



RE-INTEGRATIE LANGDURIG ZIEKEN

Er zijn bijna 500.000 langdurig zieke werknemers. Stress en zwaar, belastend werk zijn daarvan de belangrijkste oorzaken. Daarom moet er dringend werk gemaakt worden van werkbaar werk en moet de werkdruk omlaag. Als afgevaardigde kan je hier een belangrijke rol in spelen. Zet je werkgever aan om te werken aan preventie en een goed re-integratiebeleid. In deze flyer vind je een hoop praktische tips over hoe je dat doet.

www.hetacv.be/re-integratie



Hoe kan je een beleid uitwerken in je onderneming?

Ondanks de wetgeving rond re-integratie, gaan heel wat mensen in een re-integratieprocedure toch niet opnieuw aan het werk. Een groot deel wordt ontslagen omwille van 'medische overmacht'.

Werk procedures uit in je onderneming met voldoende garanties voor de bescherming van zieke werknemers en waarmee je uitval door ziekte maximaal vermijdt.

1. Zet de re-integratie op de agenda van het Comité PB

Maak een besprekingskalender om stapsgewijs rond het thema te werken. Richt een werkgroep met een werknemersvertegenwoordiging om te discussiëren over het thema. Zorg ervoor dat je als werknemersvertegenwoordiger deel uitmaakt van zo'n werkgroep. Geen Comité PB in je onderneming? Leg het onderwerp dan op tafel via de vakbondsafvaardiging.

2. Krijg zicht op de problematiek

Hoeveel collega's zijn langdurig ziek? Wat is de oorzaak? Vermeld de preventiedienst die problemen in het verslag? Zoek naar ervaringen van werknemers die na een lange ziekte opnieuw aan de slag zijn. Verzamel cijfers voor jouw onderneming.

3. Bepaal een visie op re-integratie en leg prioriteiten vast

Denk na over hoe je zou willen dat de re-integratie verloopt en bepaal op basis hiervan je visie. Zet zeker ook in op preventie.

4. Leg een interne re-integratieprocedure vast

Maak een plan rond ziektemelding, begeleiding tijdens afwezigheid, terugkeer van de medewerker, progressief en/of aangepast werk, aangepaste arbeidstijden en opvolging van het ziektepatroon van de medewerker.

5. Zet in op preventie van langdurige ziekte

Evalueer en bespreek minstens eenmaal per jaar de collectieve aspecten van re-integratie op basis van een kwalitatief en kwantitatief verslag van de (externe) preventiedienst. Grijp dit aan om preventief op te treden tegen (langdurige) uitval. Voor het Comité PB is deze bespreking een wettelijk verplichte opdracht.

TIPS

- Probeer de bespreking van het re-integratiebeleid op hetzelfde moment te doen als de bespreking van de jaarverslagen van de interne en externe preventiediensten. Zo is er ook meteen een link naar het preventiebeleid. Hoe komt het dat er veel uitval is en hoe wordt dat in de toekomst vermeden? Pas zo nodig het globaal actieplan aan.
- Laat de arbeidsarts verduidelijken hoe die de re-integratie aanpakt en welke afspraken hierover moeten worden gemaakt.
- Laat de externe dienst voor preventie en bescherming zijn aanbod voorstellen op het vlak van ergonomie, psychosociale aspecten, ...

6. Evalueer na verloop van tijd de procedure

Evalueer het beleid regelmatig en pas het zo nodig aan.

Meer informatie en ondersteuning

Voor meer informatie en ondersteuning kan je terecht bij je ACV-secretaris. Die kan je doorverwijzen naar welzijnsdeskundigen en Samenwerkers van het ACV. Zij kunnen je bijstaan bij de preventie en re-integratie van langdurig zieken.

Je vindt meer info op www.hetacv.be/re-integratie

Werk aan re-integratie in verschillende fases

Preventie is essentieel in een goed re-integratiebeleid. We onderscheiden drie fases bij de (langdurige) uitval van collega's. Per fase krijg je tips over hoe je kan werken rond re-integratie.

Tijdens de **werkfase** verschijnen de gezondheidsklachten (pijn aan de rug of nek, overdreven emotioneel reageren door te hoge werkdruk, slaapproblemen,...). Vermijd dat mensen uitvallen. Zet volop in op **preventie**.

Waak erover dat je werkgever de risico's die leiden tot de gezondheidsklachten goed in kaart brengt en maatregelen neemt om deze risico's te vermijden of minstens te verminderen. De werkgever is daar wettelijk toe verplicht.

Denk na over hoe je de werkbelasting kan verminderen: minder fysiek zwaar werk, geen onhaalbare deadlines, minder overuren, ... En hoe je de draagkracht kan verhogen: voldoende rusttijden, regelmatig kans om verlof te nemen, goede sfeer, goed onthaal, ...

Tijdens de **verzuimfase** zijn mensen afwezig op het werk. Stel je de vraag waarom ze afwezig zijn: zijn ze ziek en wat zijn de redenen hiervoor? Of is er misschien een andere reden waarom mensen afwezig blijven?

Hou indien mogelijk contact met de afwezige collega's zodat een re-integratie nadien vlotter kan verlopen.

In de **herstelfase** gaan werknemers weer aan de slag. Denk na over hoe mensen die terug willen werken vlot het werk kunnen hervatten.

- Maak en bezorg een overzicht van ondersteunende werkhervattingsmaatregelen.
- Stel één of meerdere contactpersonen aan die vragen beantwoorden over de werkhervatting/re-integratie.
- Organiseer terugkeergesprekken.
- Zorg ervoor dat mensen stapsgewijs kunnen heropstarten. Zo vermijd je dat ze snel weer uitvallen.