

Liggingplan

ANTWERPEN
WAASLAND



Iridium Kankernetwerk

Oosterveldlaan 22
2610 Wilrijk
T 03 443 37 37 • F 03 443 30 09
secretariaat@iridiumkankernetwerk.be
www.iridiumkankernetwerk.be

- AZ Klina
Augustijnslei 100 • 2930 Brasschaat (4)
- AZ Monica
Harmoniestraat 68 • 2018 Antwerpen (6)
Florent Pauwelslei 1 • 2100 Deurne (7)
- AZ Nikolaas
Lodewijk De Meesterstraat 5 • 9100 Sint-Niklaas (5)
- AZ Sint-Jozef Malle
Oude Liersebaan 4 • 2390 Malle (8)
- GZA Ziekenhuizen
 - Campus Sint-Vincentius
Sint-Vincentiusstraat 20 • 2018 Antwerpen (2)
 - Campus Sint-Jozef
Molenstraat 19 • 2640 Mortsel (3)
 - Campus Sint-Augustinus
Oosterveldlaan 24 • 2610 Wilrijk (1)
- UZA
Wilrijkstraat 10 • 2650 Edegem (9)
- ZNA
 - ZNA Middelheim
Lindendreef 1 • 2020 Antwerpen (10)
 - ZNA Jan Palfijn
Lange Bremstraat 70 • 2170 Merksem (11)

www.iridiumkankernetwerk.be



Project **PRINK**

Professionele re-integratie na kanker



IK WIL gerust terug aan het werk | 🔍

Kanker en werk
Informatie voor mensen
die kanker hebben (gehad)



Inhoud

Na de diagnose	4
U bent werknemer.....	4
U bent zelfstandig.....	5
U bent werkzoekend.....	5
Tijdens de behandeling(en).....	6
Toegelaten activiteiten.....	6
Na de behandeling(en).....	7
Terugkeer voorbereiden – Werkherleving.....	7
Stappenplan.....	8
Ontslag.....	11
Discriminatie.....	11
Vervroegd pensioen.....	12
Werk zoeken.....	12
Herscholing.....	13
Financiële tegemoetkoming bij progressieve werkherleving.....	13
Contact.....	14
Checklist.....	15

Mijnheer, Mevrouw

Heel wat mensen worden tijdens hun loopbaan geconfronteerd met kanker. De diagnose heeft vaak een grote impact op hun professioneel leven. Dat is jammer, want werk is voor velen een belangrijke stabiliserende factor in hun leven. Het kan zowel een bron van plezier zijn als een vorm van zingeving aan hun bestaan.

Net als voor de meeste patiënten met kanker is het ook voor u wellicht (tijdelijk) niet meer mogelijk om te gaan werken. Als u na een tijdje toch opnieuw aan het werk gaat, kunt u de draad van het dagelijkse leven weer opnemen. Maar opnieuw aan het werk gaan is niet eenvoudig. Wellicht brengt het verschillende vragen en zelfs zorgen met zich mee.

Deze brochure tracht u een aantal handvatten en tips aan te reiken om u op weg te helpen in dit proces.



Deze brochure kwam tot stand in samenwerking tussen de GZA Ziekenhuizen en het Onze-Lieve-Vrouwziekenhuis Aalst met ondersteuning van de Stichting tegen Kanker.

©GZA - juni 2016

Na de diagnose

De diagnose maakt u doorgaans niet onmiddellijk arbeidsongeschikt. Vaak worden patiënten pas arbeidsongeschikt bij de aanvang van de behandeling. Dat kan variëren naargelang de context en de aard van de ziekte. Als u nog in staat bent om te werken, dan moet u de arbeidsovereenkomst ook respecteren.

Wanneer u door ziekte niet kunt gaan werken, bent u arbeidsongeschikt ofwel in ziekteverlof. U moet dan zelf een aantal zaken in orde brengen.

