

***Wegwijs in ... werk***

*Je wil werken? Of wil je net minder werken? Zie je je genoodzaakt om te stoppen met werken?*

2

---

*We proberen jou in deze brochure wegwijs te maken in de gevolgen die je keuzes kunnen hebben op de inkomensvervangende en integratietegemoetkoming, bijkomende kinderbijslag en welke tewerkstellingsmaatregelen er bestaan. Ook gaan we kort in op het hoe en wat van je zoektocht naar een droomjob en de vraag “vertel ik aan mijn werkgever (of niet) dat ik muco heb?”. We hebben ook aandacht voor wat er gebeurt als je stopt met werken.*

*Meteen moeten we er aan toevoegen dat we niet volledig kunnen zijn, ieders’ situatie is anders. Daarom raden we je je aan om je met concrete vragen te wenden tot de Mucovereniging of de sociaal werker van je mucocentrum.*

## INHOUDSTAFEL

### HOOFDSTUK 1: JONGER DAN 21 JAAR: INFORMATIE IN EEN NOTENDOP

1. JE HEBT JE STUDIES BEËINDIGD EN JE VINDT ONMIDDELLIJK WERK
2. JE HEBT JE STUDIES BEËINDIGD EN JE BENT WERKZOEKENDE

### HOOFDSTUK 2: 21 JAAR EN MEER: INFORMATIE IN EEN NOTENDOP

1. JE HEBT JE STUDIES BEËINDIGD EN JE VINDT ONMIDDELLIJK WERK
2. JE HEBT JE STUDIES BEËINDIGD EN JE BENT WERKZOEKENDE

### HOOFDSTUK 3: GEZOCHT: EEN (GESCHIKTE) JOB! HOE BEREID JE JE VOOR? WIE KAN JE HELPEN IN JE ZOEKTOCHT?

1. HET VOORBEREIDEND WERK
2. WAAR VIND JE JE DROOMJOB?

### HOOFDSTUK 4: MUCOVISCIDOSE & SOLLICITEREN VERTEL IK HET OF NIET? WAT MET VERVELLENDE VRAGEN VAN DE WERKGEVER? EN WAT TE DENKEN VAN HET MEDISCH ONDERZOEK?

### HOOFDSTUK 5: TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN VAN DE VLAAMSE OVERHEID

1. DE VLAAMSE ONDERSTEUNINGSPREMIE
2. TEGEMOETKOMING IN DE VERPLAATSINGSKOSTEN
3. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN IN DE OPENBARE SECTOR

### HOOFDSTUK 6: TEWERKSTELLING EN KINDERBIJSLAG

1. JE (KIND) BENT/ IS JONGER DAN 18 JAAR
2. JE (KIND) BENT/ IS TUSSEN 18 EN 21 JAAR

### HOOFDSTUK 7: TEWERKSTELLING EN TEGEMOETKOMINGEN (21 JAAR OF MEER)

1. ALGEMENE REGELING
2. HERZIENING VAN JE TEGEMOETKOMING ALS JE INKOMEN WIJZIGT
3. AFGELEIDE SOCIALE VOORDELEN
4. DE FISCUS

### HOOFDSTUK 8: STOPPEN MET WERKEN DOOR ZIEKTE

1. ARBEIDSONGESCHIKTHEID
2. INVALIDITEIT
3. TOELATING OM AANGEPASTE ARBEID TE VERRICHTEN
4. TEGEMOETKOMINGEN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID/ INVALIDITEIT

## **HOOFDSTUK 9: ONTSLAGBESCHERMING BIJ ZIEKTE, WERKLOOSHEIDSUITKERING EN TEGEMOETKOMINGEN**

- 1. ONTSLAGBESCHERMING BIJ ZIEKTE**
- 2. WERKLOOSHEIDSUITKERING**
- 3. WERKLOOSHEIDSUITKERING EN TEGEMOETKOMINGEN**
- 4. WERKLOOS EN ZIEK?**

**ADRESSENLIJST**

## HOOFDSTUK 1: JONGER DAN 21 JAAR: INFORMATIE IN EEN NOTENDOP

### 1. JE HEBT JE STUDIES BEËINDIGD EN JE VINDT ONMIDDELIJK WERK

#### Kinderbijslagfonds

Je verwittigt je kinderbijslagfonds van het beëindigen van je studies.

#### Kinderbijslag

Zodra je aan de slag gaat (en dus een loont ontvangt), heb je geen recht meer op bijkomende kinderbijslag (mocht je die erkenning op zak hebben). Tenzij je:

- ✓ werkt met een IBO contract (individuele beroepsopleiding)
- ✓ na het afstuderen beslist om nog te werken als jobstudent (maximum 50 dagen per jaar)
- ✓ werkt in een beschutte werkplaats

Voor **gewone kinderbijslag** geldt dat als je een erkenning op zak hebt voor **bijkomende kinderbijslag**, je – ook als je werkt – je gewone kinderbijslag behoudt en dit zolang je erkenning voor bijkomende kinderbijslag loopt (kan max. tot je 21<sup>ste</sup>). **Wat wel kan en hoogstwaarschijnlijk zal gebeuren is dat je recht op bijkomende kinderbijslag zal herzien worden door de FOD Sociale Zekerheid.** De kans dat je de erkenning van je recht op bijkomende kinderbijslag zal verliezen is vrij groot. Dit betekent dat je vanaf dan geen gewone kinderbijslag meer kan cumuleren met je loon, maar ook dat je geen recht meer hebt op afgeleide sociale voordelen zoals het voorkeurtarief inzake gezondheidszorgen.

#### Ziekenfonds

Vanaf je eerste werkdag moet je als titularis, dus op jouw naam, ingeschreven worden in het ziekenfonds. Je moet je dus op je eigen naam inschrijven bij een ziekenfonds, want je kan niet langer via je ouders verzekerd worden. Het kan natuurlijk wel zijn dat je al onder eigen naam ingeschreven bent bij je ziekenfonds, dat je al een « eigen boekje » hebt.

#### Heb ik recht op vakantie?

Het aantal vakantiedagen en het vakantiegeld waarop je recht hebt, is afhankelijk van het aantal dagen dat je het jaar voordien hebt gewerkt. Heb je in 2013 zes maanden gewerkt, dan zal je in 2014 slechts aanspraak kunnen maken op de helft van je vakantiedagen en op de helft van je vakantiegeld.

Voor een schoolverlater is het in principe onmogelijk om tijdens het daaropvolgende jaar te kunnen genieten van het maximum aantal vakantiedagen en vakantiegeld. Tenzij men beroep kan doen op het stelsel van 'jeugdvakantie'. Een jongere die in 2014 zijn studies beëindigt, tijdens dat jaar minstens één maand werkt (en dat is meestal het geval als je meteen werk vindt) en niet ouder is dan 25 jaar, heeft in 2015 recht op:

- ✓ Vakantiedagen en vakantiegeld in verhouding tot het aantal gewerkte dagen, betaald door de werkgever of de vakantiekas.
- ✓ Een aantal bijkomende jeugdvakantiedagen (tot maximum 4 weken) en een jeugdvakantieuitkering betaald door de RVA die 65% van het gewone loon bedraagt.

## 2. JE HEBT JE STUDIES BEËINDIGD EN JE BENT WERKZOEKENDE

### Beroepsinschakelingstijd en inschakelingsuitkering

Je kan je inschrijven als werkzoekende bij de V.D.A.B.<sup>1</sup> of ACTIRIS<sup>2</sup>, van het arrondissement waar je woont. Na een beroepsinschakelingstijd (de vroegere “wachttijd”) van 12 maanden kan je aanspraak maken op een inschakelingsuitkering ( de vroegere “wachtuitkering”). De vraag of een inschrijving als werkzoekende zinvol is, kunnen wij niet in jouw plaats beantwoorden. Wil en kan je (op termijn) aan de slag, dan kan een inschrijving als werkzoekende zinvol zijn. Op die manier word je immers begeleid door de diensten van de VDAB of ACTIRIS naar werk. Is werken voor (om welke reden dan ook) geen optie, dan lijkt ons een inschrijving als werkzoekende niet echt interessant. Je zult immers in een systeem worden ingeschakeld waarbij men samen met jou actief op zoek gaat naar een baan. Je wordt op alle mogelijke manieren “geactiveerd” en als dit niet lukt, zal je geen recht hebben op een inschakelingsuitkering en zal je uiteindelijk uitgeschreven worden bij de VDAB.

### **Heb jij recht op bijkomende kinderbijslag? Lees dan zeker ook het stukje over “bijkomende kinderbijslag” op pagina 5!**

Andere redenen om je in te schrijven bij de VDAB zijn:

- ✓ Je kan beroep doen op de VDAB-diensten (jobclub, jobservice, Arbeids- en beroepsbemiddeling, KISS – een sollicitantenbank en WIS – een vacaturebank)
- ✓ Het is een voorwaarde om in aanmerking te komen voor bepaalde tewerkstellingsmaatregelen (o.m. startbanen, ...)
- ✓ Je sociale rechten blijven gevrijwaard (werkloosheid, ziekteverzekering, kinderbijslag)

6

Wanneer inschrijven?

Ten laatste op 1 augustus (je bent 18 of ouder). Je beroepsinschakelingstijd begint dan automatisch te lopen, ook als je je eerder inschrijft. Schrijf je je later in dan 1 augustus, dan begint je beroepsinschakelingstijd te lopen vanaf die datum. Dit heeft als gevolg dat je pas later (na de beroepsinschakelingstijd) een inschakelingsuitkering zal ontvangen.

Wat als je tijdens het schooljaar stopt met studeren?

Als je tijdens het schooljaar stopt met studeren, schrijf je je best onmiddellijk in als werkzoekende bij de VDAB. Dan begint je beroepsinschakelingstijd te lopen vanaf de dag van inschrijving.

De algemene regel is dat zolang je beroepsinschakelingstijd loopt, en voor zover je niet aan het werk bent, je voor de ziekteverzekering ten laste van je ouders blijft. Je moet je inschrijven bij het ziekenfonds op het ogenblik dat je begint te werken, of op het ogenblik dat je inschakelingsuitkering ontvangt. Als je bijkomende kinderbijslag kreeg, en de daarbijhorende Verhoogde Verzekeringstegemoetkoming (het vroegere WIGW-statuut en voorkeurtarief), zou je al op eigen naam moeten ingeschreven zijn bij je ziekenfonds.

Werken tijdens de beroepsinschakelingstijd is mogelijk. Je beroepsinschakelingstijd loopt gewoon door. Werk je 28 aaneensluitende dagen of langer als loontrekkende, dan moet je je wel opnieuw

<sup>1</sup> V.D.A.B. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling

<sup>2</sup> ACTIRIS Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling

inschrijven bij de VDAB, anders loopt je beroepsinschakelingstijd niet door. Wat betreft *de inschrijving* bij de VDAB maakt het echter niet uit of je een vakantiejob doet in juli, augustus of september. Je schrijft je best zo snel mogelijk in bij de VDAB als werkzoekende.

Om een inschakelingsuitkering te krijgen moet je deze procedure volgen:

- ✓ Uiteraard moet je, zoals hierboven beschreven, ingeschreven zijn als werkzoekende, en moet je je beroepsinschakelingstijd doorlopen.
- ✓ In de eerste week (binnen de 8 dagen) na je beroepsinschakelingstijd moet je opnieuw bij de VDAB langs gaan. Je ontvangt dan een inschrijvingsstempel.
- ✓ Tegelijkertijd moet je een werkloosheidsdossier laten opmaken.
- ✓ Wie recht heeft op inschakelingsuitkering moet de stempelcontrole volgen via een blauwe stempelkaart (C3A).

