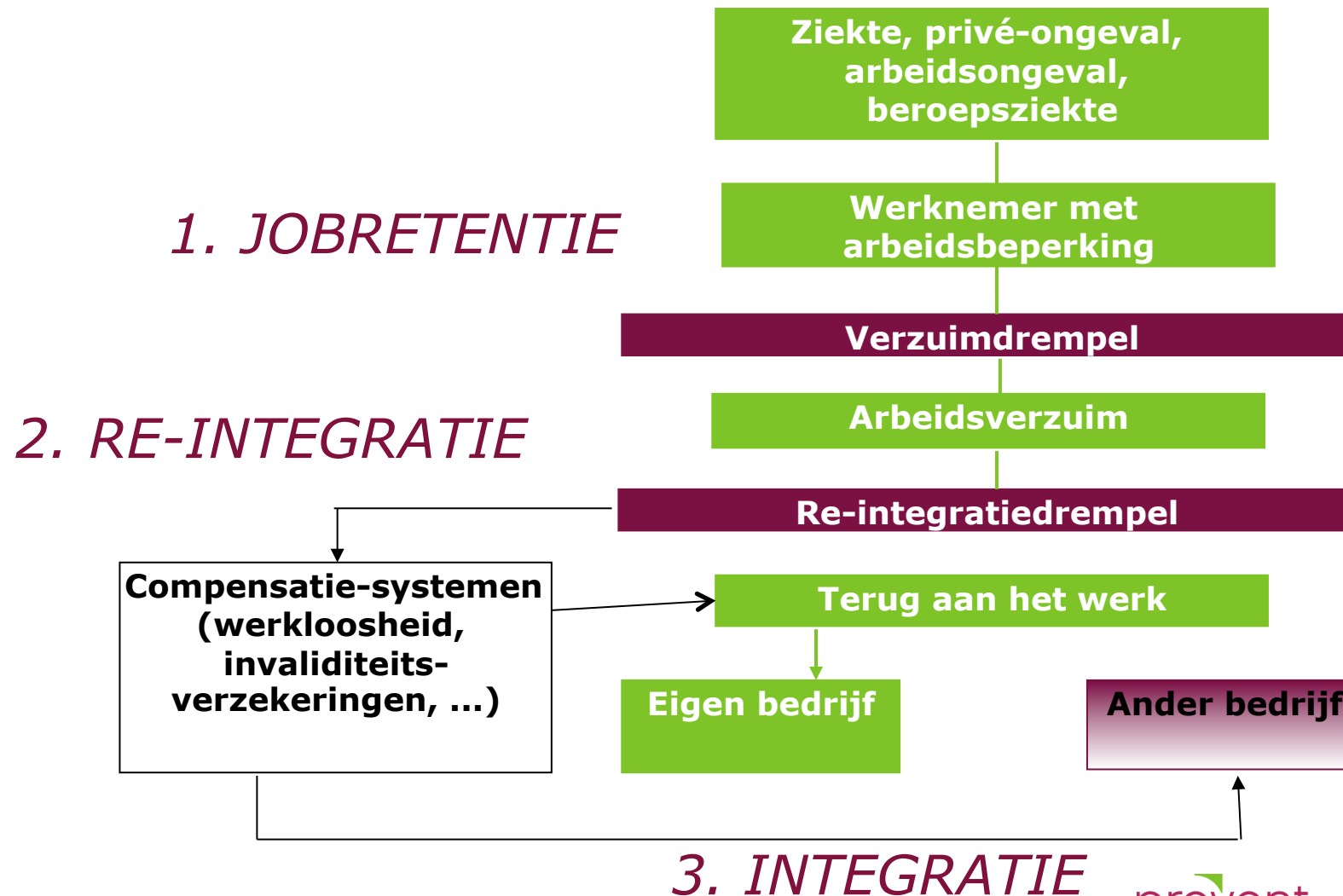
1. Inleiding



Wist je dat?

- Langdurige gezondheidsproblemen (LGP) en/of functionele beperkingen ⇒ Hoofdfactor uitsluiting arbeidsmarkt
- ↳ Terugkeer bij eigen werkgever na langdurige afwezigheid?
 - Bij uitval > 3 mnd en < 6 mnd hervat minder dan 50 %
 - Bij uitval > 1 jaar hervat minder dan 20 %
 - Bij uitval > 2 jaar hervat minder dan 10%

Van arbeidsongeschiktheid naar arbeid...



