



Re-integratiebeleid: werkhervatting na langdurige ziekte



Wat is re-integratiebeleid?

Re-integratiebeleid gaat over de terugkeer naar het werk van werknemers die langdurig ziek zijn. De werkgever werkt hiervoor, samen met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (Comité PB), een aanpak uit die deze terugkeer zo goed mogelijk ondersteunt. Het doel is om werknemers te helpen opnieuw aan het werk te gaan, te voorkomen dat zij opnieuw uitvallen en alle betrokkenen binnen de organisatie hierbij te betrekken.

Deze opdracht is vastgelegd in de Welzijnscode (art. 1.4-79). Daarin staat dat de **werkgever** regelmatig met het **Comité PB** overlegt over de mogelijkheden voor aangepast of ander werk, en over de maatregelen om werkposten aan te passen. Op die manier bouwt de organisatie aan een **doeltreffend beleid rond werkhervatting** en aan het algemeen welzijn op het werk.

Wat is belangrijk in een collectief re-integratiebeleid?

De wet legt niet vast welke maatregelen, doelstellingen, middelen of resultaten in het re-integratiebeleid van een onderneming moeten staan. Ze bepaalt vooral welke informatie de werkgever en de bedrijfsarts moeten bezorgen. De werkgever moet ook verslag uitbrengen over het re-integratiebeleid aan de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB. Zo speelt het sociaal overleg een belangrijke rol.



Een collectief re-integratiebeleid groeit meestal stap voor stap, op basis van ervaringen met re-integratie binnen de onderneming, zowel positieve als minder positieve ervaringen.

Zo kan een onderneming bijvoorbeeld een kader uitwerken voor een progressieve terugkeer naar het werk. Dat kan betekenen dat werknemers die terugkeren na ziekte gedurende een bepaalde periode geen nachtwerk doen of tijdelijk deeltijds werken.

Een onderneming kan er ook voor kiezen specifieke werkposten in te richten voor werknemers die het werk hervatten na een langdurige arbeidsongeschiktheid, met aangepaste arbeidsomstandigheden, minder strikte resultaatsverwachtingen of een lager werktempo.

Elke werkgever moet, in overleg met het Comité PB en rekening houdend met de eigen situatie van de onderneming, een re-integratiebeleid op maat uitwerken.

Tip: Informeer bij je vakbondssecretaris naar hoe het re-integratiebeleid wordt aangepakt in andere ondernemingen binnen dezelfde sector.

Wanneer en waar wordt het re-integratiebeleid besproken?

Het Comité PB bespreekt het re-integratiebeleid minstens één keer per jaar, in aanwezigheid van de arbeidsarts.

Tip: Plan deze bespreking bij voorkeur tijdens de vergadering van het Comité PB waarin ook het jaarverslag van de arbeidsarts wordt behandeld (Welzijnscode, art. 11.7-25, 1° en 3°).

Tijdens deze bespreking geeft de werkgever een overzicht met geanonimiseerde informatie, onder meer over:

- **Re-integratieplannen:** plannen voor individuele werknemers die langdurig ziek zijn. Ze beschrijven welke aanpassingen mogelijk zijn aan de huidige functie, bijvoorbeeld aan de taken, werkuren of arbeidsomstandigheden. Ze kunnen ook voorstellen bevatten voor een andere functie binnen de organisatie. Daarnaast vermelden ze welke maatregelen worden genomen om de werknemer opnieuw aan het werk te helpen.
- **Motiveringsrapporten:** rapporten waarin de werkgever uitlegt waarom er geen re-integratieplan is opgesteld of waarom een werknemer een voorgesteld plan heeft geweigerd.

De arbeidsarts licht tijdens deze bespreking de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten van de terugkeer naar het werk toe. Daarbij gaat het onder meer om contacten met werknemers, zoals het aantal spontane raadplegingen, de bezoeken vóór de werkhervatting, aanvragen voor aanpassing van de werkplek en de bezoeken bij werkhervatting.

De arbeidsarts bespreekt ook de ervaringen en knelpunten in het contact met arbeidsongeschikte werknemers. Tot slot kan de arbeidsarts voorstellen doen om het re-integratiebeleid of het welzijnsbeleid te verbeteren.

Wie speelt welke rol in het re-integratiebeleid?

De werkgever

De werkgever is verantwoordelijk voor het preventie- en welzijnsbeleid binnen de onderneming. Hij of zij moet vooraf nagaan welke mogelijkheden er zijn voor aangepast of ander werk, zodat werknemers die langdurig ziek zijn opnieuw aan het werk kunnen.

