




# WERKEN NA HERSENLETSEL

## Terug aan het werk



**Terugkeren naar werk** na een niet-aangeboren hersenletsel (NAH) is **niet evident** en gaat gepaard met **verschillende uitdagingen**. Met het onderzoeksproject 'Werken na hersenletsel' willen we de slaagkansen verhogen voor personen met een hersenletsel om werk (terug) op te pakken en duurzaam vol te houden.

**Als werkgever speel je een belangrijke rol bij de terugkeer naar werk voor personen met een niet-aangeboren hersenletsel (NAH)**. We willen jou zo goed mogelijk informeren over een hersenletsel en de gevolgen van een hersenletsel voor het functioneren op de werkvloer.

Hieronder vind je vragen **specifiek voor jou, als werkgever**.  Op deze website vind je ook antwoorden op vragen meer specifiek voor

- personen met een hersenletsel en hun naasten,
- zorgactoren (zoals jij),
- werkbactoren (zoals bemiddelaars werk van VDAB en GTB, loopbaanbegeleiders en jobcoaches)

*Neem gerust ook daar een kijkje.*

*Indien gewenst, bieden wij informatiesessies en vormingen op maat aan rond 'Werken na hersenletsel'. Wil je graag een informatiepakket over wanneer je in het herstelproces best aandacht besteedt aan werk? Neem dan contact op met [dorien.vandenborre@thomasmore.be](mailto:dorien.vandenborre@thomasmore.be)*

*We formuleerden de vragen bij 3 onderwerpen. In deze bundel vind je antwoorden bij het tweede onderwerp.*

1. Tijdens de arbeidsongeschiktheid
2. **Terug aan het werk gaan met een hersenletsel**
3. Aan het werk blijven met een hersenletsel

# Terug aan het werk gaan met een hersenletsel

## Algemeen

1. [Welke re-integratiemogelijkheden zijn er voor de medewerker met een hersenletsel?](#)
2. [Word ik, als werkgever, altijd op de hoogte gebracht van het feit dat een medewerker een hersenletsel heeft?](#)
3. [Wat zijn de gevolgen van een hersenletsel op de werkvloer?](#)
4. [Wat bespreek ik, als werkgever, met de arbeidsarts?](#)
5. [Blijft de arbeidsarts de medewerker met een hersenletsel opvolgen als deze het werk \(gedeeltelijk\) heeft hervat?](#)
6. [Mag ik, als werkgever, overleggen met de behandelend arts/team?](#)

## 1. Welke re-integratiemogelijkheden zijn er voor de medewerker met een hersenletsel?

 Een werknemer kan op **verschillende manieren** terugkeren. Belangrijke vragen daarbij zijn:

- [Verloopt de re-integratie via een formeel of een informeel re-integratietraject?](#)
- [Kan de medewerker terugkeren naar de vorige functie al dan niet met aanpassingen?](#)
- [Kan de medewerker gedeeltelijk het werk hervatten?](#)









*Verloopt de re-integratie via een formeel of een informeel re-integratietraject?*

 **Wetgeving:** vanaf 1 oktober 2022 zijn er verschillende wijzigingen aan het re-integratietraject van arbeidsongeschikte werknemers ([Re-integratietraject 2.0](#)).

- De overheid voorziet geen overgangsmaatregelen voor de lopende re-integratietrajecten.
- Het gevolg is dat de nieuwe regeling onmiddellijk van toepassing is op de lopende re-integratietrajecten.
- De [regels rond medische overmacht](#) blijven, in afwachting van de verdere parlementaire procedure, nog ongewijzigd.

De werknemer kan integreren via een informeel of een formeel re-integratietraject, telkens met goedkeuring van de adviserend arts van het ziekenfonds.

- Bij een **informeel re-integratietraject** is er **geen verplicht administratief proces** met vastgelegde termijnen.
  - De werknemer en de werkgever bepalen, in overleg met de arbeidsarts, hoe het traject verloopt, wat de termijn is en wanneer het stopt.
  - De nadruk ligt op het traject en het vinden van een oplossing waarmee beiden tevreden zijn.

- Zo wordt verdere afwezigheid wegens ziekte vermeden en kan de werknemer comfortabel het werk hervatten.
  - De werknemer kan bij de preventieadviseur-arbeidsarts 'een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting' aanvragen.
  - 🤝 **Samen:** om een informeel re-integratietraject te laten slagen is een **vertrouwensband** tussen de behandelend arts , de arbeidsarts , de medewerker met NAH  en de werkgever  cruciaal.
- Bij een **formeel re-integratietraject** is er wel een **vastgelegd, administratief proces**.
    - De medewerker zelf (in overleg met de behandelend arts)  of de werkgever  vragen dit aan.
    - De preventieadviseur-arbeidsarts (PA-AA)  neemt een van drie (vroeger vijf) beslissingen.
      - De werknemer kan **op termijn het overeengekomen werk hervatten**, indien nodig met **aanpassing** van de werkpost, en in afwachting daarvan een **aangepast of een ander werk** uitvoeren.
      - De werknemer is **definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten**, maar kan **wel aangepast of ander werk** uitvoeren.
      - Om medische redenen is het **(nog) niet mogelijk** om een **re-integratiebeoordeling** te doen. Het is nog onduidelijk of de werknemer tijdelijk dan wel definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk. Het kan ook dat de werknemer nog revalideert voordat werkhervatting mogelijk is.
    - De arbeidsarts  zet daarbij ook in op werkpostaanpassingen en aangepast of ander werk dat rekening houdt met de mogelijkheden en de gezondheidstoestand van de medewerker.

*Kan de medewerker terugkeren naar de vorige functie al dan niet met aanpassingen?*


**Ja**, terugkeren kan mogelijk zijn en jij kan, als werkgever, hiervoor ondersteuning krijgen vanuit de overheid.

💰 **Ondersteuning:** indien terugkeren naar de vorige functie niet mogelijk of wenselijk is, kan de medewerker ook terugkeren naar een nieuwe (aangepaste) functie op maat van de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer met een niet-aangeboren hersenletsel.

- De werkgever kan [tewerkstellingsondersteunende maatregelen](#) inzetten om het rendementsverlies of de verminderde belastbaarheid te compenseren.

- Tewerkstellingsondersteunende maatregelen zijn ondersteuningsmaatregelen vanuit de overheid voor personen die een gezondheidsprobleem hebben.



### *Kan de medewerker gedeeltelijk het werk hervatten?*


 **Hefboom:** dit is een belangrijke maatregel om werkhervatting van medewerkers met een hersenletsel te ondersteunen.

- **Gedeeltelijke werkhervatting** is algemeen genomen geen recht, maar **een gunst van jou, als werkgever**.
- De medewerker heeft wel recht op redelijke aanpassingen.
- Als de gevraagde aanpassingen onredelijk zijn, dan kan jij die, als werkgever, weigeren.
- Als de medewerker niet kan terugkeren naar de vorige of een aangepaste functie, dan kan je extra hulp of begeleiding inschakelen (bv. via [VDAB](#) of [GTB](#)).

Gedeeltelijke werkhervatting wil niet direct zeggen dat iemand minstens 50% van de werktijd hervat. **Uiteenlopende arbeidsvolumes zijn mogelijk**, zodat de medewerker het werk op het ritme van het herstel kan hervatten. Het werk kan tijdelijk worden aangepast of de persoon kan tijdelijk ander werk uitoefenen.

### **Let op:**

-  de **adviserend arts van het ziekenfonds** moet je medewerker de toestemming geven om het werk gedeeltelijk te hervatten.
-  als je medewerker gedeeltelijk het werk hervat, moet die dat, ten laatste een dag voor de effectieve terugkeer, aangeven bij het ziekenfonds.

 **Meer weten?** Lees dan de informatiebrochure van het Vlaams patiëntenplatform over [gedeeltelijke werkhervatting](#)

## 2. Word ik, als werkgever, altijd op de hoogte gebracht van het feit dat een medewerker een hersenletsel heeft?

### Neen.

Het is een **persoonlijke keuze van je medewerker** en/of de naaste of ze meedelen dat die een hersenletsel heeft.

Het medisch getuigschrift omvat geen informatie over de gezondheidsaandoening, omdat dit onder het medisch geheim valt.