Huidige knelpunten

- Werkgever en (toekomstige) werknemer:
Eindverantwoordelijken van het traject
 - Complex wetgevend kader
 - Netwerk betrokken actoren
 - Gebrek aan kennis en ervaring

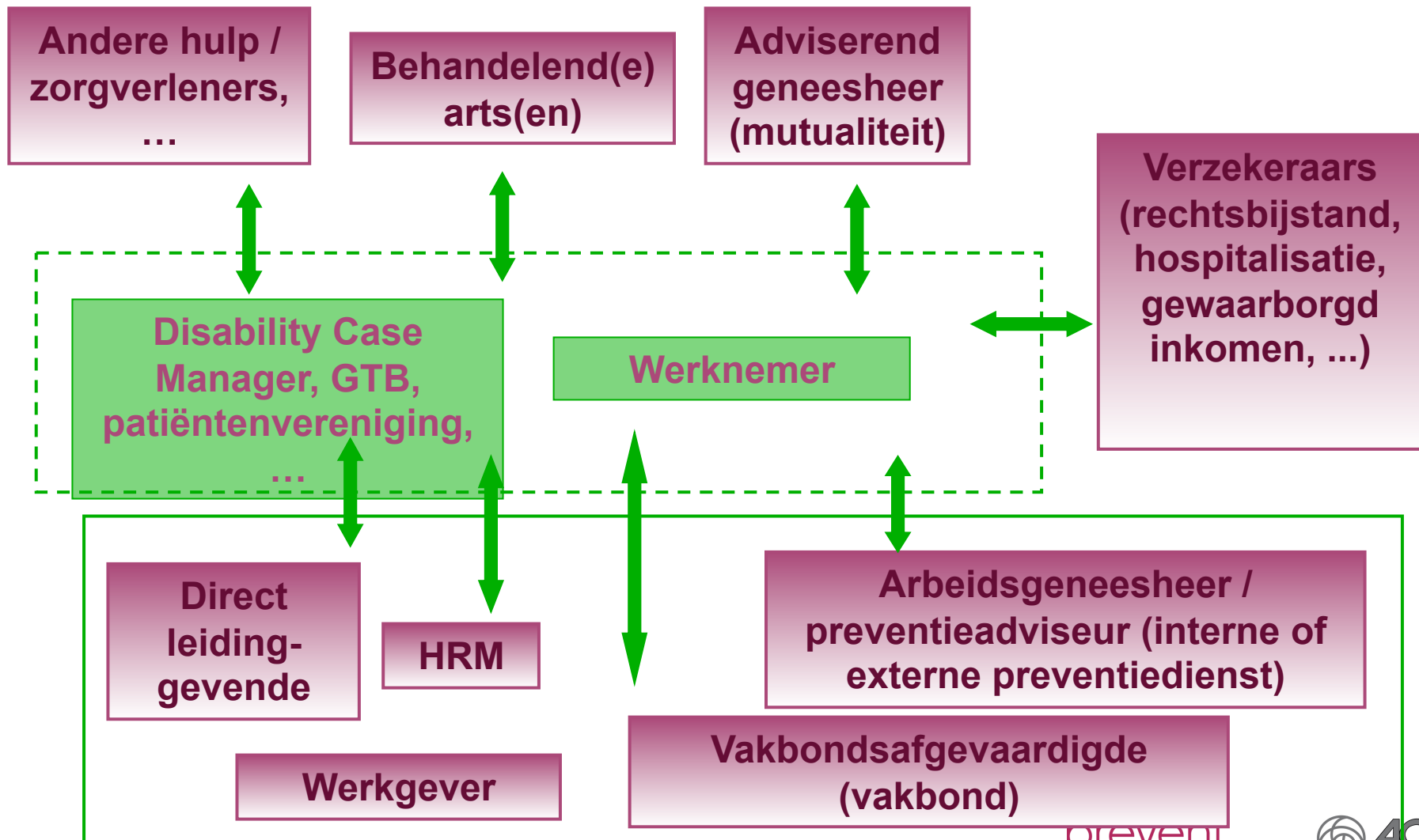
Belang wettelijk kader...

- Elk zijn rol, elk zijn visie
 - Elke actor kent eigen kader
 - !! Komen tot gemeenschappelijke visie voor uitbouw traject
- Nood aan zekerheid voor werknemer en werkgever
- Fouten kunnen ernstige (financiële) gevolgen hebben!
 - **INACTIVITEITSVALLEN**

Inactiviteitsvallen

- Vermindering in uitkering bij een nieuwe uitval...
 - Werknemers die het werk, omwille van een gezondheidsprobleem, hervatten in een *aangepaste functie met een lager loon / deeltijds* (zonder gebruik te maken van de mogelijkheden ivm toegelaten arbeid)
- Verlies aan sociale en fiscale voordelen...