Het Comité PB

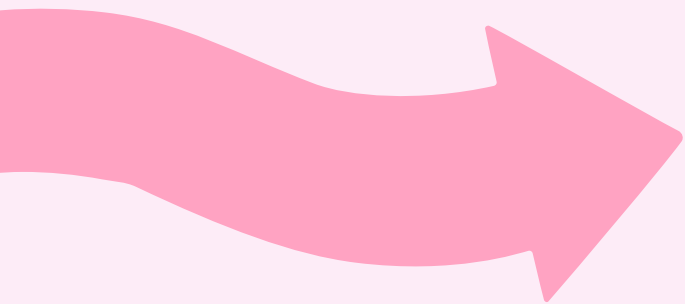
Het Comité PB helpt bij de evaluatie van het re-integratiebeleid van de onderneming en kan voorstellen doen voor preventie- en re-integratiemaatregelen. Het comité ziet erop toe dat de wetgeving wordt nageleefd.

De arbeidsarts

Naast het jaarlijkse verslag over re-integratie dat de arbeidsarts aan het Comité PB voorlegt, heeft hij of zij ook een belangrijke rol in de begeleiding van individuele werknemers die terugkeren na ziekte. Dat gebeurt onder meer via het re-integratietraject, het bezoek bij werkhervatting en de spontane raadpleging. Daarnaast speelt de arbeidsarts ook een actieve rol in het collectieve re-integratiebeleid, door bijvoorbeeld aanpassingen aan werkposten of aan de werkorganisatie voor te stellen.

Preventieadviseurs

Ook preventieadviseurs dragen bij aan het re-integratiebeleid. Daarbij kunnen verschillende preventieadviseurs betrokken zijn, zoals de interne preventieadviseur, de ergonoom of de preventieadviseur psychosociale aspecten. Afhankelijk van de risico's en gezondheidsproblemen kunnen zij oplossingen voorstellen om de terugkeer naar het werk te vergemakkelijken. Tegelijk helpen zij ook om werkgerelateerde gezondheidsproblemen te voorkomen.





Wat is mijn rol als werknemersvertegenwoordiger?

• Toezien op de naleving van de regels

Ga na of de werkgever de wetgeving en het re-integratiebeleid van de onderneming naleeft. Aan de hand van het jaarverslag kan het Comité PB controleren of:

- Alle werknemers die een re-integratietraject volgen correct en eerlijk worden behandeld.
- De werkgever zich daadwerkelijk inspant om werknemers opnieuw aan het werk te helpen. Als er bijvoorbeeld weinig of geen re-integratieplannen worden voorgesteld, kan het Comité PB de redenen daarvoor nakijken in het jaarverslag.

• Waken over een zorgzame aanpak

Zorg dat werknemers die ziek zijn met respect worden behandeld. Herinner de werkgever aan de rechten van zieke werknemers en stimuleer de dialoog met de betrokken werknemer, zodat een succesvolle terugkeer naar het werk mogelijk wordt.

Tip: *Wijs de werkgever erop dat hij de werknemer, tijdens het re-integratietraject, informeert over zijn recht om zich te laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger in het Comité PB of door een vakbondsafgevaardigde.*

• Neem actief deel aan het re-integratiebeleid

Volg het re-integratiebeleid op en werk mee aan de evaluatie ervan.

Als werknemersvertegenwoordiger in het Comité PB kan je ook je ervaring vanop de werkvloer delen en maatregelen voorstellen die aansluiten bij de realiteit in de onderneming.

Tip: *Houd een zo volledig en gedetailleerd mogelijk overzicht bij van:*

- *De aanpassingen die door de werkgever worden voorgesteld, en de redenen waarom er eventueel geen re-integratieplan werd opgesteld.*
- *De suggesties van de arbeidsarts.*
- *De redenen waarom werknemers een voorgesteld re-integratieplan hebben geweigerd.*

Deze informatie kan nuttig zijn bij spanningen of conflicten met de werkgever over het re-integratiebeleid. Ze biedt ook aanknopingspunten om nieuwe preventiemaatregelen uit te werken.

Om het collectieve re-integratiebeleid te ondersteunen, stelt het ACV op zijn website een modelovereenkomst ter beschikking. Die kan je samen met de werkgever gebruiken. Dit protocol heeft als doel de rechten van werknemers te waarborgen, de sociale dialoog te versterken en erop toe te zien dat werknemers die ziek zijn zo correct mogelijk worden behandeld.

• Leg de link met preventie

Herinner de werkgever eraan dat een goed preventiebeleid helpt om langdurige ziekte te voorkomen. Gebruik de ervaringen uit het re-integratiebeleid om lessen te trekken en om nieuwe preventiemaatregelen in de onderneming te ontwikkelen.