#### Het bedrag van de inschakelingsuitkering (18 t.e.m. 20j):

Gezinssituatie	Bedrag per maand in euro
als samenwonende	425,06
als alleenstaande	493,74
als gezinshoofd	1105,78

(bedragen oktober 2014)

De inschakelingsuitkering is forfaitair en mag niet verward worden met een werkloosheidsuitkering. Om een werkloosheidsuitkering te krijgen moet je, afhankelijk van je leeftijd, een bepaalde periode van tewerkstelling kunnen bewijzen .

7

#### Heb ik recht op vakantie?

Het aantal vakantiedagen en het vakantiegeld waarop je recht hebt, is afhankelijk van het aantal dagen dat je het jaar voordien hebt gewerkt. Heb je in 2013 zes maanden gewerkt, dan zal je in 2014 slechts aanspraak kunnen maken op de helft van je vakantiedagen en op de helft van je vakantiegeld. Voor een schoolverlater is het in principe onmogelijk om tijdens het daaropvolgende jaar te kunnen genieten van het maximum aantal vakantiedagen en vakantiegeld. Tenzij je beroep kan doen op het stelsel van 'jeugdvakantie'. Een jongere die in 2014 zijn studies beëindigt, tijdens dat jaar minstens één maand werkt en niet ouder is dan 25 jaar, heeft in 2015 recht op:

- ✓ Vakantiedagen en vakantiegeld in verhouding tot het aantal gewerkte dagen, betaald door de werkgever of de vakantiekas.
- ✓ Een aantal bijkomende jeugdvakantiedagen (tot maximum 4 weken) en een jeugdvakantieuitkering betaald door de RVA die 65% van het gewone loon bedraagt.

## Kinderbijslag

Je waarschuwt het kinderbijslagfonds dat je je studies beëindigd hebt en ingeschreven bent als werkzoekende.

**Sinds 2009 word je niet meer (automatisch) opgeroepen voor een herziening van je recht op bijkomende kinderbijslag bij een inschrijving als werkzoekende.**

**Tijdens je beroepsinschakelingstijd** blijven je ouders gewone én bijkomende kinderbijslag ontvangen (indien je bent ingeschreven bij de VDAB én recht hebt op bijkomende kinderbijslag!!). Als je werkt tijdens de beroepsinschakelingstijd, dan verlies je de kinderbijslag gedurende de duur van de job. Tenzij je per maand minder dan 520,08 EUR bruto verdient. In dat geval wordt de kinderbijslag wel doorbetaald.

**Ook je inschakelingsuitkering kan je combineren met gewone én bijkomende kinderbijslag (als je hier recht op hebt).** Dit omdat een inschakelingsuitkering geen inkomen is dat voortkomt uit arbeid. Zoals al eerder geschreven moet je er wel rekening mee houden dat als je je inschrijft bij de VDAB als werkzoekende, het de bedoeling is dat je naar werk wordt “toegeleid”. Ben je vaak ziek en dus niet “beschikbaar” voor de arbeidsmarkt, dan zal de VDAB dit melden aan de RVA (rijksdienst voor arbeidsvoorziening). Zij kunnen beslissen je beroepsinschakelingstijd te verlengen of je recht op een inschakelingsuitkering te schorsen. Mocht je opteren om je in te schrijven als werkzoekende met de enige bedoeling je inkomen te verhogen (combinatie gewone en bijkomende kinderbijslag met een inschakelingsuitkering) en je bent vaak ziek, dan zou je wel eens van een kale reis kunnen terugkomen.

## Ziekenfonds

Vanaf de eerste dag dat je uitkeringsgerechtigd bent (je ontvangt een inschakelingsuitkering), moet je ingeschreven zijn als titularis bij het ziekenfonds. Zij die al aanspraak konden maken op bijkomende kinderbijslag, en de daarbijhorende Verhoogde verzekeringstegemoetkoming (het vroegere WIGW-statuuut of voorkeurtarief), zouden reeds een inschrijving op eigen naam moeten hebben bij het ziekenfonds.

## HOOFDSTUK 2: 21 JAAR EN MEER: INFORMATIE IN EEN NOTENDOP

### 1. JE HEBT JE STUDIES BEËINDIGD EN JE VINDT ONMIDDELIJK WERK

#### Kinderbijslagfonds

Je verwittigt je kinderbijslagfonds van het beëindigen van je studies.

#### Tegemoetkomingen

Als je een inkomensvervangende en/of integratietegemoetkoming hebt, moet je de dienst “Tegemoetkomingen” van de FOD Sociale Zekerheid verwittigen **binnen de 3 maanden** na de aanvang van je job. Er zal een administratieve herziening volgen van je dossier en je loon wordt in aanmerking genomen voor de berekening van je tegemoetkoming. Indien je enkel recht hebt op een inkomensvervangende tegemoetkoming, dan zal die waarschijnlijk wegvallen. Indien je recht hebt op een integratietegemoetkoming, kan je die volledig behouden indien je belastbaar inkomen uit werkelijk gepresteerde arbeid niet hoger is dan € 21 155, 70 per jaar. Onder bepaalde voorwaarden



kan je ze ook gedeeltelijk behouden. Meer informatie hierover vind je in de brochure “Wegwijs in ...de inkomensvervangende en integratietegemoetkoming”.

### Ziekenfonds

Vanaf je eerste werkdag moet je als titularis, dus op jouw naam, ingeschreven worden in het ziekenfonds. Je moet je dus op je eigen naam inschrijven bij een ziekenfonds, want je kan niet langer via je ouders verzekerd worden. Het kan natuurlijk wel zijn dat je al onder eigen naam ingeschreven bent bij je ziekenfonds, dat je al een « eigen boekje » hebt.

### Heb ik recht op vakantie?

Het aantal vakantiedagen en het vakantiegeld waarop je recht hebt, is afhankelijk van het aantal dagen dat je het jaar voordien hebt gewerkt. Heb je in 2013 zes maanden gewerkt, dan zal je in 2014 slechts aanspraak kunnen maken op de helft van je vakantiedagen en op de helft van je vakantiegeld. Voor een schoolverlater is het in principe onmogelijk om tijdens het daaropvolgende jaar te kunnen genieten van het maximum aantal vakantiedagen en vakantiegeld. Tenzij men beroep kan doen op het stelsel van 'jeugdvakantie'. Een jongere die in 2014 zijn studies beëindigt, tijdens dat jaar minstens één maand werkt (en dat is meestal het geval als je meteen werk vindt) en niet ouder is dan 25 jaar, heeft in 2015 recht op:

- ✓ Vakantiedagen en vakantiegeld in verhouding tot het aantal gewerkte dagen, betaald door de werkgever of de vakantiekas.
- ✓ Een aantal bijkomende jeugdvakantiedagen (tot maximum 4 weken) en een jeugdvakantie-uitkering betaald door de RVA die 65% van het gewone loon bedraagt.

## **2. JE HEBT JE STUDIES BEËINDIGD EN JE BENT WERKZOEKENDE**

### Beroepsinschakelingstijd & inschakelingsuitkering

Je kan je inschrijven als werkzoekende bij de V.D.A.B.<sup>3</sup> of ACTIRIS<sup>4</sup>, van het arrondissement waar je woont. Na een beroepsinschakelingstijd (de vroegere “wachttijd”) van 12 maanden kan je aanspraak maken op een inschakelingsuitkering (de vroegere “wachtuitkering”). De vraag of een inschrijving als werkzoekende zinvol is, kunnen wij niet in jouw plaats beantwoorden. Wil en kan je (op termijn) aan de slag, dan kan een inschrijving als werkzoekende zinvol zijn. Op die manier word je immers begeleid door de diensten van de VDAB of ACTIRIS naar werk. Is werken voor (om welke reden dan ook) geen optie, dan lijkt ons een inschrijving als werkzoekende niet echt interessant. Je zult immers in een systeem worden ingeschakeld waarbij men samen met jou actief op zoek gaat naar een baan.

**Heb je een inkomensvervangende en/ of integratietegemoetkoming? Lees dan zeker ook het stukje over “tegemoetkomingen” op pagina 4 van deze infofiche!**

Andere redenen om je in te schrijven bij de VDAB zijn:

<sup>3</sup> V.D.A.B. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling

<sup>4</sup> B.G.D.A. Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling

- ✓ Je kan beroep doen op de VDAB-diensten (jobclub, jobservice, Arbeids- en beroepsbemiddeling, KISS – een sollicitantenbank en WIS – een vacaturebank).
- ✓ Het is een voorwaarde om in aanmerking te komen voor bepaalde tewerkstellingsmaatregelen (o.m. startbanen, ....)
- ✓ Je sociale rechten blijven gevrijwaard (werkloosheid, ziekteverzekering, kinderbijslag)

Wanneer inschrijven?

Ten laatste op 1 augustus. Je beroepsinschakelingstijd begint dan automatisch te lopen vanaf 1 augustus, ook als je je eerder inschrijft.

Wat als je later inschrijft?

De beroepsinschakelingstijd zal pas ingaan vanaf de datum van inschrijving. Dit heeft als gevolg dat je pas later (na de beroepsinschakelingstijd) een inschakelingsuitkering zal ontvangen.

Wat als je tijdens het schooljaar stopt met studeren?

Als je tijdens het schooljaar stopt met studeren, schrijf je je best onmiddellijk in als werkzoekende bij de VDAB. Dan begint de beroepsinschakelingstijd te lopen vanaf de dag van inschrijving.

De algemene regel is dat zolang je beroepsinschakelingstijd loopt, en voor zover je niet aan het werk bent, je voor de ziekteverzekering ten laste van je ouders blijft. Je moet je inschrijven bij het ziekenfonds op het ogenblik dat je begint te werken, of op het ogenblik dat je een beroepsinschakelingsuitkering ontvangt. Als je bijkomende kinderbijslag kreeg, en de daarbijhorende Verhoogde verzekeringstegemoetkoming (het vroegere WIGW-statuut of voorkeurtarief), zou je al op eigen naam moeten ingeschreven zijn bij je ziekenfonds.

Werken tijdens de beroepsinschakelingstijd is mogelijk. Je beroepsinschakelingstijd loopt gewoon door. Werk je 28 aaneensluitende dagen of langer als loontrekkende, dan zal je je wel opnieuw bij de VDAB moeten inschrijven, anders loopt je beroepsinschakelingstijd niet door. Wat betreft de *inschrijving* bij de VDAB maakt het echter niet uit of je een vakantiejob doet in juli, augustus of september. Je schrijft je best zo snel mogelijk in bij de VDAB als werkzoekende.

Om een inschakelingsuitkering te krijgen moet je deze procedure volgen:

- ✓ Uiteraard moet je, zoals hierboven beschreven, ingeschreven zijn als werkzoekende, en moet je je beroepsinschakelingstijd doorlopen.
- ✓ In de eerste week (binnen de 8 dagen) na je beroepsinschakelingstijd moet je opnieuw bij de VDAB langs gaan. Je ontvangt dan een inschrijvingsstempel.
- ✓ Tegelijkertijd moet je een werkloosheidsdossier laten opmaken.
- ✓ Wie recht heeft op een inschakelingsuitkering moet de stempelcontrole volgen met een blauwe stempelkaart (C3A).

