

Intentieverklaring werkhervatting tijdens en na (borst)kanker

Hierbij erkennen de Limburgse werkgeversorganisaties Unizo Limburg, VKW Limburg en VOKA – Kamer van Koophandel Limburg de specifieke nood om bij hun werkgevers een actief beleid te introduceren dat gericht is op de re-integratie van mensen met kanker in hun werkomgeving.

In dat kader tonen zij hun leden dat een actief re-integratiebeleid een economische win-winsituatie is en aansluit bij het principe van ethisch verantwoord ondernemerschap. Voor de realisatie van dit beleid ondersteunen zij hun leden met middelen zoals sensibilisatie, advies, vorming en begeleiding.



◆ Naam en handtekening

Unizo Limburg

.....

VKW Limburg

.....

Voka – Kamer van Koophandel Limburg

.....

Gedeputeerde van Welzijn en Gezondheid

.....

Likas vzw

.....



◆ Datum

.....

Intentieverklaring werkhervatting bij borstkanker

OMSCHRIJVING

Werkhervatting is voor veel (ex-)patiënten met borstkanker een belangrijke stap om de draad van het actieve leven terug op te nemen. Werk speelt immers een belangrijke rol in het onderhouden van sociale contacten, financiële zekerheid en een positief zelfbeeld.

Echter, voor alle betrokken partijen (patiënten, artsen, werkgevers) heerst onduidelijkheid over de mogelijkheden van werkhervatting na (borst)kanker. Bovendien staat de werkgever geprangd tussen de noden van hun werknemer enerzijds en de belangen van het bedrijf anderzijds.

DOELSTELLING

Hoofddoelstelling: Bevordering van een progressieve werkhervatting, met de focus op het behoud van tewerkstelling (“inplacement”).

Subdoelstellingen:

- ❑ Opstelling van een communicatie-instrument voor de patiënt, waarin de rol van de verschillende betrokken artsen benoemd wordt alsook de mogelijkheden van de werkgevers.
- ❑ Opstelling van een intentieverklaring voor werkgevers, waarin ze aangeven werknemers met borstkanker de kans te bieden terug hun eigen job aan te vatten.

Focus¹

- ❑ Er wordt in deze tekst gefocust op borstkanker. De werkgever is vrij dit principe breder toe te passen. Patiënten met borstkanker zijn gemiddeld jonger dan andere patiënten met kanker en daardoor frequenter actief op de werkvloer.

¹ Er wordt niet afgeweken van het huidige wettelijke kader.

Er wordt niet gefocust op zelfstandigen en statutair overheidspersoneel (hebben specifiek statuut met een eigen regelgeving).

STAPPENPLAN

1. De betrokken partijen (werkgever en werknemer) houden elkaar op de hoogte, tijdens de afwezigheid van de werknemer. Zij maken ondermeer afspraken over:
 - ❑ de verbindingspersoon tussen werkgever en werknemer
 - ❑ de frequentie van de afspraken
 - ❑ de methode van afspraken.
2. De werkgever heeft de intentie om de werknemer terug in te schakelen in zijn huidige functie.
 - ❑ ervaring en kennis blijven optimaal benut.
 - ❑ eventuele ergonomische aanpassingen maken het (beter) mogelijk om bepaalde acties uit te voeren.
3. De werkgever vraagt de arbeidsgeneesheer om al bij de eerste vragen van de patiënt mee te werken aan de uitwerking van een individueel plan voor werkhervatting.

OPSTELLEN VAN EEN INDIVIDUEEL TRAJECT VOOR PROGRESSIEVE WERKHERVATTING (AANGEPAST AAN DE INDIVIDUELE NODEN EN MOGELIJKHEDEN VAN DE WERKNEMER)

4. De werkgever vraagt aan de arbeidsgeneesheer om samen met de human resourcesafdeling een traject voor progressieve werkhervatting uit te werken. Alle stappen verlopen in overleg en zijn transparant voor de werknemer.
 - ❑ De werknemer reikt dienstige en noodzakelijke informatie aan zodat de arbeidsgeneesheer de mogelijkheden binnen het bedrijf kan inschatten ten opzichte van de beschikbare functies.
 - ❑ De arbeidsgeneesheer stelt in overleg met de werkgever en werknemer het re-integratieplan op. Hij kan het op maat uitwerken:
 - partiële werkhervatting, progressief in tijd
 - progressieve taakhervatting (met beschrijving van de taken die geleidelijk aan toegevoegd worden)
 - thuiswerk
 - ❑ De arbeidsgeneesheer overlegt, indien nodig, met de behandelend geneesheer, huisarts en/of adviserende geneesheer
 - ❑ Het re-integratieplan start na goedkeuring van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds.

Ook voor werknemers die aan de slag willen blijven, ondanks korte repetitieve werkonderbrekingen omwille van behandelingssessies (type chemotherapie), bestaat er soms de mogelijkheid om een beroep te doen op het statuut “partiële werkhervatting tijdens ziekte”. De onevenredig zware administratieve last van telkens aan- en afmelding van het ziektestatuut en de problematiek van het gewaarborgd loon kunnen wegvallen voor werknemer en werkgever. Deze situaties moeten² geval per geval worden overlegd en opgelost via de adviserend geneesheer van het ziekenfonds.

² Over deeltijds werken tijdens de behandeling zijn momenteel gesprekken lopende met o.a. het RIZIV en de ziekenfondsen.

Hierbij kan de huidige wetgeving op deeltijds werken tijdens de ziekte met voortzetting van ziekte-uitkeringsperiode maximaal worden ingezet.

5. Het individueel traject van progressieve werkhervatting (deeltijds en/of aangepast werk) is intentioneel beperkt in de tijd.
 - De duur van de periode wordt bepaald in onderling overleg tussen werkgever en werknemer onder supervisie van de arbeidsgeneesheer.
 - Regelmatig dienen tussentijdse evaluaties van het voorgestelde individuele traject voorzien te worden. Indien nodig wordt het traject na onderling overleg met alle betrokkenen (werkgever, werknemer en arbeidsgeneesheer) aangepast.
 - Progressieve werkhervatting impliceert niet een onbeperkt engagement vanwege de werkgever. Wanneer een volledige terugkeer niet meer haalbaar is, wordt er overgestapt naar andere bestaande systemen (bv VDAB en gespecialiseerde trajectbegeleiding (GTB), loonsubsidie via Bijzondere Tewerkstelling Ondersteunende Maatregelen (BTOM) en de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)). Het engagement van enerzijds de werknemer en de werkgever anderzijds loopt dan einde.
6. De werkgever biedt de werknemer de kans om ook tijdens ziekte relevante opleidingen te volgen. Dit verhoogt de betrokkenheid van de werknemer.
7. De werkgever kan terecht bij de werkgeversorganisaties voor meer informatie en opleiding rond werkhervatting.
8. De werkgeversorganisaties verwachten dat er op korte termijn werk gemaakt wordt van een wettelijk kader voor het verminderen van de administratieve last wanneer gebruik gemaakt wordt van de partiële werkhervatting tijdens ziekte.