U bent werknemer

U brengt uw werkgever en de adviserend geneesheer van uw ziekenfonds in de loop van de eerste werkdag zelf op de hoogte van uw afwezigheid. Doet u dat niet, dan bent u onwettig afwezig. Mogelijk maakt u dan geen aanspraak op het recht van gewaarborgd loon voor de dagen die voorafgaan aan de verwittiging van afwezigheid. Uiterlijk binnen de twee dagen bezorgt u een medisch attest aan uw werkgever. Op dit attest mag de diagnose niet vermeld staan. Deze informatie valt immers onder het beroepsgeheim van de behandelend arts. Daarnaast bezorgt u een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid (beter bekend als het document "Vertrouwelijk") aan de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. Bedienden doen dit binnen 28 kalenderdagen, arbeiders binnen 14 kalenderdagen. Indien de arbeidsongeschiktheid wordt verlengd, gelden dezelfde regels als hierboven vermeld staan.

Wettelijk gezien bent u niet verplicht om uw werkgever of collega's in te lichten dat u kanker hebt. Of u deze diagnose al dan niet meedeelt, kan voor u zowel voor- als nadelen hebben. Het is daarom belangrijk dat u dit voor uw persoonlijke situatie goed afweegt. U kunt advies vragen aan de arbeidsgeneesheer. Weet dat de arbeidsgeneesheer gebonden is aan zijn beroepsgeheim en geen informatie kan/mag doorgeven aan uw werkgever.

Een gesprek met uw werkgever kan dan weer duidelijkheid scheppen over de vooruitzichten en mogelijkheden om opnieuw aan het werk te gaan. U vertelt wat u kunt en wilt, maar ook wat u van uw werkgever verwacht de komende tijd.

In het begin van uw afwezigheid hebt u recht op een **gewaarborgd inkomen**. Deze vergoeding wordt door de werkgever betaald, gedurende 1 maand.

Na een langere tijd van afwezigheid betaalt de mutualiteit een **ziekte-uitkering** die wordt berekend volgens uw persoonlijke situatie (duur van arbeidsongeschiktheid, gezinstoestand en loon). Het volstaat om hiervoor aangifte te doen met een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid.

Na twaalf maanden gaat de arbeidsongeschiktheid over op **invaliditeit**, wat een invloed heeft op uw ziekte-uitkering.

U bent zelfstandig

U brengt uw ziekenfonds op de hoogte van uw arbeidsongeschiktheid en bezorgt hen binnen de 28 dagen een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid.

Als zelfstandige ontvangt u de eerste maand van uw arbeidsongeschiktheid – carensmaand genoemd – geen uitkering. Daarna hebt u recht op een ziekte-uitkering.

U bent werkzoekend

Bent u werkloos, dan brengt u de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) en de adviserend geneesheer van het ziekenfonds op de hoogte. Bent u aangesloten bij een vakbond, dan brengt u ook hen op de hoogte.

Het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid bezorgt u binnen de 48 uur aan uw ziekenfonds.

U ontvangt een ziekte-uitkering vanaf de eerste dag van uw ziekte.

Tijdens de behandeling(en)

Het is belangrijk dat u de band met uw werk tijdens uw ziekteverlof niet volledig loslaat. Het kan u helpen om tijdens de behandelingen op de een of andere manier betrokken te blijven bij het werk. U kunt eventueel contact houden via e-mail of eens afspreken met collega's voor een kop koffie. Het kan de terugkeer naar het werk later vergemakkelijken.

Uiteraard is het ook mogelijk dat u blijft normaal werken tijdens de behandeling.

Bespreek vooraf uw wensen en ideeën en maak concrete afspraken. Wilt u dat uw collega's af en toe bellen? Krijgt u graag kaartjes of e-mails? Wenst u bezoek? Wie neemt het initiatief? Hebt u graag dat er over het werk wordt gepraat? ... U kunt dit opnemen met uw leidinggevende of uw collega's persoonlijk informeren. Maak met uw leidinggevende hiervoor een afspraak.

U kunt eventueel een website of – minder intensief – een weblog aanmaken waarin u schrijft hoe het met u gaat. Zo hoeft u uw verhaal niet telkens weer over te doen.