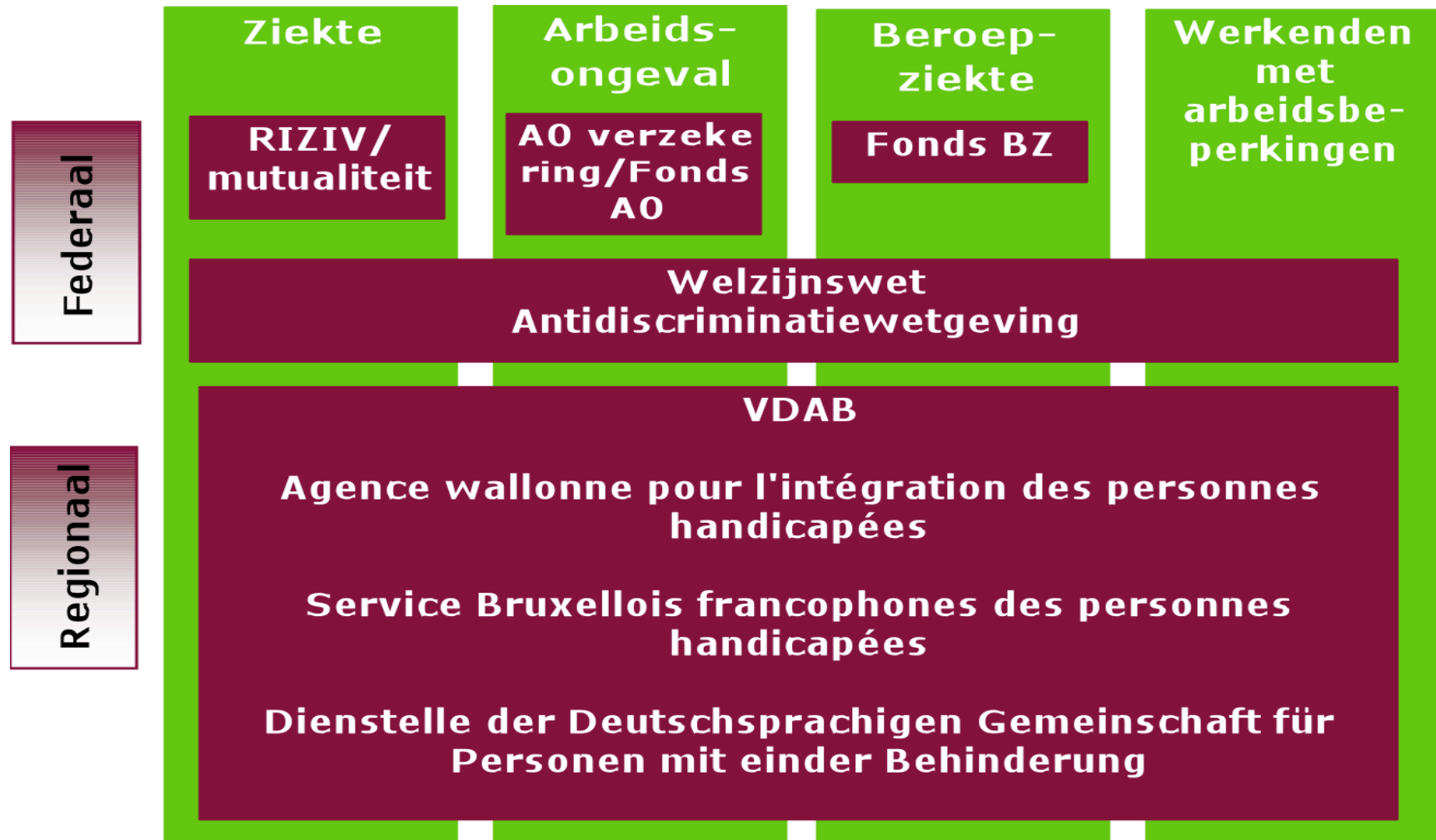
Coaching en begeleiding in het traject



2. Relevante wetgeving



Wettelijk kader



! Afwijkende regeling voor zelfstandigen en statutair overheidsperoneel

De mutualiteit met zijn adviserend geneesheer



1. Progressieve tewerkstelling

- Arbeidsongeschikte werknemer/ werkloze kan deeltijds de arbeid hervatten maar blijft het ZIV-statuuut behouden
 - *"Bruno werd heeft een zware operatieve ingreep ondergaan ten gevolge van reuma. Hij werkt als boekhouder in een bouwbedrijf. Met toestemming van de adviserend geneesheer hervat Bruno zijn werk part-time. Dit wordt na 2 maanden opgebouwd tot 75%. Na 4 maanden gaat Bruno terug voltijds aan de slag."*