### Het bedrag van de inschakelingsuitkering (+ 21 jaar):

Gezinssituatie	Bedrag per maand in euro
als samenwonende	425,36
als alleenstaande	817,96
als gezinshoofd	1105,78

(bedragen oktober 2014)

Een inschakelingsuitkering is forfaitair en mag niet verward worden met een werkloosheidsuitkering. Om een werkloosheidsuitkering te krijgen moet je, afhankelijk van je leeftijd, een bepaalde periode van tewerkstelling kunnen bewijzen (meer informatie hierover vind je in de infofiche 9 over “ontslag, werkloosheidsuitkering & tegemoetkomingen).

### Heb ik recht op vakantie?

Het aantal vakantiedagen en het vakantiegeld waarop je recht hebt, is afhankelijk van het aantal dagen dat je het jaar voordien hebt gewerkt. Heb je in 2013 zes maanden gewerkt, dan zal je in 2014 slechts aanspraak kunnen maken op de helft van je vakantiedagen en op de helft van je vakantiegeld. Voor een schoolverlater is het in principe onmogelijk om tijdens het daaropvolgende jaar te kunnen genieten van het maximum aantal vakantiedagen en vakantiegeld. Tenzij je beroep kan doen op het stelsel van 'jeugdvakantie'. Een jongere die in 2014 zijn studies beëindigt, tijdens dat jaar minstens één maand werkt en niet ouder is dan 25 jaar, heeft in 2015 recht op:

- ✓ Vakantiedagen en vakantiegeld in verhouding tot het aantal gewerkte dagen, betaald door de werkgever of de vakantiekas.
- ✓ Een aantal bijkomende jeugdvakantiedagen (tot maximum 4 weken) en een jeugdvakantieuitkering betaald door de RVA die 65% van het gewone loon bedraagt.

### Kinderbijslag

Je waarschuwt het kinderbijslagfonds dat je je studies beëindigd hebt en ingeschreven bent als werkzoekende. Vanaf je 21ste kan je aanspraak maken op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming. Deze tegemoetkomingen vervangen de bijkomende kinderbijslag.

Tijdens je beroepsinschakelingstijd blijven je ouders gewone kinderbijslag ontvangen (indien je bent ingeschreven bij de VDAB!!). Als je werkt tijdens de beroepsinschakelingstijd, dan verlies je de kinderbijslag gedurende de duur van de job. Tenzij je per maand minder dan 520,08 EUR bruto verdient. In dat geval wordt de kinderbijslag wel doorbetaald. Indien je beroepsinschakelingstijd werd verlengd, omdat er als jobstudent werd gewerkt, dan wordt de kinderbijslag doorbetaald.

### Tegemoetkomingen

Je waarschuwt binnen de drie maanden nadat je voor de eerste maal je inschakelingsuitkering hebt ontvangen de dienst “Tegemoetkomingen” van de FOD Sociale Zekerheid per gewone brief. **Het bedrag van je inschakelingsuitkering zal afgetrokken worden van het bedrag van je tegemoetkomingen, uitgezonderd de vrijgestelde bedragen.**

- ✓ Voor de inkomensvervangende tegemoetkoming wordt slechts 659,75 € per jaar (!) vrijgesteld. De kans dat je met een inschakelingsuitkering nog recht zal hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming is héél klein! Woon je alleen, dan stelt zich hier niet echt een probleem: de inschakelingsuitkering bedraagt (op enkele euro's na) evenveel als je inkomensvervangende tegemoetkoming. **Woon je echter bij je ouders, dan doe je met je inschakelingsuitkering geen goede zaak: die bedraagt meer dan € 100 per maand minder dan je inkomensvervangende tegemoetkoming!**
- ✓ Voor de integratietegemoetkoming stellen zich in de regel geen problemen. Je behoudt je integratietegemoetkoming samen met je inschakelingsuitkering.

## Ziekenfonds

Vanaf de eerste dag dat je uitkeringsgerechtigd bent, moet je ingeschreven zijn als titularis bij de mutualiteit. Zij die al aanspraak konden maken op bijkomende kinderbijslag, en de daarbijhorende Verhoogde verzekeringstegemoetkoming (het vroegere WIGW-statuuut en voorkeurtarief), zouden reeds een inschrijving op eigen naam moeten hebben bij het ziekenfonds.

## GEZOCHT: EEN (GESCHIKTE) JOB! HOE BEREID JE JE VOOR? WIE KAN JE HELPEN IN JE ZOEKTOCHT?

### 1. HET VOORBEREIDEND WERK

Succesvol zoeken naar een geschikte job kan je enkel door dit doelgericht te doen. Maak een lijstje van je interessegebieden, zoals marketing, secretariaatswerk, wetenschappelijk onderzoek, lesgeven ... Bedenk daarna je specifieke vaardigheden en de taken die je leuk zou vinden om te doen. Hou ook rekening met je opleiding(en). Ten slotte besteed tijd aan brainstormen over banen en een carrière die passen bij jouw interesses en vaardigheden. Praat er over met je ouders, partner en/of vrienden. Ook je muco centrum kan je hierbij helpen. Zomaar in het wilde weg solliciteren omdat je denkt dat je er misschien wel ooit voor in aanmerking zou komen, is tijdrovend en weinig efficiënt.

Voordat je organisaties benadert, onderzoek je de banen, functies en bedrijven waarvan je denkt dat die bij je passen. Hoe kan je merken of een baan bij jou past? **Zelfanalyse** is een sleutelbegrip in het achterhalen van de gepaste baan. Van welke baan droom je? Waar kan je terecht met jouw opleiding en jouw vaardigheden? Hoe belangrijk is een baan voor je? Denk na over je keuze, informeer je over de jobinhouden. Maak bijvoorbeeld een lijst van iedereen die je kent die in één van jouw interessegebieden werkt en vraag ze naar hun baan. Hou rekening met je mogelijkheden én beperkingen. Probeer **de invloed van mucoviscidose** bij de keuze van een baan zo objectief mogelijk in te schatten. Advies inwinnen bij een teamlid van je mucocentrum of van je revalidatiecentrum (Pulderbos of De Haan) kan een mogelijke piste zijn. Dit kan ook het moment zijn om naar een loopbaanadviescentrum te gaan en een "expert" te raadplegen over je toekomst. Er bestaan verschillende initiatieven die mensen ondersteunen in hun zoektocht naar werk.

- ✓ In de "**werkwinkel**" vind je veel organisaties die je kunnen helpen in een zoektocht naar werk onder één dak. In de werkwinkel kijken ze samen met jou naar je wensen, waar je goed in bent en welke mogelijkheden er zijn. Ze helpen je waar het nodig is. Meer informatie over de werkwinkel vind je hun webstek ([www.werkwinkel.be](http://www.werkwinkel.be)), daar vind je ook het adres van de werkwinkel bij jou in de buurt.

- ✓ “**GTB**” of de Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst biedt onafhankelijke begeleiding voor werkzoekenden in de privésector of openbare diensten. Zij bieden individuele begeleiding aan bij de start van je traject, namelijk bij een vraag naar werk en/ of opleiding, tot en met je tewerkstelling. Je traject-begeleider heeft als taak je te informeren, adviseren en ondersteunen in het uitstippelen van jouw traject. Zij kunnen je een overzicht geven van de opleidings- en begeleidingsmogelijkheden in jouw regio, de voor- en nadelen van bepaalde beroepskeuzes, de mogelijke wijzigingen in je statuut en financiële toestand bij tewerkstelling, ... meer informatie op [www.gtb.be](http://www.gtb.be)
- ✓ “**De werkbank**” is het tewerkstellingsproject van Jong K.V.G. (de katholieke vereniging voor gehandicapten). Jonge werkzoekenden met een “handicap” worden individueel of in groep begeleid in hun zoektocht naar werk. Leren solliciteren staat hier centraal. Je kunt ook ondersteuning krijgen bij lopende sollicitaties. Ook met vragen over opleidingsmogelijkheden, inkomen of vrijwilligerswerk ben je ook bij hun op het juiste adres. Voor hooggeschoolden met een handicap of een chronische ziekte richt de werkbank regelmatig infosessies in rond arbeid. Hun webstek is [www.dewerkbank.be](http://www.dewerkbank.be)
- ✓ Indien je een erkende arbeidshandicap hebt, kan je op een Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst, ook wel “**GOB**” genoemd, beroep doen om opleidingen op maat te volgen en oriënterende stages te lopen in bedrijven. Daarenboven krijg je een persoonlijke begeleider toegewezen die je bij het solliciteren kan bijstaan. Een lijst van alle GOB’s vind je hier terug: [www.fegob.be/home/werkzoekenden/GOBs](http://www.fegob.be/home/werkzoekenden/GOBs)

## 2. WAAR VIND JE JE DROOMJOB?

Je kunt een baan vinden

- via mensen in je omgeving: mensen informeren van het feit dat je een baan zoekt, rondvragen naar vacante plaatsen,...

- via jobadvertenties in kranten en weekbladen,

- via de bemiddelingsdiensten VDAB en hun WIS computers: zij hebben een marktaandeel van 15 procent,

- via internet: het aanbod groeit snel. Bedrijven, professionele en brancheverenigingen, banenmarkten, overzichten van vacatures - ze zijn vaak op het internet te vinden. Een site die interessant kan zijn is die van [www.wheelit.be](http://www.wheelit.be) Wheelit is een private rekruteringswebsite voor personen met een handicap. De website brengt werkzoekenden met een handicap en werkgevers die openstaan voor deze werkzoekenden bij elkaar. Daarnaast hebben vele bedrijven een eigen site met achtergrondinformatie, waar je hun plaats in de markt leert begrijpen en kunt proeven van de bedrijfscultuur. De sites laten je ook beschikbare vacatures zien en bieden je informatie over de bereikbaarheid van het bedrijf,

- Via een spontane sollicitatie, waarbij je een bedrijf op eigen initiatief aanschrijft om jouw kwaliteiten als (toekomstig) werknemer aan te prijzen.

- In elke provincie zijn er een aantal initiatieven die mensen ondersteunen in hun zoektocht naar werk. Zo heb je de werkwinkel, De Werkbank, GTB, ...

## HOOFDSTUK 4: MUCOVISCIDOSE & SOLLICITEREN

### VERTEL IK HET OF NIET? WAT MET VERVELLENDE VRAGEN VAN DE WERKGEVER? EN WAT TE DENKEN VAN HET MEDISCH ONDERZOEK?

Er zijn heel veel verschillende hindernissen te nemen in de aanloop naar een baan. Een vraag waar velen mee kampen is “vertel ik mijn toekomstige werkgever dat ik mucoviscidose heb?”. Of je je toekomstige werkgever inlicht over mucoviscidose of dit niet doet, dat is je eigen keuze. Wat je ook kiest, elke optie heeft haar eigen voor- en nadelen. Vuistregels en kant-en-klare-recepten bestaan hier helaas niet. Toch proberen we je een antwoord te bieden op enkele vragen die in de praktijk leven en die voor jou van belang kunnen zijn. Ook belichten we kort het medisch onderzoek. Niet iedere sollicitant of werknemer wordt hieraan onderworpen, maar als dit bij jou het geval is kan je met onderstaande informatie al een eind op weg.

#### **Wat mag een werkgever wel en niet vragen? Welk onderscheid mag de werkgever maken tussen de verschillende sollicitanten?**

In principe mogen de vragen van de werkgever geen betrekking hebben op elementen uit je privéleven, o.a. je gezondheid. Vragen hierover zijn slechts toegestaan als ze relevant zijn voor de job. Wanneer de werkgever dergelijke vragen stelt, kan je weigeren om te antwoorden. Omdat dit in de praktijk meestal geen optie is, kan je een antwoord geven dat niet overeenstemt met de werkelijkheid, liegen dus (wel altijd een beetje risky business). Of je kan naast de kwestie antwoorden. Aan jou de keuze natuurlijk!