Concreet voorbeeld: *In verschillende re-integratietrajecten werd de werkpost aangepast, bijvoorbeeld met in hoogte verstelbare werktafels. Daardoor konden werknemers ergonomischer werken. Werknemers die op die manier opnieuw aan het werk gingen, vielen nadien niet opnieuw uit. Dat kan erop wijzen dat deze maatregel werkt. Het kan daarom nuttig zijn om dergelijke aanpassingen breder toe te passen.*

Vorbereiding van de terugkeer naar het werk

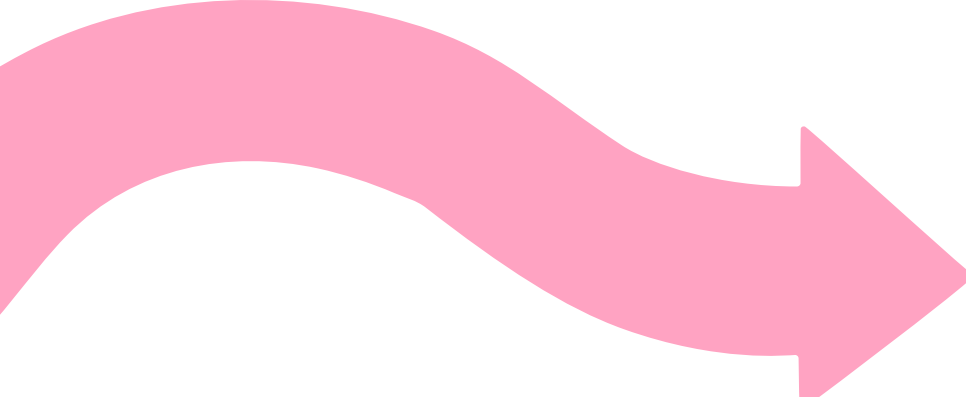
Wanneer een werknemer langere tijd afwezig is door ziekte, kan de werkgever al **voorbereidingen treffen voor de terugkeer naar het werk**. Bijvoorbeeld door begeleiding te voorzien, de arbeidsorganisatie aan te passen of overleg te plegen met collega's.

Deze voorbereidingen vergroten de kans op een succesvolle terugkeer naar het werk, zowel voor de werknemer als voor collega's en leidinggevendenden. Het collectieve re-integratiebeleid biedt hiervoor een nuttig kader.

Tip: *Door afspraken rond aangepast werk, begeleiding en overleg te standaardiseren, kan de onderneming de terugkeer naar het werk vlotter laten verlopen.*

Contact houden tijdens afwezigheid door ziekte

Contact met de werkgever: De werkgever is wettelijk verplicht om contact te houden met werknemers die ziek zijn. Deze zogenaamde "contactprocedure" moet worden opgenomen in het arbeidsreglement van de onderneming.



Enkele aandachtspunten:

- Zorg ervoor dat de **werknemer** eerst **toestemming** geeft voordat er contact wordt opgenomen.
- Laat het **contact** bij voorkeur verlopen **via een HR-medewerker** of een andere aangewezen contactpersoon. Zo voelt de werknemer zich minder onder druk gezet of gecontroleerd.
- Leg duidelijke afspraken vast over:
 - **De timing:** na hoeveel weken arbeidsongeschiktheid wordt contact opgenomen? Via welk kanaal (e-mail, sms, telefoon)? Hoe vaak mag contact worden opgenomen?
 - **De inhoud van het contact:** dit mag nooit gebruikt worden om informatie te verkrijgen over de aard van de ziekte. Het doel is om contact te houden, de werknemer eventueel voor te bereiden op een terugkeer naar het werk en hem of haar te informeren over de mogelijkheden (voor een terugkeer naar het werk, zoals het re-integratietraject en het bezoek vóór de werkherleving);
 - **De opvolging:** wat gebeurt er als de werknemer niet reageert? Hoe vaak en op welke manier wordt opnieuw contact opgenomen?
- Het uitblijven van een reactie mag nooit tegen de werknemer worden gebruikt.
- Je vakbondssecretaris beschikt over een **voorbeeld van een "contactprocedure" opgesteld door het ACV**. Aarzel niet om dit op te vragen.

Contact met de werknemersvertegenwoordigers: Wanneer een werknemer contact heeft met de vakbond, is het belangrijk om hem of haar aan te moedigen contact te houden met de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB, zeker bij langdurige afwezigheid..

Zij kunnen vragen beantwoorden over de terugkeer naar het werk, nagaan of de werkgever de afgesproken procedure naleeft en tussenkomen wanneer de rechten van de werknemer niet worden gerespecteerd. Daarnaast kan de werknemer ook worden doorverwezen naar de website van het ACV, waar nuttige informatie over re-integratie te vinden is.



Raadpleeg de website van het ACV voor meer informatie over re-integratie

Hoe draagt re-integratie bij aan preventie?

De evaluatie van het re-integratiebeleid levert waardevolle inzichten op voor het welzijn van werknemers. Welke aanpassingen werken wel en welke niet? Welke lessen kunnen we daaruit trekken? En hoe vertalen we die ervaringen naar maatregelen die de gezondheidsrisico's op het werk verminderen?

Deze vragen moeten aan bod komen in het Comité PB, samen met de bespreking van het re-integratiebeleid. Gebeurt dat niet, dan leert de organisatie niet uit haar ervaringen. Problemen die werknemers ziek maken, blijven dan vaak bestaan.

Het is daarom essentieel om deze ervaringen om te zetten in concrete **preventiemaatregelen voor alle werknemers**. Alleen door sterker in te zetten op preventie op de werkplek kan het aantal langdurig zieke werknemers op termijn verminderen.



Alle nuttige informatie en documenten vind je op www.hetacv.be/militant