Voorwaarden

- Mits voorafgaandelijk akkoord AG
 - Geen retro-actief akkoord mogelijk!
 - Nà minstens 1 dag volledige stopzetting
 - Progressief bij chronische aandoeningen?!
 - Vermindering van vermogen van ten minste 50% vanuit geneeskundig oogpunt
 - Verdienvermogen?
 - Contractueel?
 - Rentabiliteit?
 - ...?
- Te beoordelen door AG naargelang de situatie

Procedure

1. Initiatief van arbeidsongeschikte werknemer/
werkloze (via....) en/ adviserend geneesheer
2. Werkgever moet akkoord zijn: Werkgever/
preventieadviseur – arbeidsgeneesheer →
Voorstel (welk werk, welk volume, uurrooster)
3. Goedkeuring door adviserend geneesheer!

Voordelen

- De overgang van ongeschiktheid naar geschiktheid verloopt geleidelijk.
- De werknemer behoudt het recht op (een gedeelte van) zijn uitkering, dit gedeelte hangt af van het gepresteerde werkvolume.
- De werknemer blijft in contact met zijn werkgever, het bedrijf en zijn collega's.
- De werknemer blijft erkend als arbeidsongeschikt, waardoor bij hervatting de werkgever geen gewaarborgd loon dient uit te betalen.

In de praktijk...

- “Bart, een reumapatiënt kreeg drie maanden geleden een ernstige opflakking. Hij moest het werk hierdoor even stopzetten en ontvangt nu een uitkering van de mutualiteit. Hij werkt als opvoeder in een jeugdinstelling. Bart wil weer graag terug aan het werk maar dan (in eerste instantie) halftijds. Zijn werkgever is hiermee akkoord.”
 1. Kan Bart in onderling overleg met de werkgever het werk halftijds terug hervatten met behoud van de uitkering de mutualiteit?
 2. Op lange termijn blijkt een voltijdse werkhervatting niet meer mogelijk. Kan Bart in het statuut van progressieve hertewerkstelling blijven

2. Herscholing

- Arbeidsongeschikte werknemer kan in het kader van deze maatregel herscholen en ontvangt tijdens herscholing uitkering van het ziekenfonds.
- *"Wim, een onderhoudsmechanicien in een productiebedrijf, heeft Bechterew. Met toestemming van de adviserend geneesheer gaat Wim zich omscholen tot technisch tekenaar."*

Definitie & criteria

- **Definitie:**
 - Opleiding ter aanpassing van de beroepencategorie van de verzekerde in arbeidsongeschiktheid
- **Criteria:**
 - Verzekerde is in staat en gemotiveerd om opleiding te volgen
 - De voorgestelde opleiding is compatibel met de algemene toestand van verzekerde en met zijn intellectuele en fysieke mogelijkheden
 - De voorgestelde opleiding creëert een mogelijkheid op re-integratie in de arbeidsmarkt
 - Eventueel voorafgaandelijk beroepsoriënterend onderzoek

Procedure

- Op voorstel van de AG of uitkeringsgerechtigde (via...)
- Aanvraag tot herscholing bij AG
- AG dient voorstel in bij HC GRI (Uitkeringen)
- Nà beslissing van het HC GRI

Voordelen

- Opleidingsprogramma en ev. stages ten laste van RIZV
- Recht op uitkering tijdens opleidingstraject
- Stage bij eigen werkgever: Evaluatie van vaardigheden en motivatie

B. De werkgever en zijn arbeidsgeneesheer



De arbeidsgeneesheer...

- Preventieve functie (niet curatief)
 - Medisch toezicht
 - Onderzoek bij aanwerving, periodiek medisch onderzoek, werkhervattingsonderzoeken, spontane raadpleging, ...)
 - Bezoek aan werkposten
 - Onafhankelijk persoon in Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
 - Preventieve campagnes

De arbeidsgeneesheer en hertewerkstelling...

- Werkhervattingsonderzoeken
- PA AG kan ahv deze onderzoeken nagaan of WN nog geschikt is voor eigen functie
- In geval van ongeschiktheid → Voorstellen van gepaste preventie- of beschermingsmaatregelen:
 - Duur, intensiteit, frequentie van blootstelling aan agentia of belasting verminderen
 - Herinrichting of aanpassing van de werkpost / activiteiten / werkmethodes / arbeidsomstandigheden
 - Werknemer tijdelijk over plaatsen van zijn werkpost of uitgeoefende

Onderzoeken...