Maak tijdens uw ziekteperiode tijdig **duidelijke afspraken** met uw werkgever, eventueel ook in samenspraak met de adviserend geneesheer/arbeidsgeneesheer, over de aanpak van uw werkhervatting.

Toegelaten activiteiten

Tijdens uw arbeidsongeschiktheid moet u al uw activiteiten stopzetten. Dat geldt zowel voor onbezoldigd vrijwilligerswerk, waarbij er geen familiale band bestaat, als voor een betaalde of onbetaalde activiteit, hetzij als werknemer, hetzij als zelfstandige.

Indien u toch een activiteit wilt uitoefenen, moet u daarvoor de goedkeuring krijgen van de adviserend geneesheer van uw ziekenfonds. Hiervoor dient u een formulier in bij uw ziekenfonds.

Na de behandeling(en)

Opnieuw gaan werken na een periode van afwezigheid is niet vanzelfsprekend. De ziekte en de behandeling laten vaak sporen na. Vermoeidheid, concentratiestoornissen, gebrek aan zelfvertrouwen, angst om te hervallen, depressieve gevoelens of ergernis over de gevolgen van de ziekte bemoeilijken de terugkeer naar het werk.

Het kan zijn dat u enerzijds hulp en begrip verwacht van uw collega's en leidinggevende, maar anderzijds ook opnieuw als volwaardig werknemer gezien wilt worden. U moet op zoek gaan naar een manier om met dit spanningsveld om te gaan. Deze evenwichtsoefening kan gepaard gaan met vallen en opstaan.

Wanneer u als werknemer opnieuw begint te werken, dient u uw ziekenfonds binnen de acht dagen op de hoogte te brengen. Als zelfstandige is dit uiterlijk binnen de twee dagen. Indien u dit niet doet, worden zowel uw loon als uw uitkering verder uitbetaald, maar dit zal worden opgemerkt en de uitkering zal worden teruggevorderd.

Na afloop van uw arbeidsongeschiktheid kunt u het werk spontaan hervatten. We raden u echter aan om de datum van uw terugkeer informeel met uw werkgever te bespreken om uw werkhervatting te vergemakkelijken.

Terugkeer voorbereiden – Werkhervatting

U gaat pas opnieuw aan het werk wanneer u er helemaal klaar voor bent. Het is niet voldoende dat u er zich "klaar voor voelt". U moet ook de fysieke, cognitieve en psychologische vereisten van uw werk goed overwegen en nagaan of u hier momenteel aan kunt voldoen.

Wanneer u inderdaad klaar bent om opnieuw te gaan werken, zult u zichzelf een aantal vragen moeten stellen.

- Kan/wil ik hetzelfde werk blijven doen?
- Moeten er bepaalde aspecten (uren, taken) worden aangepast?
- Welke problemen zou ik kunnen tegenkomen wanneer ik opnieuw begin te werken?
- ...

Stappenplan

Het is belangrijk dat u uw terugkeer grondig voorbereidt. U kunt hierbij een stappenplan volgen.

1. Bespreek met uw behandelend arts de volgende zaken:
 - welke bewegingen kunt/mag u uitvoeren? (En wat moet u vermijden?);
 - uithouding en vermoeidheid;
 - duur van uw inspanningen per dag en per week;
 - aandachtspunten bij vermoeidheid, concentratie enz.
2. Denk na over hoe u deze adviezen zou kunnen toepassen op het werk en probeer zelf een voorstel te maken over uw werkhervatting voor uw werkgever, arbeidsgeneesheer en adviserend geneesheer van de mutualiteit. Bedenk dat u nog wettelijke vakantiedagen tegoed hebt, zodat u het werk kunt spreiden.