### 👉 Samen:

- als je medewerker of de naaste deze informatie met jou deelt, dan bespreek je of deze informatie mag/kan delen met collega's en/of met de leidinggevende.
- De **arbeidsarts zal een diagnose niet met jou, als werkgever, delen**. De arbeidsarts zal wel de medische informatie **vertalen in een werkgerelateerd advies**.

Ook als het om een nieuwe medewerker gaat, is de sollicitant niet verplicht om jou, als werkgever, in te lichten over het hersenletsel. Je kan wel verwachten dat de sollicitant inschat of het werk uitvoerbaar is met de gezondheidsaandoening en als dat niet zo is, om dit te delen met de werkgever.

### 👤 Meer weten?


- Bekijk dan de informatie van Mediwet over de [rol van de arbeidsarts](#)
- Bekijk dan de informatie van de federale overheid over [beroepsgeheim](#)
- Bekijk dan de informatie van het Vlaams patiëntenplatform over [rechten en plichten van medewerker](#)
- Bekijk dan de informatie van het Vlaams patiëntenplatform over [solliciteren met een chronische aandoening](#)

### 3. Wat zijn de gevolgen van een hersenletsel op de werkvloer?

**Gevolgen** van een hersenletsel op de werkvloer **verschillen** afhankelijk van de ernst, de locatie en de uitgebreidheid van het hersenletsel, persoonlijke kenmerken van de persoon, de taakhoud, de werkomgeving, de collega's, ... .

Veel voorkomende **onzichtbare of minder zichtbare gevolgen** van een hersenletsel die een effect hebben op de werkhervatting zijn:

- **Cognitieve gevolgen:** de persoon kan moeilijk iets onthouden, kan de aandacht moeilijk bij de taak houden, kan bepaalde handelingen niet meer vlot uitvoeren, kan moeilijker spreken, heeft meer tijd nodig om taken uit te voeren, kan moeilijker zien waar die is, kan moeilijker taken plannen en/of organiseren, kan moeilijker problemen oplossen of is sneller (mentaal) moe.
- **Gevolgen voor persoonlijkheid, emotie en gedrag:** de persoon is minder geïnteresseerd in het werk, neemt weinig initiatief, is sneller prikkelbaar, verandert snel van stemming, is plots boos en/of opvliegend, is minder geremd, blijft eten/drinken/vertellen, zoekt meer risico's op, lijkt minder emotioneel, lacht/huilt meer, denkt vooral aan zichzelf, heeft een ander gevoel voor humor, kan moeilijk relativeren of beseft zelf moeilijk wat die wel of niet kan.

 **Tip:** weet dat elk hersenletsel anders is en dat niet alle gevolgen gelden voor een bepaalde persoon met een hersenletsel.

Daarnaast kan de persoon ook **zichtbare gevolgen** hebben van het hersenletsel.

- Voorbeelden zijn krachtverlies in de armen, coördinatiemoeilijkheden of verminderde mobiliteit.

#### **Meer weten?**

- Bekijk dan deze informatie van een Nederlandse zorginstelling: [Tips over hersenletsel en werk](#)
- Bekijk dan deze informatie van een Nederlandse patiëntenbelangenorganisatie: [Meer tips over hersenletsel en werk](#)
- Bekijk dan deze informatie van de Nederlandse hersenstichting : [Voorlichting over werken met een hersenletsel](#)
- Lees dan dit artikel over [Werkhervatting na een niet-aangeboren hersenletsel](#) uit 2016



## 4. Wat bespreek ik, als werkgever, met de arbeidsarts?

De **taakhoud** en de **werkomstandigheden** bespreek je met de arbeidsarts (of preventieadviseur-arbeidsarts).

Welke **verplichtingen** heb je als werkgever?


- Je houdt maximaal rekening met de aanbevelingen van de arbeidsarts.
- Je houdt rekening met het collectief re-integratiebeleid en met het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.
- Je geeft toelichting bij het re-integratieplan.
- Als de mogelijkheid tot aangepast of ander werk er niet is, dan onderbouw en motiveer je dit.

 Welke **mogelijkheden** heb je?


- Misschien weet je, als werkgever, dat de medewerker een hersenletsel heeft. Misschien weet je dit niet.
- Je kan zelf een **re-integratietraject aanvragen** bij de arbeidsarts (of preventieadviseur-arbeidsarts)  .
  - Dit kan ten vroegste na een onderbroken periode van 3 maanden arbeidsongeschiktheid van de medewerker.
  - Dit kan sneller als de medewerker jou een attest van de behandeld arts bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren blijkt.
- Bij een **informeel re-integratietraject** kan je samen met de medewerker (en, indien nodig, in overleg met de arbeidsarts) een voorstel uitwerken.
- **Plan, voor je medewerker, een afspraak bij de arbeidsarts** in om de terugkeer naar de werkvloer voor te bereiden en concrete afspraken te maken rond het al of niet aanpassen van de taakhoud, de werkcontext (bv.: prikkelarm maken van werkplek) of het werkrooster (bv.: deeltijds herstarten).
-  **Samen: overleg met de arbeidsarts.**
  - Jij kan, als werkgever, de arbeidsarts **goed inlichten over de taakhoud en arbeidsomstandigheden**: wat is voor jou van belangrijk, wat zijn jouw bezorgdheden, kan de medewerker veilig terugkeren en/of de taken goed uitvoeren (rekening houdend met de gevolgen van het hersenletsel)?
- De **arbeidsarts beoordeelt** of je medewerker medische geschikt is voor de functie.
  - De **arbeidsarts vertaalt de informatie over de gezondheidstoestand** (hier: het hersenletsel) **in een werkgerelateerd advies**.
- Jij kan deze informatie gebruiken om te kijken of er mogelijkheden zijn om een functie passend te maken.




- Bij een formeel re-integratietraject moet je motiveren waarom je geen ander of aangepast werk kan voorzien.

 **Wetgeving:** Het gewijzigde re-integratietraject ([re-integratietraject 2.0](#)) wil de re-integratie van de werknemer die het overeengekomen werk niet kan uitoefenen bevorderen. De arbeidsarts kan volgende beslissing nemen:

- De werknemer kan **op termijn het overeengekomen werk hervatten**, indien nodig met aanpassing van de werkpost, en in afwachting daarvan een aangepast of een ander werk uitvoeren.
- De werknemer is **definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten**, maar kan **wel aangepast of ander werk** uitvoeren.
- Om medische redenen is het **(nog) niet mogelijk** om een **re-integratiebeoordeling** te doen. Het is nog onduidelijk of de werknemer tijdelijk dan wel definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk. Het kan ook dat de werknemer nog revalideert voordat werkhervatting mogelijk is.

 **Let op:** twee oude beslissingen, met name de tijdelijke of definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk zonder mogelijkheid om een ander of aangepast werk uit te voeren, kan de arbeidsarts in kader van het re-integratietraject niet meer nemen.


 **Meer weten?** Bekijk dan deze informatie van de federale overheid over een [formeel re-integratietraject](#)


## 5. Blijft de arbeidsarts de medewerker met een hersenletsel opvolgen als deze het werk (gedeeltelijk) heeft hervat?

**Dit is mogelijk**, maar de opvolging krijgt vorm in overleg met de medewerker.

 **Uitdaging:** de noden en vragen van je medewerker zijn hier bepalend.

- Hoe frequent de arbeidsarts je medewerker opvolgt, is afhankelijk van de ernst van het niet-aangeboren hersenletsel en van het takenpakket op de werkvloer.

 **Hefboom:** opvolging is vaak wenselijk omdat personen met een hersenletsel het moeilijk vinden om in te schatten wat de impact is van (deeltijds) werken op hun mogelijkheden en uitdagingen.


- Zaken, zoals vermoeidheid, over- of onderschatting van de eigen mogelijkheden of veranderingen thuis zijn zaken die je, als werkgever, best opvolgt.
- Uit [onderzoek](#) blijkt dat er bij personen met een hersenletsel een hogere kans is op vroegtijdige uitval.
  - Dit onderstreept het belang van opvolging **door de arbeidsarts**  **en ook door de behandelend arts**.
  - Bij moeilijkheden grijp je best op tijd in. Je kan een **jobcoach vanuit GOB** inschakelen die op de werkvloer mee kan ondersteunen. Zo voorkom je dat de medewerker definitief uitvalt.


