Rechten bij re-integratie na kanker

Door: Paula Vos, Re-turn

Jaarlijks krijgen zo'n 50.000 mensen in hun werkende leven te maken met kanker. Zij hebben, naast fysiek en mentaal herstel, ook te maken met 'werkherstel'. Re-integratie dus. De wettelijke regels hieromtrent zijn complex. Misschien krijg jij in jouw praktijk soms vragen van mensen in relatie tot hun werk. Wat zeg je dan? Re-integratiebureau Re-turn is gespecialiseerd in werk en kanker. Oprichter Ragna van Hummel: "Werk is van grote betekenis, juist voor mensen met kanker."

Ragna van Hummel, Oprichter en directeur Re-turn
Actief binnen de Taskforce Cancer Survivorship Care en het Nederlands Kanker Collectief en lid van het Consortium Kanker & Werk, dat zich inzet voor betere informatievoorziening over kanker en werk.

Ragna startte in 2009 met Re-turn omdat zij zelf na kanker een moeizame re-integratie had, ondanks wederzijdse goede bedoelingen. Inmiddels zet zij zich in om te zorgen dat mensen met kanker gespecialiseerde begeleiding naar werk krijgen. Ragna: "Wij zien elke dag hoe belangrijk werk kan zijn, juist voor mensen die met kanker te maken hebben. Het geeft zingeving, structuur, inkomen en sociale contacten. Dat zijn allemaal zaken die bijdragen aan herstel. Maar werken met of na kanker is niet vanzelfsprekend. De behandelingen zijn van zichzelf ziekmakend, het herstel is lang en grillig. De wet houdt daar geen rekening mee. Daarom zien we naast zorgen over het herstel vaak ook zorgen die met die wettelijke kant te maken hebben. Re-integreer ik wel snel genoeg? Kan ik mijn eigen werk behouden of moet ik op zoek naar ander werk? Wat gebeurt er met mijn inkomen als ik niet meer volledig terug kan in mijn eigen werk, of als het herstel langer duurt dan verwacht? Wat moet ik wanneer doen?"

De basis: Wet verbetering poortwachter

De Wet verbetering poortwachter (WVP) is de belangrijkste wetgeving rond verzuim voor mensen in loondienst, met als doel het beperken van langdurig verzuim. Deze wet definieert een aantal mijlpalen en de rechten en plichten van werkgevers en werknemers. Ragna legt uit: "De WVP-klok gaat lopen zodra een werknemer zich ziekmeldt bij de werkgever. Vanaf dat moment moet de werkgever een deel van het brutoloon doorbetalen, gedurende maximaal twee jaar. De wet stelt een minimumpercentage, in een cao kan een hoger percentage zijn afgesproken. De wet stelt ook dat werknemer en werkgever samen verantwoordelijk zijn voor de re-integratie en zich daar vanaf dat moment voor moeten inspannen. Voor een medewerker betekent dat bijvoorbeeld het bezoeken van de bedrijfsarts en dat advies opvolgen."

Zelfstandig ondernemers vallen niet onder de WVP, die kunnen een beroep doen op hun arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Consequenties

Waarom is die WVP zo belangrijk? Ragna: "Als je na twee jaar nog niet aan het werk kunt, zul je meestal een WIA-uitkering aanvragen. En dan gaat UWV kijken: hebben de werkgever en de werknemer alles gedaan wat ze konden om de re-integratie succesvol te maken? Zo niet, dan volgen er mogelijk sancties, zoals het niet toekennen van een WIA-uitkering. Het is dus belangrijk om te voldoen aan de eisen van de wet."

Tijdlijnen: spoor 1 en spoor 2

In de wet staan voorschriften over onder andere het maken en bespreken van een plan van aanpak en wat je moet doen bij verschillende mijlpalen. De mijlpaal waar het meeste over te doen is, is na een jaar ziekteverzuim. De WVP onderscheidt namelijk twee sporen in de re-integratie.