Maak een “voorzichtig” werkhervattingsplan op, zodat u kunt nakomen wat er is afgesproken, ook als u een minder goede dag hebt. Bespreek dit eventueel met uw behandelend arts of huisarts. Overmoedig starten veroorzaakt vaak voor alle betrokkenen bijkomende frustraties.
3. Vraag zelf een gesprek aan bij uw arbeidsgeneesheer in het kader van uw werkhervatting. Formeel noemen we dit “een bezoek aan de arbeidsgeneesheer alvorens het werk te hervatten”. Dit is mogelijk vanaf 4 weken arbeidsongeschiktheid. Een spontane raadpleging met de arbeidsgeneesheer is eveneens mogelijk voor werknemers die al aan het werk zijn. De arbeidsgeneesheer stelt samen met u een individueel traject voor werkhervatting op.

Naar dit gesprek brengt u de volgende informatie mee:

 - brief van de behandelend arts met zowel uw medische gegevens als het advies over uw werkhervatting. Eventuele knelpunten kunnen worden uitgeklaard door onderling overleg tussen arbeidsgeneesheer en behandelend geneesheer en/of adviserend geneesheer van de mutualiteit of huisarts;
 - uw eigen voorstel voor uw werkhervatting.

4. U bespreekt het werkhervattingsplan met de adviserend geneesheer van de mutualiteit.

Naar dit gesprek brengt u de volgende informatie mee:

- brief van de behandelend arts;
- uw werkhervattingsplan.

In bepaalde gevallen kan de adviserend geneesheer u toestemming geven om het werk gedeeltelijk, stap voor stap, te hernemen. Dit noemen we progressieve werkhervatting. Zo kunt u halftijds herstarten (bijvoorbeeld twee dagen per week), gedeeltelijk aangevuld met uw ziekte-uitkering. Deze gedeeltelijke ziekte-uitkering wordt berekend op basis van het inkomen uit de toegelaten arbeid. Zo blijft u in contact met uw werkgever, het bedrijf en uw collega's. U blijft erkend als arbeidsongeschikt, waardoor u kunt terugkeren naar een volledige uitkering indien de progressieve werkhervatting niet lukt. (De werkgever moet ook geen gewaarborgd loon betalen.)

Uw werkgever moet akkoord gaan met deze maatregel en in samenspraak met de arbeidsgeneesheer een voorstel voor het type en de hoeveelheid werk opstellen. Het aanvraagformulier bezorgt u vooraf aan het ziekenfonds, anders kunt u uw uitkering verliezen. U moet echter niet wachten op de toelating van de adviserend geneesheer om het werk te hernemen.

5. Bespreek de mogelijkheid voor werkhervatting met uw werkgever en ga na hoe u dit kunt plannen. Leg uw voorstel uit en luister zorgvuldig naar de inbreng van uw werkgever. Probeer hierbij rekening te houden met de knelpunten die een werkhervatting voor de werkgever met zich meebrengen. Maak in overleg een werkhervattingsplan op, rekening houdend met het advies van de arbeidsgeneesheer. Voorzie eventueel ondersteunende maatregelen. Dit hervattingsplan moet zo concreet mogelijk zijn, met vermelding van taken, aantal uren dat u per dag werkt, op welke dagen u werkt enz.

Een andere maatregel van de overheid om de werkhervatting te ondersteunen is de BTOM (Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen) voor personen met een arbeidshandicap. Een voorbeeld hiervan is de tegemoetkoming in de aanpassing van de arbeidsomgeving. De VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) bepaalt of iemand recht heeft op een BTOM.

Misschien hebt u ook recht op loopbaanbegeleiding via de loopbaancheques van GTB-Inzicht (Gespecialiseerde TrajectBegeleiding en -bepaling van personen met een arbeidshandicap). Deze organisatie biedt loopbaanbegeleiding voor alle werkenden of personen die nog onder contract zijn bij een werkgever, maar o.a. vanwege ziekte niet kunnen gaan werken. Samen met een loopbaanbegeleider kunt u uitklaren of uw job nog bij u past en welke andere mogelijkheden er bestaan.

De hoofdzetels van de vakbonden bieden ook loopbaan begeleiding aan per zuil. Voorwaarde is dat je aan het werk bent. De meeste cursussen zijn gratis voor vakbondsleden.