Een werkgever mag bij de aanwerving van personeel een onderscheid maken op grond van persoonlijke kenmerken van sollicitanten. Hij heeft het recht om eisen te stellen m.b.t. de kwaliteiten, competenties of het profiel van een sollicitant en zo een onderscheid maken tussen de kandidaten. Dit moet wel steeds in verband staan met de functie of de aard van de onderneming. Een werkgever mag echter niet discrimineren op basis van ziekteverleden of handicap van de sollicitant. Heb je vragen hierover of word je geconfronteerd met discriminatie, dan kan je je licht op steken bij het centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding. Hun webstek is [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be)

#### **Wat houdt een arbeidsgeneeskundig onderzoek meestal in?**

Een arbeidsgeneeskundig onderzoek in het kader van een aanwerving stelt vast of je in medisch opzicht geschikt bent voor de vacante baan. Bedrijven zoeken naar een soort garantie om afwezigheid van werknemers te voorkomen. De arts moet, naast rekening houden met de belangen van de onderneming, jouw gezondheid beschermen en inschatten of je de job medisch gezien aan kan. Bovendien is dit advies van de arts niet zaligmakend. Theoretisch kan de werkgever dit advies naast zich neerleggen. De arts wikt, de baas beschikt! Er zijn wel verschillende uitzonderingen op deze stelling.

#### **Mag de arbeidsgeneesheer aan de werkgever medische informatie meedelen over onderzochte werknemers?**

De arts geeft een advies dat niet bindend is voor de werkgever. In dit document mag de arts de werkgever enkel meedelen hetzij dat je voldoende arbeidsgeschikt bent, hetzij dat je voorgoed of voor een te bepalen duur arbeidsongeschikt bent voor de job. De arts mag geen enkele aantekening maken die met de diagnose verband houdt. Zoals elke andere arts, is immers ook de arbeidsgeneesheer gebonden door het beroepsgeheim.

De werkgever heeft dus geen inzagerecht in jouw medisch dossier. De arbeidsgeneesheer mag nooit de werkgever informeren over de medische redenen van zijn advies. Ook belangrijk is dat bij aanwerving de arts die je geschiktheid onderzoekt, jouw behandelende arts niet om medische inlichtingen mag vragen. Wat de arbeidsgeneesheer wél mag, als hij twijfelt over je ziekte, is een beroep doen op een specialist in functie van mucoviscidose. Je moet hier aan meewerken.

**Alles nog even voor jou in een notendop:**

- op een sollicitatieformulier en tijdens het selectie-interview mogen geen vragen gesteld worden over je gezondheidstoestand tenzij dit relevant is voor de job waarvoor je solliciteert,
- de uitslag van het medisch onderzoek moet beperkt blijven tot het schriftelijk advies van de arts over jouw al dan niet geschikt zijn voor de job,
- je verplicht bent op een open wijze mee te werken en waarheidsgetrouwe informatie te verschaffen.

## HOOFDSTUK 5: TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN VAN DE VLAAMSE OVERHEID

### 1. DE VLAAMSE ONDERSTEUNINGSPREMIE

Op 1 oktober 2010 werd de Vlaamse Ondersteuningpremie (kortweg “VOP”) hervormd. De VOP bestaat sinds 1 oktober 2008. Deze maatregel vervangt de CAO 26 en de Vlaamse Inschakelingspremie (VIP) langs Vlaamse kant.

#### ✓ **Wat?**

De Vlaamse Ondersteuningpremie is een loonkostsubsidie of ondersteuningspremie voor werkgevers die iemand met een “arbeidshandicap” in dienst nemen. De VOP kan ook gebruikt worden om in dienst te blijven doordat aan de werkgever een premie wordt betaald ter compensatie van het rendementsverlies. Mocht je een erkenning voor CAO 26 of VIP van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (het vroegere Vlaams Fonds) hebben of mocht je werkgever voor jou een loonkostsubsidie ontvangen op basis van de CAO 26 of VIP, dan wordt die erkenning automatisch omgezet in een erkenning voor een VOP. Vroeger moest je je richten tot het Vlaams Agentschap voor de erkenning van de CAO 26 en de VIP. Vandaag is echter de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (kortweg “VDAB”) volledig bevoegd en moet je voor de VOP bij de VDAB aankloppen.

#### ✓ **Voor wie?**

De VOP wil “**personen met een arbeidshandicap**” aantrekkelijker maken voor een werkgever, hetzij om in dienst te nemen of hetzij om in dienst te houden. Dus de VOP is er voor werkzoekenden én voor werknemers. Zowel werknemers in de private sector als in het onderwijs komen in aanmerking voor de VOP. Ook voor wie nieuw in dienst treedt bij lokale en provinciale overheden (steden, gemeenten, provincies, OCMW’s en door hen opgerichte agentschappen en verenigingen) kan aanspraak maken op de VOP. Voor interim-arbeid bestaat er eveneens een VOP. De premie gaat uiteindelijk naar je werkgever maar vooraleer je werkgever de premie kan ontvangen, moet jij het recht op de VOP eerst zelf aanvragen.

Als zelfstandige (in hoofdberoep) kan je ook aanspraken maken op een VOP. De VOP geldt niet als je werkt bij de Vlaamse of federale overheid. Bij de Vlaamse overheid bestaat er wel een systeem van rendementsondersteuning van personeelsleden met een arbeidshandicap dat gelinkt is aan de VOP.

#### ✓ **De stappen naar de VOP**

Opdat jouw (toekomstige) werkgever voor jou van de uitbetaling van een VOP kan genieten, moet jij eerst recht hebben op een VOP. Dit betekent dat jij een erkenning van “arbeidshandicap” op zak moet hebben. Wat moet je doen om deze erkenning of recht op een VOP te krijgen?

1. Eerst moet je een dossier openen bij de VDAB en je “arbeidshandicap” melden. Op die manier wordt een “vermoeden van arbeidshandicap” gecreëerd. Zodra je een dossier bij de VDAB aanmaakt, word je de vraag gesteld of je in je dagelijkse bezigheden hinder door een handicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte ervaart. Eenmaal jij dit bevestigt, dan is er sprake van “een vermoeden van arbeidshandicap”. Let wel, je hoeft je niet als werkzoekende in te schrijven om een VOP aan te vragen. Je opent “gewoon” een dossier bij de VDAB.



Hoe doe je dit?

- ✓ Als werkzoekende heb je twee mogelijkheden: Je meldt je arbeidshandicap via de website van de VDAB (“Mijn Loopbaan”) of aan een medewerker van een werkwinkel in je buurt.
- ✓ Als werknemer verstuur je bij voorkeur een aanvraag rechtstreeks naar de dienst arbeidshandicapspecialisatie van de VDAB. Deze oordeelt vervolgens over je verzoek. Iedere provincie heeft een eigen afdeling. De contactgegevens van de verschillende diensten vind je achteraan in deze bijdrage. Dit is de beste methode om te werk te gaan. Voorts bestaat er de mogelijkheid om persoonlijk naar een werkwinkel toe te stappen. Ten slotte kan je ook telefonisch terecht op het nummer 0800 30 700.

2. In een tweede stap dient dit vermoeden van arbeidshandicap uitgeklaard worden.

Het vermoeden wordt uitgeklaard door attesten, verslagen, gegevens, een bijkomend gesprek of een onderzoek. Kan je de juiste “bewijzen” voorleggen, dan resulteert dit in een “**indicatie voor arbeidshandicap**”. Een indicatie voor arbeidshandicap geeft (nog) geen recht op een VOP maar geeft je al wel recht op gespecialiseerde begeleiding. Krijg je van de consulent “groen licht”, dan bezorgt de consulent jouw aanvraag aan de provinciale dienst arbeidshandicapspecialisatie van de VDAB die vervolgens oordeelt over jouw aanvraag. Keurt de provinciale dienst arbeidshandicapspecialisatie jouw aanvraag goed, dan heb je recht op een VOP.

- ✓ Als **werkzoekende** word je door een consulent van de VDAB (de werkwinkel) uitgenodigd voor een gesprek. Tijdens dit gesprek gaat de consulent na of je in aanmerking komt voor de erkenning van een arbeidshandicap.
- ✓ Ben je **werknemer** dan gaat de dienst arbeidshandicapspecialisatie van de VDAB na of je in aanmerking komt voor de erkenning van een arbeidshandicap.

17

Er zijn 7 “indicaties” voor een arbeidshandicap. Indien je aan één of meerdere van de 7 indicaties voldoet, is de kans groot dat je ook recht op een VOP krijgt. Welke zijn die 7 indicaties?

1. Erkend zijn als “persoon met een handicap” door het Vlaams Agentschap
2. Hoogstens een (kwalificatie)getuigschrift of diploma buitengewoon onderwijs behaald hebben
3. Recht hebben op een inkomensvervangende – of een integratietegemoetkoming
4. Beschikken over een gerechtelijke of federale beslissing van blijvende arbeidsongeschiktheid
5. Recht geven op bijkomende kinderbijslag als kind met een handicap of recht hebben op verhoogde kinderbijslag als ouder met een handicap
6. Een invaliditeitsuitkering ontvangen
7. Een attest voorleggen van een door de VDAB erkende dienst of arts

Voor de laatste indicatie maakt de VDAB onder meer gebruik van een lijst met ziekten. Mucoviscidose staat ook op die lijst en heeft codenummer “E 84”. De VDAB stelt een standaardattest ter beschikking via hun website of op jouw vraag sturen ze je dit document toe. Het is aan jou om dit document te laten invullen door je behandelende arts van je mucocentrum. Als je muco hebt is de kans dus heel groot dat je recht op een VOP krijgt. Mocht om één of andere reden je niet via één van deze 7 indicaties toegang krijgen tot het recht op een VOP, kan het ook nog via een multidisciplinair adviesverslag of na een gespecialiseerd arbeidsonderzoek.

3. Vervolgens wordt je het recht op een VOP wel of niet toegekend.

De dienst “arbeidshandicapspecialisatie” van de VDAB brengt jou per post op de hoogte van hun beslissing. Wordt jou het recht op een VOP niet toegekend, dan kan je bezwaar aantekenen bij de heroverwegingscommissie. Wordt jou het recht op een VOP wel toegekend, dan kan je werkgever een aanvraag indienen om gebruik te maken van de VOP. Als je (nog) niet aan de slag bent, wordt je recht op een VOP door de dienst “arbeidshandicapspecialisatie” bewaard en pas geactiveerd op het ogenblik dat je begint te werken.

4. Tot slot: het recht op een VOP gebruiken.

De VOP is een loonkostsubsidie voor jouw (toekomstige) werkgever. Je werkgever ontvangt een premie indien hij of zij jou in dienst neemt of in dienst houdt. Hiervoor moet je werkgever een aanvraag doen bij de VDAB. Je werkgever kan alleen maar gebruik maken van de VOP als jij er recht op hebt én indien jij je werkgever op de hoogte brengt van het feit dat je recht hebt op de VOP. Concreet betekent dit dat jij je werkgever ook zult moeten op de hoogte brengen dat je muco hebt, of alleszins een “arbeidshandicap”. En hier kan, voor sommigen onder ons, het schoentje knellen.