 **Meer weten?** Lees dan de informatie van Mediwet over de [rol van de arbeidsarts](#)

## 6. Mag ik als werkgever overleggen met de behandelend arts/team?

**Enkel met toestemming van je medewerker met een hersenletsel.**

In de praktijk gebeurt het rechtstreeks overleggen met de behandelend arts zeer weinig.

 **Let op:** er is het **medisch beroepsgeheim** en het **recht** van de persoon **op privacy**. Een medewerker is immers niet verplicht om zijn gezondheidsaandoening met de werkgever te delen.

 **Samen:** overleg met de preventieadviseur-**arbeidsarts** laat toe dat je je bezorgdheden en vragen kan bespreken met een arts die kennis heeft van zowel de gezondheidsaandoening als de taakeisen en de werkcontext (dit zijn de arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden).

- De arbeidsarts kan de informatie rond de gezondheidsaandoening niet met jou delen.
- De arbeidsarts kan deze informatie vertalen in een **werkgerelateerd advies rond mogelijkheden en aandachtspunten op de werkvloer**.

 **Meer weten?**

- Bekijk dan deze informatie van Mediwet over de [rol van de arbeidsarts](#).
- Bekijk dan deze informatie van de federale overheid over [beroepsgeheim](#) van arts.
- Bekijk dan deze informatie van het Vlaams patiëntenplatform over [rechten en plichten van medewerker](#).

## Terugkeren naar het vorige of aangepast werk bij jou, als werkgever

1. Wat is gedeeltelijke werkhervatting?
2. Hoe lang kan de medewerker met een hersenletsel via het systeem van gedeeltelijke werkhervatting deeltijds werken?
3. Is de medewerker verzekerd als deze na een hersenletsel terug (gedeeltelijk) aan de slag gaat?
4. Moet ik, als werkgever, het arbeidscontract aanpassen als de medewerker gedeeltelijk start?
5. Wat vertel ik, als werkgever, aan collega's/andere medewerkers over het hersenletsel?
6. Mag ik, als werkgever, van de medewerker verwachten dat deze toelicht wat de gevolgen van het hersenletsel zijn?
7. Hoe ga ik, als werkgever, aan de slag met de verandering in mogelijkheden als gevolg van het hersenletsel?
8. De balans werk-privé zit niet goed bij de medewerker. Wat kan ik, als werkgever, doen?
9. De medewerker heeft geen goed inzicht in de eigen verminderde mogelijkheden. Hoe kan ik hiermee aan de slag?
10. Heb ik, als werkgever, recht op ondersteuningsmaatregelen als ik de medewerker met een hersenletsel in dienst houd?
11. Welke werkaanpassingen zijn mogelijk/helpend voor de medewerker met een hersenletsel?
12. Wat doe ik, als werkgever, als de tewerkstellingsondersteunende maatregelen ontoereikend zijn?
13. Wat doe ik als de medewerker met een hersenletsel meer uren wil werken dan ik haalbaar acht?
14. Het is niet eenvoudig om gevolgen in het functioneren samen met de medewerker te bespreken. Hoe pak ik dit aan?
15. Wanneer is de re-integratie van de medewerker met een hersenletsel een succes?
16. Naar wie kan ik de medewerker doorverwijzen als het moeilijk gaat op de werkvloer?
17. Wie kan mee bekijken hoe je het werk meer passend kan maken voor de medewerker met een hersenletsel?
18. De tewerkstelling verloopt minder goed dan ik had gehoopt. Wat is mogelijk?

### 1. Wat is gedeeltelijke werkhervatting?

Dit houdt in dat je medewerker met een hersenletsel met verdere erkenning van de **arbeidsongeschiktheid deeltijds werk**, dat aangepast is aan de gezondheidstoestand, **uitvoert**.

- Ten laatste op de eerste werkdag voor de gedeeltelijke werkhervatting, moet de medewerker met een hersenletsel de werkhervatting **aangeven bij het ziekenfonds**.
- De medewerker vraagt de adviserend arts van het ziekenfonds toestemming voor de uitvoering van dit werk.
- De medewerker mag gedeeltelijk het werk hervatten voor die de schriftelijke toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds ontvangen heeft.

💰 **Uitkering:** als je werknemer met een hersenletsel aangepast werk doet met toestemming van de adviserend arts, dan krijgt die een loon voor de gepresteerde werkuren. Daarnaast behoudt die, afhankelijk van het aantal gepresteerde uren, een (deel van de) arbeidsongeschiktheidsuitkering.

💡 **Tips:**

- als de persoon cognitieve gevolgen heeft (bv. die kan moeilijker iets nieuw onthouden of moeilijker taken plannen), dan kan het een uitdaging zijn voor je medewerker om alle administratieve formaliteiten correct te doorlopen. Het is dan aangewezen dat jij, als werkgever, **de aanvraagprocedure mee opvolgt**.
- hou als werkgever **rekening met mogelijk onzichtbare gevolgen** van het NAH.
- **ondersteun de persoon** maximaal bij de gedeeltelijke werkhervatting.
- 🤝 **samen:** informeer bij het **sociaal secretariaat en de arbeidsarts** of alle nodige stappen doorlopen zijn.

⚠️ **Let op:** als werkgever **moet** je op het einde van elke maand een formulier invullen dat je medewerker aan het ziekenfonds **moet** bezorgen.

Op basis van dit formulier wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering bijgesteld.

Het is belangrijk dat jij dit **formulier tijdig aan het ziekenfonds bezorgt**.

⚠️ **Let op:** als je medewerker binnen het systeem van gedeeltelijke werkhervatting **opnieuw uitvalt**, dan moet jij als werkgever **geen gewaarborgd loon uitbetalen**.

👤 **Meer weten?**

- Bekijk dan deze informatie van het RIZIV over [arbeidsongeschiktheid](#)
- Bekijk dan deze informatie van het Vlaams patiëntenplatform over [gedeeltelijke werkhervatting](#)

## 2. Hoe lang kan de medewerker met een hersenletsel via het systeem van gedeeltelijke werkhervatting deeltijds werken?

**Dit bepaalt de adviserend arts van het ziekenfonds.**

Het maximum is twee jaar, maar de adviserend arts van het ziekenfonds kan de toelating telkens vernieuwen voor een maximale periode van twee jaar.

### Tips

- 🙌 **hefboom**: een **aanvraag voor verlenging** van de gedeeltelijke werkhervatting kan een **ideaal moment zijn om een balans op te maken**:
  - hoe verloopt de gedeeltelijke werkhervatting?
  - is bijsturing nodig?
- 🤝 **samen**: bespreek met je medewerker of het waardevol kan zijn om dit **met de arbeidsarts** te bespreken. Informeer ook of je medewerker dit **met de behandelend arts** kan bespreken.

### Meer weten?



- Bekijk dan deze informatie van het RIZIV over [arbeidsongeschiktheid](#)
- Bekijk dan deze informatie van het Vlaams patiëntenplatform over [gedeeltelijke werkhervatting](#)

## 3. Is de medewerker verzekerd als deze na het hersenletsel terug (gedeeltelijk) aan de slag gaat?


**Ja, maar ...**

Het is belangrijk om een **onderscheid te maken tussen** een hersenletsel als gevolg van ziekte of ongeval (regeling via ziekenfonds) of als gevolg van een arbeidsongeval (regeling via arbeidsongevallenverzekering).

## Een hersenletsel als gevolg van ziekte of ongeval:


- Bij gedeeltelijke werkhervatting moet je medewerker een **aanvraag indienen bij het ziekenfonds** om een activiteit te starten tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid.
  - In afwachting van de beslissing van het ziekenfonds mag je medewerker starten met de gedeeltelijke werkhervatting. Bij voorkeur is de toestemming gekend, zodat je medewerker dit niet meer moet opvolgen.
  -  De adviserend arts van het ziekenfonds deelt de beslissing mee aan je medewerker. Je medewerker brengt dit document mee naar het werk. **Voor de gepresteerde werkuren**, betaal jij, als werkgever, **een loon**. Het ziekenfonds past dit, via de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bij.
  - Heeft je medewerker een ongeval op weg naar, van of tijdens het werk tijdens de periode van deeltijdse werkhervatting, dan moet die dit aangeven bij de arbeidsongevallenverzekering.
- Naast de aanvraag bij het ziekenfonds, moet een **onderzoek voorafgaand aan werkhervatting** plaatsvinden **bij de arbeidsarts** . De arbeidsarts vertaalt de informatie over de gezondheidsaandoening in een werkgerelateerd advies.
  - Voorbeelden van werkgerelateerde adviezen zijn:
    - het is niet toegelaten dat de medewerker in de hoogte werkt.
    - alle communicatie met de medewerker moet zowel mondeling als schriftelijk gebeuren.
    - de werkplek moet prikkelarm zijn voor de medewerker.
  - Als werkgever moet je die adviezen volgen en vertalen in een al of niet aanpassing van de taakhoud, de werkcontext en/of de werkafspraken.