Sommige bedrijven doen aan **disability management**, een systematische en doelgerichte aanpak op de werkplek om de re-integratie van personen met arbeidsbeperkingen te vergemakkelijken. Dat gebeurt door een gecoördineerde inspanning die rekening houdt met individuele noden, werkplekomsomstandigheden en het wetgevend kader. Ga na of dit in uw bedrijf mogelijk is.

Bij het volgen van het stappenplan, houdt u best ook rekening met volgende zaken:

- **Vakantie**
Als u het werk hervat, hou er dan bij het plannen rekening mee dat u eventueel nog vakantie moet opnemen. Het kan nuttig zijn om uw vakantiedagen niet allemaal in één keer op te nemen, maar ze mee te verwerken in uw werkhervattingsplan. Zo kunt u uw inspanningen goed doseren.
- **Administratieve schikkingen**
Voor uw werkgever is uw situatie vaak even onduidelijk als voor uzelf. Uw werkgever weet misschien ook niet altijd precies welke documenten hij moet opstellen, wanneer en naar wie hij ze moet opsturen. Probeer samen met de personeelsdienst of het sociaal secretariaat heldere afspraken te maken. Breng hen op de hoogte van wat u zelf te weten komt en neem regelmatig contact op als er "papierwerk" nodig is.
- **Zorg voor veiligheid**
Misschien moet u voor het uitvoeren van uw werk om veiligheidsredenen Persoonlijke BeschermingsMiddelen (PBM's) of specifieke bedrijfskleding dragen. Ga na of u die kleding kunt (ver)dragen en of er hinder kan ontstaan, bijvoorbeeld doordat de kleding knelt. Bespreek dit zowel met je verantwoordelijke of bedrijfsverpleegkundige als met de arbeidsgeneesheer. Zo kunnen zij de nodige passende maatregelen treffen.

Indien u nog vragen hebt bij dit stappenplan, dan kunt u altijd terecht bij het Oncologisch Begeleidingsteam van het Iridium Kankernetwerk. Zij zullen u verder trachten te helpen met al uw vragen. Wenst u meer informatie over het begeleidingsteam? Vraag ernaar bij een van uw zorgverstrekkers of raadpleeg onze brochure (beschikbaar in het ziekenhuis).

Ontslag

Wettelijk gezien mag uw ziekte geen reden zijn voor ontslag. Bij ontslag geldt een veralgemeende motivatieplicht. Zo kan bijvoorbeeld uw professionele situatie of de economische situatie van het bedrijf een reden tot ontslag zijn.

Een uitzondering hierop vormen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur van minder dan drie maanden. Deze kunnen zonder ontslagvergoeding worden beëindigd, indien de arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen duurt en het

eerste deel van de overeenkomst is verstreken. In alle andere gevallen geldt een wettelijke ontslagtermijn.

Een werkgever is verder niet verplicht om de reden voor het ontslag in detail te omschrijven op het document "C4" dat u ontvangt bij ontslag. Hij kan als reden bv. "reorganisatie" vermelden. Neem uw ontslagbrief dus niet zomaar als "gelezen en goedgekeurd" in ontvangst. Als uw werkgever uw contract zonder duidelijke reden verbreekt, kunt u hier actie tegen ondernemen. Kijk ook goed na of de reden die u mondeling krijgt, schriftelijk wordt bevestigd in uw C4.

Wanneer u **definitief arbeidsongeschikt** wordt verklaard, spreken we van overmacht. In dit geval komt er een einde aan uw arbeidsovereenkomst zonder dat iemand een ontslagvergoeding moet betalen. Als werknemer behoudt u het recht op een werkloosheidsuitkering.

Dit gaat dan om een "verbreking van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht".

Discriminatie

Zowel in het geval van ontslag als in het geval van medische overmacht mag de werkgever niet discriminerend optreden. Hij mag niemand's arbeidsovereenkomst beëindigen omwille van zijn handicap of zijn gezondheidstoestand.