✓ **Hoeveel bedraagt de VOP?**

In principe bedraagt de VOP het eerste jaar van je tewerkstelling 40% van het geplafonneerd referteloon. Het tweede jaar van je tewerkstelling gaat het over 30% en vanaf het derde tot en met het vijfde jaar 20% van het geplafonneerd referteloon. Het referteloon, dat staat voor het brutoloon plus de gewone werkgeversbijdragen maar verminderd met RSZ verminderingen, kan maximaal 2 x het gemiddeld minimum maandinkomen bedragen. Het maximum referteloon dat in aanmerking kan genomen worden om de VOP te berekenen bedraagt € 3003,64. Bedraagt jouw effectieve brutoloon (incl. werkgeversbijdragen maar verminderd met RSZ verminderingen) dus meer dan die € 3003,64, dan zal de VOP premie beperkt worden tot respectievelijk 40, 30 of 20% van die € 3003,64. Na vijf jaar wordt het recht op de VOP geëvalueerd.

Als je mucoviscidose hebt (“code E 84”), kan de VDAB vanaf de aanvraag tot VOP een hogere premie toekennen. De verhoogde premie kan maximum 60% van het geplafonneerd referteloon bedragen en wordt maar toegekend na evaluatie op de werkplek van het samenspel tussen beperkingen en taak. Na vijf jaar wordt de verhoogde VOP geëvalueerd.

Concreet: als je begint te werken bij een werknemer en je wil dat je werkgever financieel “beloond” wordt om jou in dienst te nemen en gemotiveerd wordt om jou in dienst te houden, dan kan je je werkgever op de hoogte brengen van je recht op een VOP. Het beste is dan ook dat je zelf al voordien de erkenningsprocedure doorlopen hebt zodat je werkgever er meteen kan van “genieten”. Op je eerste werkdag begint immers ook dag 1 van de periode waarin je werkgever 40% van het geplafonneerd referteloon als premie kan krijgen. Ben je echter al een poosje bij je huidige werkgever aan de slag, dan zal je werkgever afhankelijk van de duur van tewerkstelling een lagere premie ontvangen (30 of 20% van het geplafonneerd referteloon). Tenzij je werkgever een afwijking van deze regeling aanvraagt, bijv. een verhoging van de premie naar een percentage tussen 30 en 60 % van het geplafonneerd referteloon.

Vragen, onduidelijkheden, ...? Bij de VDAB vind je heel wat informatie. Je kan hun webstek <http://vdab.be/arbeidshandicap/> erop nalezen of contact opnemen met één van de provinciale diensten “arbeidshandicapspecialisatie”.

## 2. TEGEMOETKOMING IN DE VERPLAATSINGSKOSTEN VAN & NAAR HET WERK

Je kan aanspraak maken op een tegemoetkoming van € 0,15 per kilometer voor één verplaatsing per dag van en naar het werk als je je eigen vervoer, dat van een kennis of een taxi gebruikt.

- in het verleden de tegemoetkoming kreeg van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH),
- een schriftelijke verklaring kan voorleggen van een arts-specialist, bijvoorbeeld je mucospecialist, dat je permanent rolwagengebruiker bent of geen 300 meter te voet kan gaan naar aanleiding van een cardiorespiratoire of locomotorische aandoening, én je door je arbeidshandicap een individueel gemotoriseerd vervoermiddel moet gebruiken,
- het recht gekregen hebt van VDAB op grond van een multi-elementenadvies.

Denk je hierop recht te hebben? Neem contact op met de provinciale dienst arbeidshandicapspecialisatie van de VDAB.

[http://www.vdab.be/arbeidshandicap/adressen\\_DAH.shtml](http://www.vdab.be/arbeidshandicap/adressen_DAH.shtml)

## 3. DE GIBO

Een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) laat je toe om als werkzoekende met een arbeidshandicap een opleiding op de werkvloer te genieten gedurende maximaal 52 weken. De werkgever betaalt geen loon en RSZ tijdens deze periode. Jij blijft wel je werkloosheidsuitkering of leefloon ontvangen indien je hier recht op hebt. Indien dit niet het geval is, ontvang je een opleidingsuitkering of een compensatievergoeding. Daarenboven ontvang je ook een productiviteitspremie van de VDAB. Deze stijgt gradueel met 5% en is op het einde van je opleidingsperiode gelijk aan het verschil tussen het loon en je uitkering. **Opgelet:** Doordat je opleidingsperiode gelijkgesteld wordt aan een werkloosheidsperiode heb je geen recht op een gewaarborgd loon bij ziekte of een eindejaarspremie.

Na de opleidingsperiode wordt je in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur. Je wordt tegen ontslag beschermd (behalve om dringende reden) voor een termijn die overeenkomt met de duurtijd van je individuele beroepsopleiding. Indien je geïnteresseerd bent in een GIBO, neem je contact op met een gespecialiseerde opleidings-, begeleidings en bemiddelingsdienst (GOB) uit jouw buurt: <http://www.fegob.be/Home/Werkgevers/GOBs>.

## 4. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN IN DE OPENBARE SECTOR

### ▪ Voorbehouden betrekkingen

De federale en Vlaamse overheid voorzien een aantal arbeidsplaatsen voor werknemers met een handicap in de openbare sector. Indien je hiervoor interesse hebt, neem je wat betreft de Vlaamse overheid best een kijkje op: <http://www.bestuurszaken.be/voorbehouden-betrekkingen>. Voor de federale overheid kan je, op voorwaarde dat je geslaagd bent voor de selectietesten van Selor, op een aparte laureatenlijst opgenomen worden. Wanneer een federale overheidsdienst personen wenst aan te werven, moet ze deze lijst eerst verplicht consulteren indien minder als 3% van haar personeel uit mensen met een handicap bestaat. Meer info hierover vind je op: <https://www.selor.be/nl/gelijke-kansen/personen-met-een-handicap,-leerstoornis-of-ziekte/>.

▪ **Rendementsondersteuning**

Vanaf 1 januari 2007 kunnen bijna alle entiteiten van de Vlaamse overheid gebruik maken van een rendementsondersteuning als ze personen met een handicap aanwerven die een ticket voor de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) of de voorgangers van de VOP, de Vlaamse Inschakelingspremie (VIP) of de CAO26 hebben. Op de website van de dienst emancipatiezaken van de Vlaamse overheid vind je alle nodige informatie (<http://emancipatiezaken.vlaanderen.be/nlapps/default.asp>) of je kan ook contact opnemen met Johan Vermeiren, stafmedewerker personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst op het nummer 0491 96 60 42 of via [johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be](mailto:johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be)

## HOOFDSTUK 6: TEWERKSTELLING EN KINDERBIJSLAG

### 1. JE (KIND) BENT/ IS JONGER DAN 18 JAAR

Tot 31 augustus van het jaar waarin jij of je kind 18 wordt of geworden is behoudt je altijd je gewone én bijkomende kinderbijslag (zolang je erkenning geldt). Je hebt altijd recht op gewone en bijkomende kinderbijslag. Je kan zonder beperking werken en dus centjes verdienen (moet wel in een studentenjob zijn). M.a.w. tussen je 15de en je 18de zijn er geen grenzen meer aan “een centje bijverdienen”. Je behoudt je bijkomende kinderbijslag. Je kan dus gerust als scholier (vanaf je 15de) een studentenjob doen.

Vergeet wel niet dat altijd de algemene beperkingen aan studentenjobs van toepassing blijven!! Ongeacht je leeftijd!!

- ✓ Werk je meer dan 50 dagen per jaar, dan zijn je werkgever en jij verplicht sociale zekerheidsbijdragen te betalen.
- ✓ Om **fiscaal ten laste** van de ouders te blijven mag je als jobstudent ook maar een bepaald bedrag per jaar verdienen. In een 2-ouder gezin mag het netto-inkomen (bruto-20%) van de student maximum € 3310 bedragen. Deze cijfers zijn hoger voor kinderen van alleenstaande ouders (€ 4490) en voor kinderen met een erkende handicap van alleenstaande ouders (€ 5700). In principe worden alle inkomsten die een student ontvangt meegerekend voor de berekening van deze grenzen. De eerste € 2560 die je verdient in het kader van een studentencontract worden echter niet mee in rekening gebracht. Ook voor onderhoudsgelden geldt een gelijkaardige regel: de eerste € 3070 wordt niet meegerekend voor de berekening van de inkomsten. Als een student meer dan € 7270 netto (€ 9251,72 bruto) verdient, moet hij zelf belastingen betalen. Hou er ook rekening mee dat iemand die bijkomende kinderbijslag krijgt voor 2 kinderen ten laste telt. Een kind minder ten laste hebben kan je zo’n € 380 à 2400 belastingen per jaar kosten! (bedragen voor inkomstenjaar 2014)

Belangrijk om te weten: **als je begint te werken en je werkt langer (dan pakweg een maandje tijdens de zomervakantie) kan het wel zijn de FOD Sociale Zekerheid jou (of je kind) oproept voor een herziening van je recht op bijkomende kinderbijslag.** Immers, bij een tewerkstelling zal het kinderbijslagfonds de FOD Sociale Zekerheid hiervan op de hoogte brengen en zij zullen dan je recht op bijkomende kinderbijslag herzien. Het kan dus altijd zijn dat je, naar aanleiding van een tewerkstelling, recht op bijkomende kinderbijslag herzien én afgeschaft wordt.

### 2. JE (KIND) BENT/ IS TUSSEN 18 EN 21 JAAR

Vanaf 1 september van het jaar waarin jij of je kind 18 wordt of geworden is, blijf je altijd recht hebben op de gewone kinderbijslag tot je 21ste (zolang je de erkenning van bijkomende(!) kinderbijslag op zak hebt), ook al verdien je een centje bij.

Voor bijkomende kinderbijslag ligt het anders. In principe verlies je als je begint te werken je bijkomende kinderbijslag behalve als:

1. Je werkt in een beschutte werkplaats
2. Je bent leerjongen of –meisje en je verdient niet meer dan € 520,08 bruto/ maand,
3. Je bent deeltijds student en je verdient niet meer dan € 520,08 bruto/ maand,
4. Je bent ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB,
5. Je **studeert voltijds en je werkt als jobstudent**: maximum 50 dagen per jaar OF
6. Je **studeert en je werkt met een gewoon arbeidscontract of als zelfstandige**, maar hoogstens 240 uren per kwartaal. Als de na de zomervakantie verder studeert, mag je zelfs onbepaald werken in het 3de kwartaal (juli tot september).

Hoe kan je zeker zijn dat het gaat over een studentenjob en dus over een studentencontract? In het contract tussen jou of je zoon of dochter en de werkgever moet uitdrukkelijk staan dat het gaat over een “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten”. Je kan dit gemakkelijk controleren en ervoor zorgen dat dit gerespecteerd wordt. Daarnaast moet de werkgever en/of zijn sociaal secretariaat ook de juiste code(s) gebruiken bij de Dimona/ DMFA aangifte(s). Deze code(s) komen terecht in de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en het is van hier dat je kinderbijslagfonds de informatie doorkrijgt i.v.m. je studentencontract. Zijn de codes fout ingegeven, en dus niet van studentenjob, dan kan je kinderbijslagfonds alleen maar je bijkomende kinderbijslag schrappen. Dit is echter wel veel moeilijker te controleren. Weet dat als het met de codes misloopt, er in bepaalde gevallen achteraf correctie mogelijk is (door de werkgever en/ zijn sociaal secretariaat) maar het is uiteraard beter als vanaf dag 1 alles netjes klopt.

Vergeet wel niet dat altijd de algemene beperkingen aan studentenjobs van toepassing blijven!!  
Ongeacht je leeftijd!!