## Een hersenletsel als gevolg van een arbeidsongeval:

- Bij gedeeltelijke werkhervatting na een arbeidsongeval (dat nog niet geconsolideerd is (dit wil zeggen dat de arbeidsongevallenverzekering de tijdelijke arbeidsongeschiktheid nog uitbetaalt) moet je medewerker **toestemming vragen aan de arbeidsongevallenverzekering** om gedeeltelijk het werk te hervatten.
- De medewerker kan al terug aan het werk te gaan, als het arbeidsongeval nog niet geconsolideerd is. Het voordeel om toch al terug te keren naar werk is dat je medewerker zo kan ervaren hoe het loopt, kan aantonen wat nog moeilijk loopt en waar die tegenaan loopt.
-  **Uitkering:** de arbeidsongevallenverzekeraar **past het loon bij**, zodat je medewerker geen loonverlies heeft tijdens deze periode van gedeeltelijke werkhervatting.
- Tijdens deze periode is je medewerker verzekerd via de arbeidsongevallenverzekering.

 **Tip:** bespreek je vragen met de **arbeidsgeneeskundige dienst of met je sociaal secretariaat**.

Zij kunnen jou hierbij verder op weg helpen en verdere informatie bezorgen.


 Meer weten? Bekijk dan deze informatie van de federale overheid over [oorzaken om de arbeidsovereenkomst te schorsen](#)

## 4. Moet ik, als werkgever, het arbeidscontract aanpassen als de medewerker gedeeltelijk start?

**Neen, maar ....**

Het is belangrijk om een **onderscheid te maken tussen** een hersenletsel als gevolg van ziekte of ongeval (regeling via ziekenfonds) of als gevolg van een arbeidsongeval (regeling via arbeidsongevallenverzekering).


1. Aanpassing aan het arbeidscontract is niet vereist **bij gedeeltelijke werkhervatting na een ziekte of ongeval:**
  - de arbeidsovereenkomst blijft gedeeltelijk geschorst wegens ziekte.
  - je medewerker vraagt toestemming aan het ziekenfonds om tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid een activiteit uit te voeren op de werkvloer.
  - je **kan** een **addendum aan de arbeidsovereenkomst** toevoegen, waarin de afspraken en voorwaarden van de gedeeltelijke hervatting staan beschreven.


 **Uitkering:** als deeltijds werken niet haalbaar blijkt, dan ontvangt je medewerker (met een hersenletsel) opnieuw de arbeidsongeschiktheidsuitkering zoals voor de gedeeltelijke werkhervatting.

Jij, als werkgever, dient dan geen gewaarborgd loon te betalen. Dit is een tegemoetkoming aan een bezorgdheid van de werkgever, bij twijfel over de haalbaarheid van gedeeltelijke werkhervatting.

Als het ziekenfonds de gedeeltelijke werkhervatting niet langer erkent, dan houdt dit in dat je medewerker:

- het vroegere werkritme, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, moet hervatten.
- via een andere manier deeltijds verder werkt, bv. je medewerker neemt ouderschapsverlof of kiest voor deeltijdse loopbaanonderbreking.
- de arbeidsovereenkomst laat aanpassen naargelang het aantal uur dat die kan werken.

Het ziekenfonds kent een erkenning voor deeltijdse werkhervatting voor maximaal twee jaar toe. De adviserend arts kan daarna wel opnieuw verlengen. 

 **Samen:** als de deeltijdse werkhervatting niet meer mogelijk is via het ziekenfonds en andere mogelijkheden om gedeeltelijk het werk te hervatten zijn uitgeput, dan bespreek je best wel een aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

## 2. Aanpassing aan het arbeidscontract is niet vereist **bij gedeeltelijke werkhervatting na een arbeidsongeval dat nog niet geconsolideerd is:**

Als de medewerker **voor consolidatie** (dit houdt in dat de arbeidsongevallenverzekering de tijdelijke arbeidsongeschiktheid nog uitbetaalt) het werk gedeeltelijk hervat, blijft er sprake van een gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

- Als de arbeidsongevallenverzekering dit erkent, dan vergoedt de arbeidsongevallenverzekering het loonverschil tussen de tewerkstelling voorafgaand aan het arbeidsongeval en de deeltijdse werkhervatting.
- In deze fase moet je de arbeidsovereenkomst niet aanpassen, ook niet als de persoon ander werk gaat uitvoeren, bijvoorbeeld geen nachtdienst meer, maar wel dagdienst.
- Je kan een addendum aan de arbeidsovereenkomst toevoegen, waarin de afspraken en voorwaarden van de gedeeltelijke werkhervatting staan beschreven.

Als de medewerker **na consolidatie** nog deeltijds werkt en een opbouw naar het oorspronkelijk vastgelegd aantal uur niet haalbaar lijkt, dan kan je overleggen met het ziekenfonds of zij de noodzaak tot verder deeltijds werken erkennen.

- Als het ziekenfonds dit erkent, dan blijft de arbeidsovereenkomst voorafgaand aan het arbeidsongeval behouden. Je medewerker schakelt over naar het systeem van gedeeltelijke werkhervatting.
- Als dit niet mogelijk is, dan moet je de arbeidsovereenkomst aanpassen.

 **Samen:** het sociaal secretariaat kan jou, als werkgever, ondersteunen bij concrete vragen.



## 5. Wat vertel ik, als werkgever, de collega's/andere medewerkers over het hersenletsel?

**Niets.**

Je hebt hiervoor de **toestemming van de persoon met een hersenletsel** zelf nodig.

🚧 **Uitdaging:** wat je medewerker wel of niet vertelt, is vaak een zoekproces voor de persoon zelf, maar ook voor jou, als werkgever, voor de leidinggevende en/of voor de collega's.

💡 **Hefboom:** het is helpend voor de collega's als zij goed begrijpen wat er precies veranderd is voor je medewerker door het hersenletsel:

- wat lukt terug?
- wat is niet meer mogelijk of heel moeilijk?
- wat kan helpend zijn voor de persoon?
- wat kunnen collega's doen voor de persoon?

🤝 **Samen:** bespreek met je medewerker hoe jullie dit concreet samen aanpakken.


🚧 **Uitdaging:** elk hersenletsel is anders en tast het functioneren van je medewerker op een andere manier aan.

- Het is daarom belangrijk om algemene weetjes over een hersenletsel te delen, ook specifieke weetjes (zoals hoe heeft het hersenletsel het leven van je medewerker veranderd) kan je delen.
- **Stilstaan bij de gevolgen** van het hersenletsel thuis en op de [werkvloer](#) en **nadenken over oplossingen** kan zorgen voor een beter begrip bij de collega's.



🤝 **Samen:** laat je hierin ondersteunen door personen met expertise over hersenletsel en/of bemiddeling op de werkvloer:

- overleg met de **arbeidsarts** hoe jullie dit het best aanpakken.
- als de medewerker arbeidsgerichte revalidatie volgde, kan iemand van het **behandelteam** dit tijdens de revalidatie voorbereiden met de medewerker.
- de **bemiddelaar werk van GTB** die de persoon ondersteunt, heeft een goed inzicht in het functioneren. De bemiddelaar kan concrete tips geven voor op de werkvloer.

- **gespecialiseerde jobcoaching**, zoals GOB, is mogelijk.
- betrek ook de **naasten** bij de voorbereiding.

 **Hefboom:** sta stil bij de zichtbare én de onzichtbare gevolgen van het hersenletsel. Bespreek hoe je medewerker dit deelt met de collega's. Zo kan die bijvoorbeeld een '**breinverhaal**' of ervaringsverhaal opstellen.