Er kan bijvoorbeeld ook sprake zijn van discriminatie wanneer de werkgever u een andere, haalbare functie had kunnen aanbieden binnen zijn organisatie of andere aanpassingen had kunnen doorvoeren opdat u tewerkgesteld zou

kunnen blijven, maar dit heeft geweigerd zonder duidelijke reden. Een werkgever is immers verplicht om voor de werknemer die is getroffen door een handicap redelijke aanpassingen te treffen indien deze daarom vraagt. Er kan ook sprake zijn van discriminatie wanneer uw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens overmacht, zonder dat de mogelijkheid van zulke redelijke aanpassingen vooraf werden nagegaan.

Voelt u zich het slachtoffer van discriminatie, dan kan u zich richten tot uw vakbond of het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Vervroegd pensioen

Vervroegde pensionering om medische redenen geldt enkel voor ambtenaren. Indien u ambtenaar bent en ziek wordt, moet u eerst uw ziektedagen gebruiken. Daarna vraagt de werkgever een medisch onderzoek aan bij de cel pensioenen. U wordt dan onderzocht door de pensioencommissie. Indien u medisch ongeschikt bent om uw functie nog uit te oefenen, dan wordt u vervroegd gepensioneerd wegens medische redenen.

Voor andere werknemers kan de invaliditeit doorgaan tot en met de pensioenleeftijd.

Werk zoeken

Zoekt u een nieuwe job, dan kunt u altijd terecht bij de Werkwinkel van de VDAB. Op basis van een aantal vragen maakt een VDAB-consulent een profiel van u op. Samen zoekt u naar een job die bij u past. Deze dienstverlening is gratis. In de Werkwinkel kunt u eveneens terecht voor sollicitatietraining, opleiding, vorming, begeleiding op de werkvloer enz.

Indien u meer gespecialiseerd advies nodig hebt, kunt u terecht bij GTB-Inzicht (Gespecialiseerde Trajectbepaling en- Begeleiding). Deze dienst begeleidt werkzoekenden met een arbeidshandicap via een planmatig, intensief en gefaseerd traject. Het eerste intakegesprek is gratis, daarna betaalt u met loopbaancheques. Meer informatie krijgt u bij de sociale dienst van het Iridium Kankernetwerk of bij VDAB.

Bij een sollicitatie bent u niet verplicht te vertellen dat u kanker had, omdat dat tot de persoonlijke levenssfeer behoort. In een sollicitatiegesprek mogen bijgevolg mondeling, noch schriftelijk (bv. via een vragenlijst) vragen worden gesteld over uw gezondheidstoestand. Als dat toch zou gebeuren, dan mag u

als sollicitant weigeren te antwoorden. Maar als de gevolgen van de ziekte of nabehandelingen het toekomstig werk negatief zouden beïnvloeden, dan heeft de werkgever hier wel recht op.

Voor bepaalde functies kan een werkgever vragen dat u een medisch onderzoek ondergaat bij de arbeidsgeneesheer. Meestal wordt hier expliciet naar uw gezondheidstoestand gevraagd en moet u hierop antwoorden. De arbeidsgeneesheer is echter gebonden aan het beroepsgeheim en zal de medische informatie niet doorgeven aan de (toekomstige) werkgever. Hij kan u bij deze "voorafgaande gezondheidsbeoordeling" wel medisch ongeschikt verklaren voor een bepaalde functie.

Herscholing

Wanneer u uw huidig beroep niet meer kunt uitoefenen binnen uw beroepscategorie, dan kunt u zich herscholen met behoud van uw uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid. De ziekteverzekering betaalt de kosten van de herscholing voor inschrijving, materiaal, verplaatsing enz.

De adviserend geneesheer doet de aanvraag. Hij stelt een dossier op voor de Hoge Commissie van de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit (GRI) van het RIZIV, die haar goedkeuring moet geven. Eventueel is een beroepsoriënterend onderzoek noodzakelijk.