- ✓ Werk je meer dan 50 dagen per jaar, dan zijn je werkgever en jij verplicht sociale zekerheidsbijdragen te betalen.
- ✓ Om **fiscaal ten laste** van de ouders te blijven mag je als jobstudent ook maar een bepaald bedrag per jaar verdienen. In een 2-ouder gezin mag het netto-inkomen (bruto-20%) van de student maximum € 3310 bedragen. Deze cijfers zijn hoger voor kinderen van alleenstaande ouders (€ 4490) en voor kinderen met een erkende handicap van alleenstaande ouders (€ 5700). In principe worden alle inkomsten die een student ontvangt meegerekend voor de berekening van deze grenzen. De eerste € 2560 die je verdient in het kader van een studentencontract worden echter niet mee in rekening gebracht. Ook voor onderhoudsgelden geldt een gelijkaardige regel: de eerste € 3070 wordt niet meegerekend voor de berekening van de inkomsten. Als een student meer dan € 7270 netto (€ 9251,72 bruto) verdient, moet hij zelf belastingen betalen. Hou er ook rekening mee dat iemand die bijkomende kinderbijslag krijgt voor 2 kinderen ten laste telt. Een kind minder ten laste hebben kan je zo’n € 380 à 2400 belastingen per jaar kosten! (bedragen inkomstenjaar 2014)

Belangrijk om weten:

- ✓ Als je begint te werken en je werkt langer (dan pakweg een maandje tijdens de zomervakantie) kan het wel zijn de FOD Sociale Zekerheid jou (of je kind) oproept voor een herziening van je recht op bijkomende kinderbijslag. Immers, bij een tewerkstelling zal het kinderbijslagfonds de FOD Sociale Zekerheid hiervan op de hoogte brengen en zij hebben het recht om dan je recht op bijkomende kinderbijslag te herzien. Het kan dus altijd zijn dat je, naar aanleiding van een tewerkstelling, recht op bijkomende kinderbijslag herzien én afgeschaft wordt.
- ✓ Eenmaal jij of je kind bent beginnen werken (en je de bijkomende kinderbijslag hierdoor verloren bent) is het niet gemakkelijk om terug te keren naar het systeem van bijkomende kinderbijslag! Als je moet stoppen met werken en je hebt niet lang genoeg kunnen werken, dan kan het zijn dat je geen recht hebt op een arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidsuitkering. Jij of je kind valt dan zonder inkomsten. In bepaalde gevallen kan je beroep doen op het OCMW, en anders moet je opnieuw een aanvraag indienen voor het bekomen van bijkomende kinderbijslag.

## HOOFDSTUK 7: TEWERKSTELLING EN TEGEMOETKOMINGEN (21 JAAR OF MEER)

Vraag is hoe het systeem van tegemoetkomingen zich laat combineren met een baan. Waar moet je allemaal rekening mee houden? Als je gaat werken kan je immers je inkomensvervangende en/ of integratietegemoetkoming geheel of gedeeltelijk verliezen. Hoe het allemaal precies in elkaar zit lees je hieronder. Opgelet! Wil je meer weten over de combinatie van een invaliditeitsuitkering (die je ontvangt nadat je bent moeten stoppen met werken door ziekte) en een tegemoetkoming, lees dan “stoppen met werken door ziekte” erop na.

23

### 1. DE ALGEMENE REGELING

Gaan werken en een loon ontvangen heeft geen invloed op de medische erkenning van de vermindering van het verdienvermogen tot 1/3 of minder (de inkomensvervangende tegemoetkoming) of op de medische erkenning van de zelfredzaamheidsgraad (aantal punten voor je integratietegemoetkoming). Het feit dat je begint te werken, geeft geen aanleiding tot een medische herziening.

**Het maximum bedrag van de tegemoetkoming waar je recht op hebt wordt wel verminderd met een deel van je inkomsten (uit arbeid).**

Met welk inkomen houdt de FOD Sociale Zekerheid rekening bij de berekening van je tegemoetkoming(en)? Het inkomen dat in rekening wordt gebracht is **het belastbaar inkomen (per jaar)** zoals je het terugvindt op je aanslagbiljet dat wordt afgeleverd door de Administratie der Directe belastingen van het Ministerie van Financiën. Als je over geen aanslagbiljet beschikt dan berekent de Dienst voor Tegemoetkoming aan Gehandicapten zelf je inkomen. Het belastbaar inkomen wordt berekend na aftrek van sociale bijdragen en kosten zoals beroepskosten. Als gulden regel kan je stellen dat enkel de inkomens die op je aanslagbrief voorkomen in rekening worden gebracht. Inkomens zoals aanvullingen op het loon die je ontvangt voor het volgen van een beroepsopleiding of herscholing worden niet in rekening gebracht.

Het inkomen dat in rekening wordt gebracht is dat van **twee kalenderjaren terug** (twee kalenderjaren voorafgaand aan de ingangsdatum van het recht op de tegemoetkoming). Het is

mogelijk dat je inkomen van het jaar voorafgaand aan je aanvraag met 20% gestegen of gedaald is. En dit t.o.v. het inkomen van twee jaar terug. Dan wordt er rekening gehouden met het inkomen van het voorafgaande kalenderjaar. Vanaf 1 juli 2003 kan ook - al is het heel uitzonderlijk - het lopende jaar als referentiejaar wordt genomen. Namelijk als je plots zonder middelen van bestaan bent gevallen.

In onderstaande tabel staan de jaarbedragen van deze vrijstellingen. Eenvoudig gezegd, je inkomen uit arbeid dat uitstijgt boven deze vrijstelling trekt men af van je tegemoetkomingen. De inkomensvervangende tegemoetkoming noemen we verder IVT. De integratietegemoetkoming, IT.

De IVT en IT worden steeds apart berekend.

\* Voor de **inkomensvervangende tegemoetkoming (bedragen 01/04/2014)**:

- wat je verdient tussen € 0 en € 4.686,56/ jaar wordt voor de helft van je inkomensvervangende tegemoetkoming afgetrokken,
- wat je verdient tussen € 4.686,56 en 7029,83/ jaar wordt voor  $\frac{3}{4}$  van je inkomensvervangende tegemoetkoming afgetrokken,
- wat je verdient boven € 7029,83/ jaar wordt volledig van je inkomensvervangende tegemoetkoming afgetrokken.

\* Voor **de integratietegemoetkoming (bedragen 01/04/2014)**:

Bij inkomen uit werkelijk door jou zelf gepresteerde arbeid wordt het volgende grensbedrag toegepast: € **21.579,27** (dit bedrag wordt geregeld geïndexeerd). Al wat je aan belastbaar inkomen op jaarbasis meer verdient dan die € 21.579,27 wordt **voor de helft** van je integratietegemoetkoming afgetrokken. Wil je je belastbaar inkomen uit arbeid op jaarbasis kennen? Neem je meest recente aanslagbiljet bij de hand of vraag aan (het sociaal secretariaat van) je werkgever om jou een berekening te bezorgen. Verlies niet uit het oog dat je belastbaar inkomen (veel) meer is dan enkel je netto maandloon! Hou ook rekening met premies, vakantiegeld, enz. die je van je werkgever ontvangt.

## 2. HERZIENING VAN JE RECHT OP EEN TEGEMOETKOMING

Je moet steeds alle wijzigingen in je situatie die aanleiding kunnen geven tot een vermindering van je tegemoetkoming aangeven aan de FOD Sociale Zekerheid. Dus ook wijzigingen in je arbeidsinkomen. Indien deze wijzigingen aanleiding kunnen geven tot een verhoging van het recht op tegemoetkoming zal het ministerie evenmin automatisch het nodige doen. Je moet dan een aanvraag tot administratieve herziening indienen bij de gemeente van je woonplaats.

Je krijgt **drie maanden** de tijd om een tewerkstelling of een wijziging (lees: stijging) in je arbeidsinkomen te melden aan de FOD Sociale Zekerheid (per gewone brief). Indien je werk vindt en je laat dit binnen de 3 maanden weten, dan heeft de herziening uitwerking op de 1<sup>ste</sup> dag van de maand die volgt op de beslissing van de FOD Sociale Zekerheid. **Met andere woorden: je kan dus minstens drie maanden je volledige loon en je tegemoetkoming cumuleren.** Laat je na aan de FOD Sociale Zekerheid je tewerkstelling te melden binnen die periode van drie maanden, dan zal de FOD Sociale Zekerheid – zodra dat het heeft vastgesteld dat je een arbeidsinkomen ontvangt en de herberekening van je tegemoetkoming heeft gemaakt – **de tegemoetkomingen** die je onterecht ontvangen hebt integraal **terugvorderen!** Je kan dan een verzoek tot verzaking indienen, maar het is natuurlijk beter dat je alles volgens de regels van het spel meldt. **Je moet geen aangifte doen indien je 3 maanden of minder bent tewerkgesteld.**



Dus nog eens samengevat:

1) Tewerkstelling voor 3 maanden of minder

Indien je voor 3 maanden of minder aan de slag gaat wordt je tegemoetkoming niet herzien. Met andere woorden: je kunt je tegemoetkoming volledig cumuleren met je inkomen uit arbeid. De tewerkstelling van 3 maand of minder kan elk jaar opnieuw gestart worden. Je kan verschillende pogingen tot werken per jaar ondernemen. **Het is echter niet zo dat je tegemoetkoming hierdoor nooit zal verminderen.** Minstens om de vijf jaar doet het ministerie een administratieve herziening. Heb je twee jaar daarvoor regelmatig inkomsten gehad dan worden die wel in rekening gebracht.

2) Tewerkstelling voor langer dan 3 maand

Indien je langer dan 3 maanden werkt, zal je recht op tegemoetkoming in principe herzien worden de maand volgend op de beslissing van de FOD Sociale Zekerheid. In de praktijk merken we dat de herziening (*vaak*) gebeurt op 31 december van het jaar waarin je gewerkt hebt of bent beginnen werken. Voor de "slimmekes" onder ons ... begin je te werken in januari dan kan je in principe een volledig jaar je inkomensvervangende en/ of integratietegemoetkoming met alle daaraan verbonden sociale voordelen combineren met je arbeidsinkomen!

**Wat te doen als je inkomsten dalen of je hebt helemaal geen inkomen meer?**

- ✓ Jouw inkomsten dalen met minder dan 20%.

Dit kan betekenen dat je tegemoetkoming(en) stijgen maar niet noodzakelijk. Wil je weten of je tegemoetkoming zal stijgen vooraleer je een aanvraag doet? Laat een berekening uitvoeren door de medewerkers van de FOD Sociale Zekerheid of neem contact op met onze medewerkers. Wat moet je verder concreet doen om je tegemoetkomingen aan te passen aan je gedaald inkomen? Je vraagt een "administratieve" herziening aan op je gemeentehuis. Wanneer doe je dit? Ten laatste in december van het jaar volgend op het jaar waarin jouw inkomen gedaald is. Je zag je inkomen dalen in juni 2014? Dan vraag je via de gemeente een administratieve herziening aan ten laatste in december 2015.

- ✓ Jouw inkomsten dalen met 20% of meer.

Je vraagt een "administratieve" herziening aan op je gemeentehuis. Wanneer doe je dit? Ten laatste in december van het jaar waarin je inkomen is gedaald. Je zag je inkomen in 2014 met 20% dalen? Dan vraag je via je gemeente een administratieve herziening aan ten laatste in december 2014.

- ✓ Je hebt geen inkomen meer.

Je hebt geen arbeidsinkomen meer, maar je hebt ook geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering of enig ander (vervangings)inkomen? Dan vraag je onmiddellijk bij je gemeente een administratieve herziening aan.