- je medewerker kan dit verhaal **schriftelijk verspreiden en mondeling toelichten**, afhankelijk wat die zelf graag wil.
- je medewerker kan een **algemeen** verhaal schrijven:
  - wie was ik voor het hersenletsel?
  - hoe kwam het hersenletsel in mijn leven?
  - hoe uit het hersenletsel zich in mijn dagelijks leven?
  - hoe heb ik mijn leven met een hersenletsel vorm gegeven?
- je medewerker kan dit ook **specifiek voor de werkvloer** schrijven:
  - wie was ik op professioneel vlak voor mijn hersenletsel? Wat typeerde mij? Waar was ik goed in?
  - hoe kwam het hersenletsel in mijn leven? Welke gevolgen heeft het voor mijn professioneel leven?
  - wat helpt mij om mijn professioneel leven vorm te geven?

 **Meer weten?** Bekijk dan  deze video met uitleg over '[Schrijf je eigen breinverhaal](#)'

## 6. Mag ik van de medewerker verwachten dat deze toelicht wat de gevolgen zijn van het hersenletsel?

**Neen.**

Je medewerker heeft het **recht om** met jou, als werkgever, of met de collega's **niet te delen** dat die een hersenletsel heeft.

Dit behoort tot de privésfeer van je medewerker en valt onder het recht op privacy.

Het **medisch getuigschrift** dient om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te bewijzen.

- Wettelijk gezien is de werknemer niet verplicht om een medisch getuigschrift aan de werkgever te overhandigen, tenzij dit als verplichting in het arbeidsreglement of de collectieve arbeidsovereenkomst staat.

- De werknemer moet het medisch getuigschrift overhandigen als de werkgever dit uitdrukkelijk vraagt.
- De aard van de ziekte staat nooit vermeld op het medisch getuigschrift. Dat valt onder het medisch beroepsgeheim.

**🚧 Uitdaging:** als je, als werkgever, zelf weet dat je medewerker een hersenletsel heeft, dan kunnen jullie samen **afwegen wat de voor- en nadelen zijn bij het delen van informatie** over het hersenletsel voor het functioneren algemeen en/of op de werkvloer.

**👤 Hefboom:** ook de **arbeidsarts** licht jou, als werkgever, niet in over de gezondheidsaandoening van je medewerker.

- De arbeidsarts **vertaalt de medische informatie wel in een werkgerelateerd advies**.
- Zo kan de arts bijvoorbeeld adviseren hoe je de werkplek prikkelarm maakt.

**👤 Meer weten?** Bekijk dan deze informatie van de federale overheid over [beroepsgeheim](#)

## 7. Hoe ga ik, als werkgever, aan de slag met de verandering in mogelijkheden als gevolg van het hersenletsel?

Als werkgever is het belangrijk om te weten dat een **hersenletsel** [gevolgen](#) kan hebben op verschillende domeinen van het functioneren, gaande van **cognitief, lichamenlijk tot emotioneel en gedragsmatig**.

Het is belangrijk om te weten dat de [gevolgen van een hersenletsel](#) kunnen **verschillen van persoon tot persoon en van situatie tot situatie**.

**🚧 Uitdaging:** een hersenletsel kan variëren van mild tot zeer ernstig.

Dit houdt in dat, afhankelijk van de gevolgen van het hersenletsel en de taakeisen van het werk, je medewerker mogelijk anders functioneert dan voor het hersenletsel.

Enkele voorbeelden:

- het kan dat je medewerker **minder initiatief neemt**, terwijl die voor het hersenletsel steeds een trekkende rol had.
- het kan dat je medewerker **nood heeft aan een duidelijk afgelijnd takenpakket**, terwijl die voor het hersenletsel erg flexibel was.
- het kan dat je medewerker **zeer ongeduldig** is, terwijl die voor het hersenletsel heel geduldig was.
- het kan dat je medewerker kampt met **aanhoudende vermoeidheid**, terwijl deze voor het hersenletsel zelden lichamelijke klachten had.

Algemeen kan je stellen dat je medewerker na een hersenletsel vaak **niet meer de persoon is die die daarvoor was**. Adviezen zoals “lang genoeg thuis blijven om te herstellen” geven de persoon wel de ruimte en tijd om te focussen op revalidatie en herstel, maar de meeste personen met een hersenletsel herstellen niet volledig.

- Dit houdt in dat de persoon **met een veranderde belastbaarheid naar de werkvloer terugkeert**.
- De persoon zelf en de collega's, leidinggevende, werkgever moet **hiermee leren omgaan**.


💡 **Tip: ga samen na wat nodig is om het [re-integratietraject](#) te doen slagen?**

🤝 **Samen:**

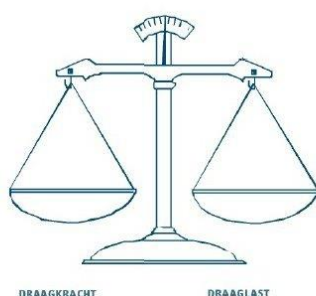
- Laat je **ondersteunen door de arbeidsarts** bij het vinden van passend werk of bij het nagaan van de mogelijkheden binnen het eigen bedrijf.

👊 **Hefbomen:**

- **communiceer open** over wat goed gaat en wat minder goed gaat.
- **bespreek** met je medewerker en de arbeidsarts, open welke [tewerkstellingsondersteunende maatregelen](#) nuttig zijn om te komen tot een passende werkinvulling die voor iedereen werkt.
  - Als er sprake is van een [arbeidsbeperking](#), kan dit recht geven op deze ondersteuningsmaatregelen vanuit de overheid.
- zoek samen met je medewerker, de arbeidsarts en de bemiddelaar werk naar een [oplossing](#), als de gevolgen van het hersenletsel van die aard zijn dat re-integratie in de vroegere of in een aangepaste functie niet mogelijk zijn.


 **Meer weten?** Bekijk dan deze informatie over hulpmiddelen en aanpassingen voor mensen met een hersenletsel: [Hulpmiddelendatabank van VAPH](#)


## 8. De balans werk-privé zit niet goed bij de medewerker met een hersenletsel. Wat is mogelijk?








### Uitdagingen

- **Mogelijke signalen** dat je medewerker met een hersenletsel **op de werkvloer** te veel hooi op zijn vork neemt zijn:
  - een kort lontje hebben,
  - emotioneel reageren op vragen,
  - prikkelbaar zijn,
  - of makkelijk in conflict gaan met collega's.
- Er kunnen **andere taakgerelateerde signalen** zijn zoals meer fouten maken, veel meer zaken vergeten of taken niet afgewerkt krijgen.
- **Signalen** kunnen **van het thuisfront** komen, waarbij bijvoorbeeld de partner aangeeft dat iemand thuis verder moet werken om alles gedaan te krijgen of heel veel slaapt na de werkdag en in het weekend om te herstellen van de vermoeidheid.
- Het is mogelijk dat de **verwachtingen** op de werkvloer **te hoog** zijn en het **takenpakket niet passend** is.

 **Let op:** re-integratie na een hersenletsel is voor je medewerker, de naasten en voor jou, als werkgever, vaak een zoekproces. Het kan veel vragen oproepen. Laat je hierin ondersteunen.