Bij goedkeuring behoudt u uw uitkering gedurende het volledige opleidingstraject. Bovendien ontvangt u zowel een vergoeding per effectief gevolgd lesuur als een forfaitaire vergoeding bij het succesvol doorlopen van de opleiding.

Financiële tegemoetkoming bij progressieve werkhervatting

Indien u opnieuw aan de slag gaat in het statuut van progressieve tewerkstelling, kunt u om verrassingen te voorkomen, vooraf uw financiële situatie laten berekenen. U richt zich hiervoor tot de personeelsdienst van uw werkgever en tot de sociale dienst van uw mutualiteit.

Hebt u vragen over financiële tegemoetkomingen of problemen, dan kunt u zich richten tot de sociale dienst van het Iridium Kankernetwerk of van uw ziekenfonds, of tot het OCMW van uw gemeente.

Informatie over kanker en werk

- Oncologisch Begeleidingsteam van het Iridium Kankernetwerk
<http://www.iridiumkankernetwerk.be/begeleidingsteam/page.aspx/1640>
- Uw mutualiteit
Sociale dienst
Adviserend geneesheer
- De arbeidsgeneeskundige dienst of personeelsdienst van uw werk
- Hulplijn Stichting tegen Kanker
<http://www.kanker.be/op-het-werk>
- Hulplijn Kom op tegen Kanker
http://www.tegenkanker.be/werkhervatting_en_kanker
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
<http://www.werk.belgie.be>
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)
<http://www.vdab.be>
- Gespecialiseerde TrajectBegeleiding (GTB)
<http://www.gtb-vlaanderen.be/werkenden>
- Loopbaanbegeleiding Inzicht
<http://www.inzicht.be>
- Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)
<http://www.rva.be>
- Aangifte arbeidsongeschiktheid
<http://www.riziv.fgov.be/nl/themas/arbeidsongeschiktheid/Paginas/default.aspx#V1b4DVekf8s>

De inhoud van deze brochure is onder meer gebaseerd op:

- LIKAS (2012). Weer aan het werk na kanker?
- Stichting tegen Kanker (2011). Als kanker in je leven komt ... Gids voor de patiënt en zijn naasten.
- Kom op tegen Kanker (2014). Werk(hervatting) en kanker – Informatiebrochure voor patiënten en hun familie.

Checklist

Recht gedrukt = wettelijke verplichting / Cursieve tekst = vrijblijvende, praktische richtlijn

NA DE DIAGNOSE

Als werknemer

- Werkgever verwittigen in de loop van eerste dag afwezigheid.
- Medisch attest werkgever binnen 2 dagen
- Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid adviserend geneesheer ziekenfonds.
 - Voor bedienden: binnen 28 dagen
 - Voor arbeiders: binnen 14 dagen

Als zelfstandige of vrij beroep

- Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid indienen bij mutualiteit binnen 28 dagen.

Als werkzoekende

- Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening (RVA) verwittigen.
- Adviserend geneesheer van ziekenfonds verwittigen.
- Vakbond verwittigen, indien aangesloten.
- Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid binnenbrengen bij adviserend geneesheer ziekenfonds binnen 48 uur.

TIJDENS DE BEHANDELING

- Duidelijke afspraken met werkgever over hoe werkherhvatting aanpakken.*
- Overleg arbeidsgeneesheer/adviserend geneesheer over hoe werkherhvatting aanpakken.*
- Contactname met collega's/leidinggevende.*

NA DE BEHANDELING

Vorbereiding werkherhvatting

- Gesprek behandelend arts.*
- Gesprek arbeidsgeneesheer.*
- Gesprek adviserend geneesheer ziekenfonds.*
- Gesprek werkgever*

Werkherhvatting

Als werknemer:

- Aanvraagformulier progressieve werkherhvatting indienen bij ziekenfonds voor herstart.
- Ziekenfonds verwittigen binnen 8 dagen.

Als zelfstandige:

- Aanvraagformulier progressieve werkherhvatting indienen bij ziekenfonds voor herstart.
- Ziekenfonds verwittigen binnen 2 dagen.