- Onderzoek bij werkhervatting voor werknemers onderworpen aan verplicht medisch toezicht
- Onderzoek voorafgaand aan werkhervatting werknemers al dan niet onderworpen aan verplicht medisch toezicht
- Spontane raadpleging
- Re-integratieaanvraag
- Gezondheidsbeoordeling bij aanwerving

In de praktijk...

- “Mia, thuisverpleegkundige, is 3 maanden thuis als gevolg van operatieve ingreep omwille van ziekte van Crohn.”
 1. Kan de arbeidsgeneesheer haar oproepen om mogelijke werkhervatting te bespreken?
 2. Kan Mia zelf een onderzoek bij de arbeidsgeneesheer aanvragen om haar werkhervatting te bespreken?
 3. Mia wil werk administratief werk op de hoofdzetel uitvoeren. Is de werkgever verplicht om haar deze functie te geven?

C. Ondersteuning bij de VDAB



Arbeidshandicap?

- Definitie van (arbeids)handicap bij werk = bij zorg
- “Elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen :
 - functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard
 - beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten
 - en persoonlijke en externe factoren.”
- *Chronische ziekten!*

Aanvraag van recht op ondersteuning

- **Aanvraag BTOM – werkzoekenden:**
 - Melden vermoeden arbeidshandicap
 - Surf naar ‘Mijn VDAB’ en klik op tegemoetkomingen voor personen met een arbeidshandicap
 - Bel naar de servicelijn 0800 30 700
 - Stap naar de werkwinkel in je buurt
 - Vervolgens wordt je uitgenodigd voor een gesprek met een consulent. Deze zal bij een dossier kunnen opstarten bij de provinciale dienst arbeidshandicapspecialisatie (DAH)
- **Aanvraag BTOM – werkende:**
 - Aanvraag downloaden via:
<http://vdab.be/arbeidshandicap/wzrecht.shtml>
 - Rechtstreeks naar Dienst Arbeidshandicapspecialisatie

Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM)

- BTOM werkgevers
 - Aanpassing arbeidspost
 - Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)
- BTOM werknemers
 - Aanpassing van de arbeidsomgeving (kledij, gereedschap)
 - Tegemoetkoming verplaatsings- en/of verblijfkosten
 - Schrijf-, oraal- en gebarentolken voor doven en slechthorenden

5. Conclusie

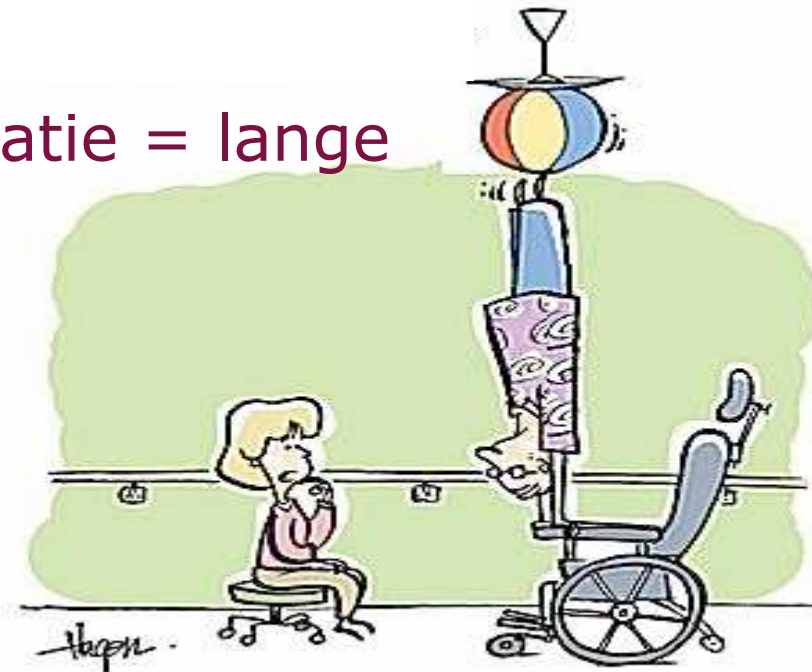


Win - Win

Win-win situatie

- Werknemer
- Werkgever

- Geslaagde (re-)integratie = lange termijnoplossing



I THINK MY WORK HERE IS DONE.

Dank u voor uw aandacht!

- Meer info?
www.introdm.be

- Nog vragen?
Marthe Verjans
Gachardstraat 88/4
1050 Brussel
m.verjans@prevent.be
0478/410217

Katrien Bruyninx
Vredestraat 51
3500 Hasselt
katrien@act-desiron.be
011/27.29.38