 Indien de signalen erop wijzen dat je medewerker teveel vraagt/verwacht van zichzelf, zijn er **verschillende mogelijkheden**:

-  **Samen: bespreek rustig met je medewerker** hoe die de terugkeer zelf ervaart, welke uitdagingen er zijn en wat mogelijkheden zijn om die uitdagingen samen aan te pakken.
  - Bespreek daarna op regelmatige tijdstippen hoe het gaat: loopt het werk nog even vlot, zijn de aanpassingen waardevol?
  - Dit vraagt wel dat je medewerker een goed inzicht heeft in het eigen functioneren, terwijl een [verstoord ziekte-inzicht](#) een veel voorkomend gevolg kan zijn van een hersenletsel.
  - Als je medewerker de gevolgen zelf minder erkent, kan je snel vastlopen in het gesprek. Beperk je tot de feiten en geef concrete voorbeelden.
  - Uitdagingen kunnen ook op een later tijdstip ontstaan, bijvoorbeeld als veranderingen in het bedrijf ervoor zorgen dat de vaste structuur wegvalt.
-  **Hefboom: informeer** bij je medewerker of er sprake is van **een doe-actie-plan of terugvalpreventieplan**.
  - Dit kan signalen omvatten waardoor de persoon en/of de (werk)omgeving merkt dat iemand te diep gaat en teveel vraagt van zichzelf.
  - In zo'n plan staan ook suggesties die kunnen helpen of personen die je kan aanspreken om uitdagingen op te lossen.
-  **Samen: overleg met de arbeidsgeneeskundige dienst** en vraag of ze je medewerker kunnen inplannen om samen het verloop van de terugkeer of het behoud van werk te bespreken.
  - Streef hierbij naar een open communicatie.
-  **Samen: adviseer je medewerker om dit met de behandelend arts en/of therapeut of een bemiddelaar GTB/VDAB te bespreken**.
  - Samen kunnen jullie op zoek gaan of je bepaalde uitdagingen kan aanpakken door iets te veranderen aan het takenpakket of een verandering in de werkcontext aan te brengen (bv. meer thuis werken).
-  **Hefboom: overweeg gespecialiseerde jobcoaching**. Dit is gratis, als het start vanuit je medewerker, startend vanuit jouw vraag, als werkgever, is het betalend. Een jobcoach helpt je medewerker als die het moeilijk heeft op het werk door het hersenletsel. Die jobcoach
  - ondersteunt je medewerker, jou en je team.
  - zoekt mee naar oplossingen.
  - helpt je medewerker om zich vlot en snel te integreren en goed te functioneren.
  - toont jou en de collega's hoe jullie je medewerker het best kunnen ondersteunen.
  - stelt concrete aanpassingen voor op de werkvloer.

- **Ga samen met de andere actoren aan de slag met de verzamelde informatie.**
  - Hoe kan je de overbelasting voor je medewerker verminderen?
  - Hoe kan je de taakhoud aanpassen? bv. minder taken, meer afgelynde taken of meer repetitieve taken.
  - Hoe kan je de werkcontext aanpassen? bv. een apart bureau, een noisecancelling hoofdtelefoon of korte rustpauzes.
  - Welke werkafspraken zijn mogelijk? bv. een flexibel/ander uurrooster of een ander aantal werkuren.
- 💰 **Ondersteuning:** je kan, als werkgever, overwegen om een financiële tegemoetkoming aan te vragen bij de overheid om de aanpassingen uit te voeren.
  - Zo is bijvoorbeeld de Vlaamse Ondersteuningspremie een financiële tegemoetkoming om het rendementsverlies te compenseren.
  - ⚖️ **Wetgeving:** vanaf juli 2023 wordt de Vlaamse OndersteuningsPremie vervangen door Individueel maatwerk.

👤 **Meer weten?** Bekijk dan deze informatie van VDAB over [Een medewerker met een gezondheidsprobleem, wat nu?](#)

## 9. De medewerker met een hersenletsel heeft een beperkt inzicht in de eigen mogelijkheden. Hoe kan ik, als werkgever, hiermee aan de slag?

Als je medewerker een beperkt ziekte-inzicht heeft in de gevolgen van het hersenletsel, dan kan het **voor jou, als werkgever, een uitdaging** zijn om hiermee aan de slag te gaan. Dit vraagt **veel geduld** van jou.

Het vraagt **tijd** voor je medewerker en de naasten **om te begrijpen** wat de gevolgen van het hersenletsel zijn, welke beperkingen dit met zich meebrengt en hoe ze daarmee kunnen omgaan.

🚧 **Uitdaging:** het kan zijn dat je medewerker

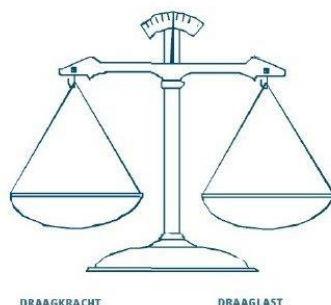
- niet goed weet hoe het hersenletsel zich laat voelen in het dagelijks leven.
- minder goed de eigen hefboomen en uitdagingen kent.
- de eigen mogelijkheden overschat.
- de eigen uitdagingen onvoldoende (h)erkent.

Wat kunnen **oorzaken** zijn van een beperkt ziekte-inzicht?

- De medewerker heeft **cognitieve gevolgen** van het hersenletsel.
  - Zo kunnen geheugenmoeilijkheden of een taalstoornis ervoor zorgen dat je het leven voor en na het hersenletsel moeilijk kan vergelijken.
- De medewerker **verwerkt het verlies nog**.
  - De persoon laat dan niet alle moeilijkheden tegelijkertijd toe, als psychologisch afweermechanisme.
- De medewerker heeft **tijd nodig** om het leven met een hersenletsel te leren kennen.

**Het ziekte-inzicht** van de medewerker **kan verbeteren, maar het kan**, als gevolg van het hersenletsel, **ook beperkt blijven**.

- Het **opmaken van de balans hoe het verloopt op de werkvloer** is een denkoefening die de persoon zelf moet uitvoeren, maar die voor jou, als werkgever, ook richtinggevend kan zijn.



⚠ **Let op:** er is een **verschil tussen ziektebesef en ziekte-inzicht** bij een hersenletsel.

- Bij ziektebesef is de persoon zich bewust van het hersenletsel, maar ziet die geen verband tussen het hersenletsel en de ervaren gevolgen.
- Bij ziekte-inzicht (h)erkent de persoon het verband tussen het hersenletsel en de gevolgen wel. Je medewerker heeft, in dit laatste geval, een werkbare hulpvraag.



### 🤝 Samen:

- als je ervaart dat het beperkt ziekte-inzicht uitdagingen geeft op de werkvloer, **overleg dit dan met de arbeidsarts**. Bespreek samen je bezorgdheden.
- laat je ondersteunen door **personen met expertise over NAH**, zoals iemand uit het behandelteam .

### 👉 Hefbomen om het ziekte-inzicht van de medewerker te vergroten:

- **maak het zo concreet mogelijk.**
  - Dit doe je door goed bij te houden hoe de (gedeeltelijke) werkhervatting verloopt.
  - Welke taken zijn niet of niet correct uitgevoerd (terwijl de medewerker er zelf van overtuigd was dat het goed was)?
- **kader** naar de persoon **waarom je het belangrijk vindt** om dit goed bij te houden.
  - Bij sommige personen kan dit het inzicht versterken.
  - **Het geven van deze feedback** helpt niet bij alle vormen van beperkt ziekte-inzicht.
  - Het is belangrijk om de onderliggende oorzaak mee te nemen. Als cognitieve gevolgen zorgen voor een beperkt ziekte-inzicht, dan kan feedback helpen.
- **benadruk de opbouwende insteek.**
  - De opvolging is bedoeld om te komen tot een duurzame oplossing.
  - Heb ook aandacht voor de dingen die goed verlopen en waar geen bijsturing vereist is.
- 🤝 **samen:** een **gespecialiseerde jobcoach** kan dit mee ondersteunen.

### 👉 Hefbomen om, als werkgever/collega met het beperkt ziekte-inzicht om te gaan:

- **bewaar je geduld.**
- realiseer je dat het beperkt ziekte-inzicht **een gevolg is van het hersenletsel**.
- vraag de medewerker **hoe die de werkhervatting beleeft**.
- zorg voor ondersteuning bij de gesprekken bijvoorbeeld via **gespecialiseerde [jobcoaching](#)** .

👤 **Meer weten?** Bekijk dan 📺 deze filmpjes die drie vormen van ziekte-inzicht tonen: [ziekte-inzicht bij personen met een hersenletsel](#)

## 10. Heb ik, als werkgever, recht op ondersteuningsmaatregelen als ik de medewerker met een hersenletsel in dienst houd?

**Ja, maar ...**

Niet elke persoon met een hersenletsel geeft recht op [tewerkstellingsondersteunende maatregelen](#).

Dit zijn ondersteuningsmaatregelen vanuit de overheid voor personen die een arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem hebben.

**🔧 Uitdaging:** als je, als werkgever, ervaart dat de **arbeidsbeperking** van je medewerker het functioneren beïnvloedt, bespreek dit dan samen met je medewerker.

- De medewerker kan bij VDAB de arbeidsbeperking en de behoefte aan tewerkstellingsondersteunende maatregelen laten vaststellen.
- Het kan bijvoorbeeld dat de medewerker trager werkt, vaker afwezig is of meer begeleiding nodig heeft.
- **👉 Hefboom:** nadien kan je, als werkgever, een aanvraag indienen bij het Vlaams departement Werk en Sociale Economie. Je krijgt dan een premie om het rendementsverlies te compenseren.