**Ben je gehuwd of woon je samen met je partner?** Vergeet dan niet dat je tegemoetkoming ook beïnvloed kan worden door het inkomen van je partner/ echtgeno(o)t(e). Heeft het inkomen van je

wederhelpt een invloed op jouw tegemoetkoming? Dan kan zijn dat jouw arbeidsinkomen (drastisch) daalt maar niet het inkomen van je wederhelpt. Gevolg: er zal niets aan je tegemoetkoming veranderen.

### **3. AFGELEIDE SOCIALE VOORDELEN**

Als je recht hebt op een inkomensvervangende en/ of integratietegemoetkoming opent dit ook rechten in andere systemen zoals de toepassing van de verhoogde tegemoetkoming voor geneeskundige zorgen (het vroegere het WIGW-voorkeurtarief), sociaal tarief voor gas en elektriciteit, sociaal telefoontarief, verlaagde tarieven bij de NMBS, De Lijn e.d.

Afhankelijk of je een deel van je IVT en/ of IT kan behouden, zal je kunnen blijven genieten van deze sociale voorzieningen. **Opgelet:** ongeacht het feit of je je inkomensvervangende en/ of integratietegemoetkoming krijgt uitbetaald of niet, zolang je algemeen attest van deze tegemoetkoming(en) geldig is behoud je het fiscale voordeel (je geldt als een extra persoon ten laste)!

### **4. DE FISCUS**

De tegemoetkomingen aan personen met een handicap zijn niet belastbaar, je loon is dit wel.

## HOOFDSTUK 8: STOPPEN MET WERKEN DOOR ZIEKTE

Door ziekte kan je je baan verliezen, of alleszins een tijdje moeten afhaken. In dit deel proberen we een antwoord te geven op vragen zoals ‘wat is arbeidsongeschiktheid?’, ‘wat is invaliditeit?’, maar ook wat dit systeem nu juist betekent voor je portefeuille.

**Belangrijk!** De toelichting over wat er gebeurt als je stopt met werken die volgt geldt voor werknemers, dus als je werkt in loondienst (arbeider, bediende, ...). **Voor zelfstandigen geldt een andere regeling.** Heb je vragen over het zelfstandigen statuut en/ of stoppen met werken als zelfstandige, neem dan contact op met een medewerker van de mucovereniging (02 675 58 99 of via [info@muco.be](mailto:info@muco.be)).

### 1. DE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Je bent arbeidsongeschikt als je o.m.v. ziekte volledig bent gestopt met werken, en als door ziekte je verdienvermogen daalt tot 1/3 of minder dan 1/3 van wat iemand van dezelfde stand en opleiding kan verdienen.

Om recht te hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van het ziekenfonds is vereist dat:

- je **geen enkele arbeid** verricht,
- je **verdienvermogen** verminderd is tot minder dan 1/3 van wat ‘een referterepersoon’ zou kunnen verdienen (vandaar de uitdrukking 66% arbeidsongeschiktheid). Het is niet eenvoudig uit te maken met welke elementen er moet rekening gehouden worden bij de evaluatie van de vermindering van het verdienvermogen. De wet zegt dat:
  - o deze referterepersoon hoofdzakelijk wordt bepaald door ‘zijn stand’ en opleiding;
  - o je verdienvermogen geëvalueerd wordt aan de hand van je eigen beroep of van de verschillende beroepen die je zou kunnen uitoefenen;
- de vermindering van je verdienvermogen een het gevolg is van **een intrede of verergering van letsels of functionele stoornissen**.

Soms vermoedt de wet dat de vereiste graad van arbeidsongeschiktheid aanwezig is. Dit is o.m. het geval tijdens een verblijf in het ziekenhuis.

#### ✓ **Vaststelling van je arbeidsongeschiktheid**

Om je “arbeidsongeschiktheid” te laten vaststellen, moet je een medisch getuigschrift opgesteld door je huisarts of je behandelend arts bezorgen aan de adviserend geneesheer van je ziekenfonds. Je moet dit medisch getuigschrift aan het ziekenfonds bezorgen binnen de 14 dagen (te tellen vanaf je 1<sup>ste</sup> ziektedag) als arbeider en binnen de 28 dagen (te tellen vanaf je 1<sup>ste</sup> ziektedag) als bediende aan de adviserend geneesheer. De adviserend geneesheer van je ziekenfonds beslist over de erkenning van de arbeidsongeschiktheid en bepaalt ook de duur ervan.

Een apart geval is dat van de ‘wederinstorting’ (ja, een afgrijpselijke term!). Dit is als je opnieuw arbeidsongeschikt wordt na een werkhervatting van minder dan 14 dagen. Dan is een melding van je ongeschiktheid vereist binnen de gewone termijn van twee dagen, maar is geen nieuw medisch getuigschrift nodig.

In bepaalde gevallen ben je vrijgesteld van de procedure van aangifte van arbeidsongeschiktheid. Dit is o.m. zo als je arbeidsongeschiktheid wordt vermoed wegens een opname in het ziekenhuis. Maar

deze vrijstelling geldt enkel voor de periode dat je in het ziekenhuis bent. Na je ontslag uit het ziekenhuis, moet je wel aangifte doen van je arbeidsongeschiktheid.

### ✓ **De arbeidsongeschiktheidsuitkering**

We spreken van een “arbeidsongeschiktheidsuitkering” tijdens je eerste jaar ziekte. Na 12 maanden wordt je “arbeidsongeschiktheidsuitkering” een invaliditeitsuitkering” en veranderen de bedragen. Je kan meer lezen over de “invaliditeitsuitkering” in het deel “invaliditeit”.

Gedurende je eerste maand ziekte (bij werknemers - bedienden) betaalt je werkgever je gewaarborgd maandloon.

Belangrijk om te weten is dat bij de berekening van je arbeidsongeschiktheidsuitkering zaterdag als vergoedbare dag beschouwd wordt. De eerste zes maanden van je arbeidsongeschiktheid ontvang je 60% van het dagelijks, gedeelde en begrensde (bruto)loon met een maximum uitkering van 75,89 euro per dag. Vanaf de 7<sup>de</sup> tot en met de 12<sup>de</sup> maand arbeidsongeschiktheid is er een gewaarborgde minimumuitkering. Deze uitkering krijg je als je uitkering berekend op basis van je loon, minder hoog is dan de minimumuitkering. Als de uitkering berekend op basis van je loon hoger ligt, blijf je die uitkering ontvangen.

Als je geen 6 maanden gewerkt hebt of je haalt niet het minimum aantal werkdagen dat je in die zes maanden zou moeten presteren, dan ligt je arbeidsongeschiktheidsuitkering uiteraard lager. **Bovendien kan de adviserende arts van het ziekenfonds jou de arbeidsongeschiktheidsuitkering weigeren als je onvoldoende werkdagen “gewerkt” hebt!** Had je recht op bijkomende kinderbijslag of op een inkomende en/ of integratietegemoetkoming en je bent beginnen werken maar je kon dit niet erg lang volhouden (korter dan 1 jaar tot 1 jaar en een half) dan kan én mag de adviserende arts beslissen dat je geen recht hebt op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Reden? Mucoviscidose wordt bestempeld als een “voorafbestaande toestand”, m.a.w. je was al “arbeidsongeschikt” en hiervoor hoeven zij jou geen uitkering te geven. Wat dan? Je kan een administratieve herziening aanvragen via de gemeente en op die manier (als je er recht op hebt) je tegemoetkomingen terugkrijgen. Is dit voor jou geen optie, kan je ook aankloppen bij het OCMW of je licht opsteken bij een vakbond.

Je wordt ziek, je ziet dat je niet binnen een relatief korte termijn opnieuw aan de slag kan en je uitkering is niet veel soeps? Dan kan het nuttig zijn (opnieuw) een integratie - en inkomensvervangende tegemoetkoming aan te vragen bij de FOD Sociale Zekerheid (als je die erkenning nog niet op zak hebt). Vooraleer tot actie over te gaan consulteer je best de sociaal werker van je mucocentrum.

Voor meer inlichtingen over de berekening van je arbeidsongeschiktheidsuitkering richt je je tot jouw ziekenfonds.

## **2. INVALIDITEIT**

Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer dan 1 jaar duurt, wordt ze invaliditeit genoemd. Wie langer dan één jaar arbeidsongeschikt is, wordt dus in de ziekteverzekering omschreven als “invalide”. De controle van je “arbeidsongeschiktheid” gebeurt dan niet meer voor rekening van het ziekenfonds maar voor rekening van het RIZIV.

De invaliditeitsuitkering is, behalve voor gezinshoofden, lager dan de arbeidsongeschiktheidsuitkering (bedragen 01/09/2014):

- › gezinshoofden: 65 % met min. 53,99 en max. 85,54 euro euro per dag
- › alleenwonenden: 55 % met min. 43,21 en max. 72,38 euro euro per dag
- › samenwonenden: 40 % met min. 37,05 en max. 52,64 euro euro per dag

### 3. TOELATING OM AANGEPASTE ARBEID TE VERRICHTEN

Als je arbeidsongeschikt bent, kan je van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds de toestemming krijgen om je oude of een nieuwe baan gedeeltelijk te hervatten. In dit geval moet je nog minstens 50% ongeschikt zijn en blijven. Op die manier is een (tijdelijke) deeltijdse tewerkstelling vaak een efficiënte tussenstap voor wie nog geen volledige tewerkstelling aankan. Dit kan ook een permanente oplossing zijn voor wie deeltijds wil werken en niet voltijds kan werken. In dit systeem krijg je dan naast het loon van je werkgever een aanvullende uitkering van het ziekenfonds. Wat je verdient wordt dan wel afgetrokken van je uitkering. Je zou echter wel iets meer aan het eind van de rit moeten overhouden dan indien je enkel een arbeidsongeschiktheidsuitkering zou ontvangen. Ga je werken zonder goedkeuring van de mutualiteit, dan verlies je je uitkering!

**Niet vergeten : elke vorm van activiteit, zelfs vrijwilligerswerk, moet je aangeven bij de adviserend geneesheer van je ziekenfonds! Sanctie? Schrapping van je uitkering.**

### 4. TEGEMOETKOMINGEN & ARBEIDSONGESCHIKTHEID/ INVALIDITEIT

#### ✓ *Je hebt geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering*

Je hebt gewerkt en moe(s)t stoppen met werken o.m.v. ziekte. Maar je hebt niet lang genoeg gewerkt (zie vorige pagina). Dan kan het gebeuren dat de adviserende arts van het ziekenfonds jou een arbeidsongeschiktheidsuitkering weigert. Kan je evenmin terecht bij het OCMW of heb je geen recht op een werkloosheidsuitkering? Beschik je niet over andere inkomsten? Maar heb je wel recht op een inkomensvervangende en/ of integratietegemoetkoming? In dat geval houdt de Dienst voor Tegemoetkoming aan Gehandicapten geen rekening met je beroepsinkomsten van de voorgaande jaren. Je kunt dus aanspraak maken op een volledige IVT en/of IT (behalve ingeval je samenwoont of gehuwd bent en je partner te veel verdient). In deze situatie doe je er dus goed aan om onmiddellijk een administratieve herziening aan te vragen via je gemeente.

#### ✓ *Je ontvangt een arbeidsongeschiktheidsuitkering*

Als gevolg van je tewerkstelling heb je recht op arbeidsongeschiktheids- of invaliditeitsvergoeding. In dat geval worden deze vergoedingen geheel of gedeeltelijk afgetrokken van je inkomensvervangende en/of integratietegemoetkomingen.