- **Spoor 1** gaat over terug aan het werk gaan bij de huidige werkgever. In de huidige functie, in een andere functie, of met bepaalde aanpassingen.
- **Spoor 2** geldt wanneer het niet mogelijk is om (binnen een bepaalde tijd) te re-integreren in de eigen werkkring. Dan moet gezocht worden naar passend werk elders.

Ragna legt uit waar het wringt: "De WVP stelt dat je na een jaar verzuim moet starten met Spoor 2. De onderliggende gedachte: als er na een jaar nog geen zicht is op re-integratie bij de eigen werkgever, is het verstandig om een alternatief te hebben, mocht het niet lukken om in Spoor 1 te re-integreren. Maar voor iemand met kanker komt dit moment vaak te vroeg. De fase van behandelingen kan best een jaar of langer duren. Na dat jaar is het net mogelijk om weer werkvermogen op te bouwen, waarbij de focus ligt op terugkeer in het eigen werk. Omdat de start van Spoor 2 wel verplicht is, werken wij in onze re-integratiebegeleiding vaak met twee sporen naast elkaar: opbouwen in eigen werk én oriënteren op mogelijk ander werk. Met de beperkte energie die je hebt na kanker is dat best lastig en we letten dus goed op de balans."

Ondersteuning tijdig starten

Een medewerker mag altijd verzoeken om externe ondersteuning bij de re-integratie. Bovendien is het goed om daar tijdig mee te starten, om onnodige onzekerheid en stress te voorkomen. Ragna: "Ook voordat behandelingen zijn afgerond, of voordat je concreet uren kunt gaan opbouwen, leven er vaak vragen. Bijvoorbeeld over het beste moment om te starten met re-integreren, of over de rol van werk in het leven. Daar mag je altijd hulp bij vragen, en samen met de werkgever bepaal je dan wat passend is."

Rechten en plichten van de werkgever

Een werkgever mag van de WVP niet vragen naar de medische situatie, fysieke beperkingen of persoonlijke omstandigheden van de werknemer, dat mag alleen de bedrijfsarts, legt Ragna uit: "De bedrijfsarts bepaalt hoe de belastbaarheid is. Werkgever en werknemer gebruiken dat oordeel om invulling te geven aan het re-integratieplan. Het oordeel van de bedrijfsarts wordt gedurende het traject steeds bijgesteld."

In de eerste twee jaar van het ziekteverzuim mag een werkgever een werknemer niet ontslaan. Voor iemand met een tijdelijk contract geldt die bescherming gedurende de looptijd van het contract, daarna gaat de begeleiding over naar UWV (Ziektewet).

En na twee jaar?

Na twee jaar vervalt de verplichting van de werkgever om het loon door te betalen. De werknemer heeft dan het recht om een WIA-uitkering aan te vragen (Wet Werk en Inkomen na Arbeidsvermogen). Afhankelijk van het percentage arbeidsongeschiktheid kan dan het recht ontstaan op een uitkering. In grote lijnen zijn er twee soorten uitkeringen vanuit de WIA. Aan iemand die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, met redelijke kans op herstel, kan een WGA-uitkering toegewezen worden (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Bij duurzame arbeidsongeschiktheid geldt meestal een IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten).

Wat kun je doen voor cliënten

Stelt een cliënt in jouw praktijk vragen over re-integratie na kanker? Ragna: "Je hoeft niet alles te weten, maar het is goed om te luisteren en de vragen serieus te nemen. Je kunt cliënten wijzen op het belang van openheid bij de bedrijfsarts (of verzekeringsarts, voor zelfstandigen), zodat die tot een goed oordeel kan komen. Heb jij als behandelaar ideeën over een behandeling of de gevolgen ervan? Dan kun je jouw cliënt een brief meegeven voor de bedrijfsarts. Uiteraard kan Re-turn ook helpen bij vragen. Bellen mag altijd, we helpen graag!"

Wil je meer weten over werk en kanker? Op www.re-turn.nl vind je veel informatie.