**🤝 Samen:** je beslist in samenspraak met je medewerker waarvoor je de premie gebruikt. Ook een tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van de werkplek is mogelijk.

**⚖️ Wetgeving:** vanaf juli 2023 wordt de Vlaamse OndersteuningsPremie vervangen door Individueel maatwerk.


**👤 Meer weten?**

- Bekijk dan deze informatie van VDAB over [arbeidshandicap](#)
- Bekijk dan deze informatie van de Vlaamse overheid over de [Vlaamse Ondersteuningspremie](#)
- Bekijk dan deze informatie van de Vlaamse overheid over de omschakeling [van VOP naar individueel maatwerk](#)
- Bekijk dan deze informatie van VDAB over [arbeidspostaanpassing](#)

## 11. Welke werkaanpassingen zijn mogelijk/helpend voor een persoon met een hersenletsel?

Elke persoon is anders en elk hersenletsel is anders.

**Het hangt dus af van persoon tot persoon en van situatie tot situatie welke aanpassingen waardevol zijn.**

 **Mogelijke redelijke aanpassingen** kunnen zowel materieel, immaterieel als organisatorisch zijn. Enkele voorbeelden van


- **materiële aanpassingen:** een lift, hellende vlakken, een hoog-laagbureau, een aangepaste bureaustoel, éénhandig werkmateriaal of een prikkelarme werkruimte.
- **Immateriële aanpassingen:** een aangepast arbeidsreglement, een buddy op de werkvloer of extra begeleiding tijdens het uitvoeren van de werktaken.
- **organisatorische aanpassingen:** aanpassingen in werktijden, extra pauzes, een toestemming om thuis te werken of een toestemming voor extra pauzes.

Het gaat bij een hersenletsel **niet altijd over dure hulpmiddelen of complexe aanpassingen.**

- Een voorbeeld van een eenvoudige aanpassing kan een korte(re) werkdag zijn.


 **Samen:** je bespreekt dit, als werkgever, best samen met je medewerker:

- wat kan voor die persoon een betekenisvolle aanpassing zijn?
- in hoeverre komt [de overheid](#) hier financieel in tegemoet?

 **Meer weten?** Lees dan deze informatiebrochure van Unia over [aan het werk met een handicap](#)

## 12. Wat doe ik, als werkgever, als de tewerkstellingsondersteunende maatregelen ontoereikend zijn?

Als je medewerker erkend is als **persoon met een arbeidsbeperking**, dan heeft die recht op een aantal [tewerkstellingsondersteunende maatregelen](#).


- Als je deze maatregelen al inzet om de tewerkstelling mogelijk te maken, dan kan je een **verhoging van de Vlaamse OndersteuningsPremie** (tegemoetkoming in loonkost) aanvragen.
- Als je deze verhoging nog niet kan inzetten, kan je een **expert van VDAB** Dienst TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen contacteren om dit te bespreken.
  - Naast de Vlaamse Ondersteuningspremie kan je ook een tegemoetkoming voor aanpassing arbeidspost of arbeidsgereedschap aanvragen.
  -  **Wetgeving:** vanaf juli 2023 wordt de Vlaamse OndersteuningsPremie vervangen door Individueel maatwerk.

### Meer weten?

- Bekijk dan deze informatie van VDAB over [arbeidshandicap](#)
- Bekijk dan deze informatie van de Vlaamse overheid over [individueel maatwerk](#)

## 13. Wat doe ik, als werkgever, als de medewerker met een hersenletsel meer uren wil werken dan ik haalbaar acht?

Het is belangrijk om een **goede inschatting te maken van de mogelijkheden van je medewerker**.

 **Uitdaging:** een vaak voorkomend gevolg bij hersenletsel is dat personen met een hersenletsel hun **mogelijkheden overschatten** en de [gevolgen voor hun functioneren](#) onderschatten.

### Samen:

- de **behandelend arts, arbeidsarts en naasten** kunnen mee inschatten of het opbouwen van het aantal werkuren haalbaar is.

- je kan deze vraag ook opnemen met de **bemiddelaar werk (van GTB of GOB) of met iemand van het behandelteam**, die de medewerker opvolgt.

Als werkgever heb jij **inzicht in het functioneren op de werkvloer** en kan je bijvoorbeeld nagaan of:

- je medewerker de afgesproken taken correct uitvoert.
- je medewerker taken na enkele dagen beter en vlotter uitvoert (er is een leerproces).
- er signalen zijn dat je medewerker zich (niet) goed voelt op de werkvloer.
- je medewerker fouten maakt.
- je medewerker een trager werktempo heeft.
- er signalen zijn die aantonen dat de gedeeltelijke werkhervatting voor je medewerker zwaar is.

**Is het wel haalbaar om de werkuren te vermeerderen?**


- Dan bezorgt de medewerker een nieuwe aanvraag aan het ziekenfonds.
- 🤝 **Samen:** de vraag om meer uren te werken overlegt de medewerker met jou en, indien gewenst, met de arbeidsarts.


## 14. Het is niet eenvoudig om gevolgen in het functioneren te bespreken. Hoe pak ik dit aan?

Is het voor jou duidelijk waarom het niet eenvoudig is om de gevolgen in het functioneren met de medewerker te bespreken?

🗨️ Hier kunnen **verschillende verklaringen** voor zijn:

- je medewerker kan de gevolgen van het hersenletsel onderschatten en de eigen mogelijkheden overschatten door een **beperkt ziekte-inzicht**.
- **verlies- en rouwverwerking** maken het moeilijk om de gevolgen van het hersenletsel te benoemen en te erkennen.
- het is een **zoekproces bij je medewerker** waardoor jullie nog geen volledig zicht hebben op wat haalbaar is en wat moeilijk is.
- ook voor **jou als werkgever/leidinggevende** en voor de collega's kan het moeilijk zijn om
  - om te gaan met de gewijzigde belastbaarheid van de persoon.
  - om gevolgen te benoemen.
  - om je medewerker te 'confronteren' met de zaken die anders lopen dan voorheen.


 **Samen:** laat je als werkgever ondersteunen door professionals die vertrouwd zijn met (de gevolgen van) hersenletsel en functioneren op de werkvloer, zoals zorgactoren of werkdactoren (bemiddelaars werk van VDAB of GTB).


 **Meer weten?** Surf dan naar de website van [GTB](#)

## 15. Wanneer is de re-integratie van de medewerker met een hersenletsel een succes?

We kunnen spreken van een succesvolle re-integratie na een hersenletsel als er aan verschillende voorwaarden voldaan is:

- het werk is **passend**: het sluit aan bij de resterende mogelijkheden van je medewerker en houdt ook rekening met de gevolgen van het hersenletsel.
  - Het werk is passend als je medewerker terug deel uitmaakt van het team en rendeert.
  - Als dat nodig is, dan kan je het werk van je medewerker aanpassen of een beroep doen op [tewerkstellingsondersteunende maatregelen](#). Dit zijn ondersteuningsmaatregelen vanuit de overheid voor personen die een gezondheidsprobleem hebben.
- je medewerker kan de beschikbare **energie goed verdelen tussen thuis en werk** waarbij die naast het werk nog energie heeft om thuis rollen (bv. als partner) en taken (bv. in het huishouden) op te nemen.
- je medewerker **voelt zich goed** op de werkvloer.

 **Uitdaging:** voor personen met een hersenletsel is het **aan het werk blijven vaak een nog grotere uitdaging** dan aan het werk gaan.

 **Hefboom:** dit houdt in dat het belangrijk blijft om **op regelmatige basis in te schatten of de terugkeer (nog) succesvol is**.

 **Samen:** als werkgever kan jij mee bewaken of de tewerkstelling duurzaam is.

- Bespreek of het aangewezen is dat jullie een expert, zoals een bemiddelaar werk of een jobcoach, mee inschakelen.
- Deze expert kan de werksituatie mee bekijken en jullie gericht advies geven.

## 16. Naar wie kan ik de medewerker doorverwijzen als het moeilijk loopt op de werkvloer?

Gevolgen van een hersenletsel kunnen, afhankelijk van het takenpakket en de invloed op het functioneren, soms niet meteen, maar na verloop van tijd merkbaar zijn op de werkvloer.