Je moet het feit dat je arbeidsinkomen vervangen werd door een arbeidsongeschiktheidsuitkering melden aan de FOD Sociale Zekerheid en dit binnen de **drie maanden** na aanvang van je arbeidsongeschiktheidsuitkering.

**De inkomensvervangende en de integratietegemoetkoming laten zich een pak minder vlot combineren met een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan met een arbeidsinkomen!** Je zal merken dat sommigen na tewerkstelling, dus met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, minder centjes overhouden dan voor tewerkstelling (alleen met een inkomensvervangende en integratietegemoetkoming) en dat je geen recht meer hebt op de verhoogde tegemoetkoming inzake gezondheidszorgen (het vroegere WIGW tarief). Meestal heb je door te gaan werken al geen recht meer op de inkomensvervangende tegemoetkoming, door te stoppen met werken en recht te hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, blijft dit ook zo. Je zal geen recht hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming. Wil je graag een (fictieve) berekening van je

tegemoetkoming in combinatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering? Neem contact op met Ulrike via [ulrike@muco.be](mailto:ulrike@muco.be) of 02/ 66 33 900. In onze infofiche “Tegemoetkomingen en andere inkomsten” of de brochure “Wegwijs in ...de inkomensvervangende en integratietegemoetkoming” lees je meer over de combinatie van een vervangingsinkomen (zoals een arbeids- of invaliditeitsuitkering) met een tegemoetkoming.

## HOOFDSTUK 9: ONTSLAGBESCHERMING BIJ ZIEKTE, WERKLOOSHEIDSUITKERING EN TEGEMOETKOMINGEN

### 1. “ONTSLAGBESCHERMING” BIJ ZIEKTE

Kan je door je werkgever worden ontslagen als je ziek bent?

Ziekte kan in principe geen reden zijn om ontslagen te worden. Wat niet wil zeggen dat het, wel zonder het met zoveel woorden te zeggen, niet gebeurt. In een aantal gevallen kan je werkgever echter wél de arbeidsovereenkomst beëindigen en kan ziekte het ontslag versnellen.

Het basisprincipe: als je ziek bent kan de werkgever de arbeidsovereenkomst wel opzeggen, maar je opzeggingstermijn zal maar beginnen lopen op het moment dat je opnieuw begint te werken. In de praktijk komt dit neer op een soort “ontslagbescherming” tijdens een periode van ziekte.

In volgende situaties kan je “gemakkelijk(er)” ontslagen worden wegen ziekte en geldt bovenstaande “ontslagbescherming” niet:

- Je hebt een **arbeidsovereenkomst van bepaalde duur** van minder dan 3 maanden en je bent minstens 7 dagen ziek (na verstrijking van de opzeggingsperiode)
- Je hebt een **arbeidsovereenkomst van bepaalde duur** van langer dan 3 maanden en je bent langer dan 6 maanden ziek
- Je bent in je **proefperiode** (enkel nog voor uitzendarbeid en tijdelijke arbeid)

30

### 2. WERKLOOSHEIDSUITKERING

Na ontslag kan je recht hebben op een werkloosheidsuitkering. Zolang je een arbeidsinkomen (tijdens je opzegperiode of bij ontslagvergoeding) ontvangt, heb je nog geen recht op een werkloosheidsuitkering. Word je ontslagen omwille van dringende redenen, beëindig je je arbeidsovereenkomst in onderling akkoord of beëindig je zelf je arbeidscontract, dan heb je in principe geen recht op een werkloosheidsuitkering.

Om recht te hebben op een werkloosheidsuitkering moet je “bewijzen” dat je tijdens een bepaalde periode een minimum aantal dagen gewerkt hebt. In principe moet je minimum 18 maanden gewerkt hebben aanspraak te kunnen maken op een werkloosheidsuitkering.

Een werkloosheidsuitkering wordt berekend op het brutoloon dat je in de laatste 6 maanden gedurende tenminste 4 weken hebt ontvangen. Tevens wordt je uitkering bepaald door je gezinstoestand en je werkloosheidsperiode.

Meer informatie over het aanvragen van een werkloosheidsuitkering of over het de berekening en het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen? Neem contact op met de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen ([www.hvw.be](http://www.hvw.be)) of je vakbond ([www.acv.be](http://www.acv.be), [www.abvv.be](http://www.abvv.be) of [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)).

### 3. WERKLOOSHEIDSUITKERING EN TEGEMOETKOMINGEN

Een werkloosheidsuitkering valt niet zo gemakkelijk te combineren met een inkomensvervangende en integratietegemoetkoming. De kans dat je een inkomensvervangende tegemoetkoming kan combineren met een werkloosheidsuitkering is omzeggens onbestaande. Ook het behoud van je integratietegemoetkoming als je een werkloosheidsuitkering ontvangt is niet evident. In de tabel hieronder kan je **grensbedragen** vinden. **Bedraagt je werkloosheidsuitkering per jaar meer dan de bedragen vermeld in onderstaande tabel, dan heb je in principe geen recht meer op je integratietegemoetkoming.** Soms verlies je dan ook je recht op het voorkeurtarief in de gezondheidszorg (als je als werkloze geen aanspraak kan maken op het Omnio statuut). Een voorbeeld: heb je een integratietegemoetkoming categorie 1 en je woont bij je ouders en je zou een werkloosheidsuitkering ontvangen die meer bedraagt dan € 6.929,12 per jaar (+/- 535 per maand) dan heb je geen recht meer op je integratietegemoetkoming (en dus ook niet op de afgeleide rechten zoals het voorkeurtarief inzake gezondheidszorg).

In de tabel gaan we ervan uit dat je geen andere belastbare inkomsten hebt die van je tegemoetkoming(en) afgetrokken moeten worden.

	categorie 1	categorie 2	categorie 3
<b>Je woont bij je ouders (cat. A)</b>	€ 7.690,96	€ 10.456,72	€ 12.797,12
<b>Je woont alleen (cat. B)</b>	€ 10.962,06	€ 13.727,82	€ 16.068,22
<b>Je bent gehuwd of je woont samen met je partner (cat. C)</b>	€ 14.233,16	€ 16.998,92	€ 19.339,32

Bedragen april 2014

Vergeet niet dat je het feit dat je werkloos bent geworden en dat je een werkloosheidsuitkering ontvangt **binnen de drie maanden moet melden aan de FOD Sociale Zekerheid! Zij zullen dan je tegemoetkoming herberekenen, en indien nodig aanpassen.** Sowieso zal je, als je tijdig de verandering meldt, minstens drie maanden je werkloosheidsuitkering kunnen combineren met een integratietegemoetkoming. Laat je na dit te melden dan zal de beslissing uitgevoerd worden met terugwerkende kracht, je zal de ontvangen integratietegemoetkoming moeten terugbetalen!

Meer informatie over de combinatie van een werkloosheidsuitkering met je tegemoetkoming vind je in de infofiche over "Tegemoetkomingen en andere inkomsten" of onze brochure "Wegwijs in ... de inkomensvervangende en integratietegemoetkoming".

### 4. WERKLOOS & ZIEK ?

Als je nog nooit gewerkt hebt, kan je, in het geval dat je over een attest beschikt dat een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 33% bewijst, een aanvraag doen die je toelaat om je inschakelingsuitkering te behouden gedurende 2 bijkomende jaren. Op deze manier kan je in het totaal gedurende 5 jaar van een inschakelingsuitkering genieten. De RVA zal je uitnodigen voor een bezoek aan één van hun arbeidsgeneesheren. Indien deze je arbeidsongeschiktheid erkend, zal er een lijst voor jou opgesteld worden van de sectoren van beroepsactiviteiten waarvoor je arbeidsgeschikt blijft. De VDAB zal hier vanaf dan rekening houden mee houden.

Indien je al gewerkt hebt, kan je een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen van het ziekenfonds. Je laatste loon of je werkloosheidsuitkering zullen in aanmerking genomen worden voor de berekening hiervan. Meer informatie hierover? Neem contact op met de uitbetalingsinstelling van de werkloosheidsuitkeringen of met het ziekenfonds.

<b>ADRESSELIJST</b>
---------------------

**FOD SOCIALE ZEKERHEID**

Website : <http://handicap.fgov.be/nl/index.htm>  
E-mail: [HandiN@minsoc.fed.be](mailto:HandiN@minsoc.fed.be)  
Telefoon : 0800 987 99 (van 8u30 tot 13u00)  
Fax: 02 509 81 85  
Adres : FOD Sociale Zekerheid  
Directie-generaal Personen met een handicap  
Administratief Centrum Kruidtuin  
Finance Tower  
Kruidtuinlaan 50 bus 150  
1000 Brussel

**RVA**

Website: <http://www.rva.be/home/MenuNL.htm>

**RIJKSDIENST VOOR KINDERBIJSLAG VOOR WERKNEMERS**

Website : <http://www.famifed.be/>  
Telefoon: 0800 94 434 (enkel voor algemene vragen)

**RIJKSDIENST VOOR KINDERBIJSLAG VOOR ZELFSTANDIGEN**

Website: <http://www.rsvz-inasti.fgov.be>

**ACTIRIS**

Website: <http://www.actiris.be/>  
E-mail: [werkzoekenden@Actiris.be](mailto:werkzoekenden@Actiris.be)  
Telefoon: Actiris tewerkstellingsmaatregelenlijn : 02 505 14 83  
Actiris Werkzoekendelijn : 02 800 42 42  
Adres: Actiris  
Anspachlaan, 65  
1000 Brussel



**VDAB**

Website: [www.vdab.be](http://www.vdab.be)

Gegevens van de diensten voor personen met een arbeidshandicap (“Dienst arbeidsbeperking”) binnen de VDAB:

**Antwerpen**

E-mail: [DABP-antwerpen@vdab.be](mailto:DABP-antwerpen@vdab.be)

Tel. 03 229 06 51

Fax. 03 221 82 11

Adres: Copernicuslaan 1, 2018 Antwerpen

Openingsuren: 9u00 -12u00 en 13u30 - 16u00

**Limburg**

E-mail: [DABP-limburg@vdab.be](mailto:DABP-limburg@vdab.be)

Tel. 011 26 48 22

Fax. 011 30 22 67

Adres: Thonissenlaan 47, 3500 Hasselt

Openingsuren: 9u00 -12u00 en 13u30 - 16u00

**Oost-Vlaanderen**

E-mail: [DABP-oostvlaanderen@vdab.be](mailto:DABP-oostvlaanderen@vdab.be)

Tel. 09 248 54 40 (enkel bereikbaar op ma, di, do en vrij van 9u15 - 11u45)

Fax. 09 248 55 09

Adres: VAC, Virginie Lovelinggebouw, Koningin Maria Hendrikaplein 70 bus 63, 9000 Gent

Openingsuren: 9u00 -12u00 en 13u30 - 16u00

**Vlaams-Brabant**

E-mail: [DABP-vlaamsbrabant@vdab.be](mailto:DABP-vlaamsbrabant@vdab.be)

Tel. 016 29 86 81

Fax. 016 22 91 97

Adres: Diestsepoort 6/63, 3000 Leuven

Openingsuren: 9u00 -12u00 en 13u30 - 16u00

**West-Vlaanderen**

E-mail: [DABP-westvlaanderen@vdab.be](mailto:DABP-westvlaanderen@vdab.be)

Tel. 050 44 04 04

Fax. 050 34 42 39

Adres: Koning Albert I - Laan 1.2, 8200 Sint-Michiels

Openingsuren: 9u00 -12u00 en 13u30 - 16u00