**Signalen** die kunnen wijzen op een moeilijk verloop zijn: prikkelbaarheid, vermoeidheid, conflicten, moeilijk uitvoeren van taken of moeilijk bespreekbaar zijn van het verloop van de werkhervatting.

 Er zijn een aantal mogelijkheden om dit aan te pakken:

- **overleg met je medewerker zelf:**
  - Leg een moment vast waarop je voldoende tijd hebt om je ervaringen en bezorgdheden te bespreken met je medewerker.
  - Sommige personen met een hersenletsel hebben zelf een beperkt inzicht in de gevolgen.
  - Het gesprek zou dan moeilijk kunnen verlopen en ondersteuning is dan wenselijk.
  
-  **Samen:** bespreek het met de
  - **arbeidsarts:** deze kan je vraag mee opvolgen en samen met de medewerker mogelijkheden exploreren.
  - **behandelend arts/team,** met toestemming van je medewerker: zij hebben een goed inzicht in de gevolgen van het hersenletsel voor je medewerker en in manieren om je medewerker te ondersteunen.
  - gespecialiseerde **jobcoaching op de werkvloer:** zij helpen jou en je medewerker op de werkvloer.
    - Deze ondersteuning is gratis voor personen met een erkenning van een arbeidsbeperking.
    - Het is betalend voor jou, als werkgever.

 **Meer weten?**

- Surf dan naar de website van [GTB](#)
- Bekijk dan deze informatie van VDAB over [gespecialiseerde jobcoaching](#)

## 17. Wie kan mee bekijken hoe je werk meer passend kan maken voor de persoon met een hersenletsel?

### Samen:

- de **arbeidsarts** is op de hoogte van de gezondheidsaandoening en weet welke domeinen van het functioneren aangetast kunnen zijn (bv. moeilijk onthouden of trager werken).
- als een **jobcoach voor gespecialiseerde jobcoaching** je medewerker op de werkvloer ondersteunt, dan kan deze ook helpen.
- in overleg met je medewerker kunnen jullie advies vragen aan de **behandelend arts/therapeut**.

## 18. De tewerkstelling verloopt anders dan ik had gehoopt. Wat is mogelijk?

Stel dat je medewerker het werk op gedeeltelijke basis heeft hervat in jouw bedrijf:

### Uitdaging:


- in de beginperiode is er veel begrip voor de verminderde belastbaarheid van de persoon.
- gaandeweg kan dit meer uitdagingen geven op de werkvloer (bv.: spanningen met collega's, moeilijk bespreekbaar zijn van de gevolgen met persoon, fouten maken of geen leereffect).

### Hefboom: overleg samen:

- **overleg met je medewerker zelf.** Afhankelijk van de mate van ziekte-inzicht, kan een concreet gesprek over hoe de werkhervatting verloopt richting geven aan gewenste of nodige aanpassingen om het werk meer passend te maken.
- **betrek ook de naasten** van je medewerker in deze fase. Samen kunnen jullie het totaalbeeld bekijken: hoe loopt het op de werkvloer en hoe loopt het thuis?
- overleg met de **arbeidsarts**.
  - De arbeidsarts kan vanuit de kennis over het hersenletsel, de taakhoud en de werkomgeving proberen zicht te krijgen op waarom het minder goed loopt.
  - Dit kan resulteren in een advies om bijvoorbeeld de functie verder aan te passen, af te bouwen in aantal werkuren per week of afspraken te maken met collega's om opdrachten op een andere manier te bezorgen.
  - Je kan steeds samen nagaan of het om redelijke aanpassingen gaat.
- overleg, met toestemming van je medewerker, met de **behandelend arts/team, met de bemiddelaar werk of met de jobcoach** .



### Andere mogelijkheden:

- ga na of jullie al [tewerkstellingsondersteunende maatregelen](#) inzetten.
  - Dit zijn maatregelen, vanuit de overheid, die personen met een gezondheidsprobleem ondersteunen.
  - Indien je die al inzet, kan je een verhoging van deze maatregelen aanvragen?
  
- overweeg een **ontslag wegens medische overmacht**.
  - Als er geen verdere mogelijkheden zijn om het werk meer passend te maken of de gevraagde aanpassingen niet redelijk zijn, kan het verderzetten van de werkhervatting zowel voor jou, als werkgever, als voor je medewerker zelf niet meer opbouwend zijn.
  -  **Wetgeving:** de regelgeving over ontslag wegens medische overmacht zal binnenkort gewijzigd worden; nu is dit pas mogelijk indien alle stappen van een formeel re-integratietraject worden doorlopen.

## Terugkeren naar andere werk bij andere werkgever


1. [Wat als de medewerker met een hersenletsel het vorige werk niet meer kan uitoefenen?](#)
2. [Wat zijn de mogelijkheden als betaald werk niet haalbaar is?](#)

### 1. Wat als de werknemer met een hersenletsel het vorige werk niet meer kan uitoefenen?

#### [\(Terug\)](#)

Je kan, in overleg met je medewerker zelf, kijken of die **nieuw (aangepast) werk** kan uitvoeren.

- De persoon met een hersenletsel kan, na een evaluatie van een adviserend arts van het ziekenfonds, vrijwillig een **traject socioprofessionele rehabilitatie** starten. In zo'n traject actualiseert de persoon de competenties om een andere functie op basis van het diploma en/of de beroepservaring uit te oefenen.
- Als de persoon op basis van het diploma en/of de beroepservaring geen andere functie kan uitvoeren, dan kan die een **traject socioprofessionele heroriëntatie** opstarten.

 **Meer weten?** Bekijk dan deze informatie van het RIZIV over een [traject socioprofessionele rehabilitatie of heroriëntatie](#)

## 2. Wat zijn de mogelijkheden als betaald werk niet haalbaar is?

 Je kan **mogelijkheden tot hertewerkstelling** verkennen samen met je medewerker:

Voor **arbeidsongeschikte werknemers** (die verbonden zijn via een arbeidsovereenkomst die tijdens hun arbeidsongeschiktheid is geschorst) **focus je eerst op de re-integratiemogelijkheden** binnen de organisatie.

Als je medewerker **tijdelijk het overeengekomen werk niet kan uitoefenen**, zoek je, als werkgever, naar **aangepast of ander werk** tot de medewerker het overeengekomen werk terug kan opnemen. Een gedeeltelijke werkhervatting is dan een nuttig instrument.

- Zo kan je medewerker het werk hervatten op het ritme van het herstel. Jullie kunnen het werk tijdelijk aanpassen of tijdelijk ander werk zoeken.
- Je bouwt de aanpassing geleidelijk af totdat je medewerker het overgekomen werk opnieuw volledig uitoefent.
- [Gedeeltelijke werkhervatting](#) is meestal mogelijk met behoud van (een deel van) de arbeidsongeschiktheidsuitkering die de ziekteverzekering uitkeert, als de medewerker de toelating heeft van de adviserend arts van het ziekenfonds.

Als de medewerker **definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te oefenen**, op grond van een attest van de behandelende arts of van de preventieadviseur-arbeidsarts, dan heeft een tijdelijke oplossing weinig zin. De medische inschatting is immers dat je medewerker het overeengekomen werk niet meer zal uitoefenen.

- Jullie gaan dan samen **op zoek naar een definitieve oplossing** via aangepast of ander werk bij een andere werkgever.
- Als je de juiste procedure volgt, dan kan ontslag wegens medische overmacht het eindresultaat zijn. Jij bent, als werkgever, verplicht om een **outplacementbegeleiding** van drie maanden te betalen bij ontslag wegens medische overmacht. Maar je moet geen opzegvergoeding betalen, in tegenstelling tot bij een gewone ontslagsituatie. De outplacementbegeleider ondersteunt jouw medewerker in de ontslagverwerking en begeleidt hem richting een nieuwe tewerkstelling.

### Meer weten?

- Bekijk dan deze informatie van het Vlaams steunpunt Vrijwilligerswerk over [vrijwilligerswerk verrichten](#)
- Bekijk dan deze informatie van de federale overheid over [re-integratie op de werkvloer](#)
- Bekijk dan deze informatie van de federale overheid over [outplacement bij ontslag bij medische overmacht](#)
- Bekijk dan deze informatie van Federgon: [lijst met gecertificeerde outplacementkantoren](#)