

ALLES WAT U MOET WETEN OVER HET RE-INTEGRATIETRAJECT





Waarom re-integratie noodzakelijk is	4
De drie stappen van het re-integratietraject	6
STAP 1: Opstart	8
STAP 2: Re-integratiebeoordeling door PAAG	10
1. Gesprek werknemer	
2. Overleg	
3. Onderzoek	
4. Verslag	
5. Beslissing	
STAP 3: Re-integratieplan door de werkgever	16
1. Plan	
2. Overleg	
3. Voorziene tijd	
4. Re-integratieplan	

Praktische bepalingen	19
-----------------------	----

1

Waarom re-integratie noodzakelijk is

De verzuim- en burn-outcijfers liegen er niet om: steeds meer medewerkers hebben het moeilijk om de toenemende druk het hoofd te bieden. Die uitval wordt bovendien versterkt door de vergrijzing en het feit dat we langer moeten werken. Er is met andere woorden meer werk, voor minder mensen.

Daarnaast dreigt het oplopende aantal langdurig zieken ondernemingen ook in de problemen te brengen. Er is de zoektocht naar vervangers, de oplopende kosten voor de werkgever en de collega's die – al dan niet tijdelijk – een tandje dienen bij te steken.

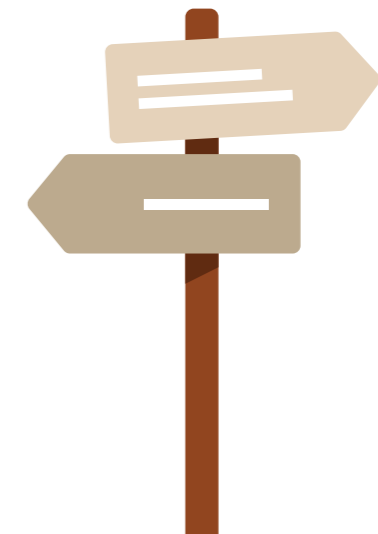
Bovendien kijken langdurig zieken aan tegen nog een andere dreiging: de fade-out. Door de langere periode van afwezigheid, verliezen ze de voeling met de werkvloer. Dat verhoogt voor hen de mentale drempel om terug te keren, en het risico om geleidelijk aan uit beeld te verdwijnen.

De huidige wetgeving tracht de belangen van werkgever en werknemer te beschermen, door beide partijen te responsabiliseren. Elke onderneming dient een aanpak rond re-integratie uit te werken voor langdurig zieken.

Re-integratie is een gevoelige thematiek. Het is daarom belangrijk dat de belangen van alle betrokken partijen worden gerespecteerd, om tot een optimale oplossing te komen. Een langdurig zieke werknemer heeft in de eerste plaats recht op respect voor zijn of haar gezondheid. De arbeidsgeneesheer waakt erover dat de tijd die nodig is om te herstellen ook wordt gerespecteerd. Tegelijk helpt hij kijken hoe de terugkeer eventueel bespoedigd kan worden, bijvoorbeeld door aangepast of ander werk te voorzien.



Deze brochure biedt een overzicht van alle stappen die u dient te ondernemen om re-integratie succesvol te organiseren.



De drie stappen van het re-integratietraject



Medewerker kan zich tijdens het re-integratietraject laten bijstaan door:

- ✓ de werknemersafgevaardigde in het comité.
- ✓ de vakbondsafgevaardigde van zijn keuze (bij gebrek aan comité).



STAP 1

Opstart



Bij langdurige ziekte van een werknemer zijn er drie partijen die het initiatief kunnen nemen om een re-integratietraject op te starten. Afhankelijk van wie het initiatief neemt, gelden er verschillende termijnen vanaf wanneer de opstart kan gebeuren.

Op vraag van:

de werknemer →
of zijn behandelende arts, mits toestemming van werknemer

de werkgever →
vanaf 4 maanden arbeidsongeschiktheid of bij attest definitieve ongeschiktheid

de adviserend geneesheer ZIV** →
ten laatste 2 maanden na begin arbeidsongeschiktheid

PAAG* verwittigt:

- ✓ de werkgever
- ✓ de adviserend geneesheer ZIV**

- ✓ de adviserend geneesheer ZIV**

- ✓ de werkgever



STAP 2

Re-integratie- beoordeling door PAAG*



Na ontvangst van een re-integratieverzoek heeft de PAAG* 40 werkdagen de tijd om de re-integratiebeoordeling af te handelen.

5 fases

1 GESPREK WERKNEMER

Uitnodiging van medewerker voor beoordeling

- ✓ Zal de medewerker op termijn het overeengekomen werk, al dan niet met aanpassingen, opnieuw kunnen uitoefenen?
- ✓ Wat is de mogelijkheid voor re-integratie op basis van de arbeidscapaciteit van de medewerker?

2 OVERLEG¹

Overleg tussen PAAG* en:

- ✓ De behandelende arts
- ✓ De adviserend geneesheer ZIV**
- ✓ Andere preventieadviseurs die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie
- ✓ Andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie

¹ Mits toestemming van de medewerker

3 ONDERZOEK

Onderzoek van:

- ✓ De werkpost
- ✓ De werkomgeving

4 VERSLAG

Opmaken verslag over bevindingen

- ✓ PAAG* voegt deze toe in het gezondheidsdossier

5 BESLISSING

5 MOGELIJKE SCENARIO'S

Is re-integratie op termijn mogelijk?



5 MOGELIJKE SCENARIO'S

Is re-integratie op termijn mogelijk?

Werkhervatting is op termijn **mogelijk**

A JA

De medewerker kan op termijn het overeengekomen werk hervatten. **Tussentijd: aangepast of ander werk is mogelijk.**

PAAG* bepaalt modaliteiten aangepast werk of ander werk en termijn van re-evaluatie

Werkgever: re-integratieplan (binnen 55 werkdagen)



B JA

De medewerker kan op termijn het overeengekomen werk hervatten. **Tussentijd: aangepast of ander werk is niet mogelijk.**

PAAG* bepaalt termijn van re-evaluatie en verwittigt adviserend geneesheer



Definitief ongeschikt voor overeengekomen werk

C JA

De medewerker is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten. **Aangepast of ander werk bij de werkgever is mogelijk.**

PAAG* bepaalt modaliteiten aangepast werk of ander werk

Werkgever: re-integratieplan (binnen 12 maanden)



D NEE

De medewerker is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten bij de werkgever. Hij/zij is niet in staat enig aangepast of ander werk uit te voeren.

PAAG* verwittigt adviserend geneesheer

Werkhervatting is **onbepaald**

E ONBEPaald

De PAAG* oordeelt dat het om medische redenen **niet opportuun** is een re-integratietraject op te starten.

PAAG* re-evalueert elke 2 maanden en verwittigt adviserend geneesheer

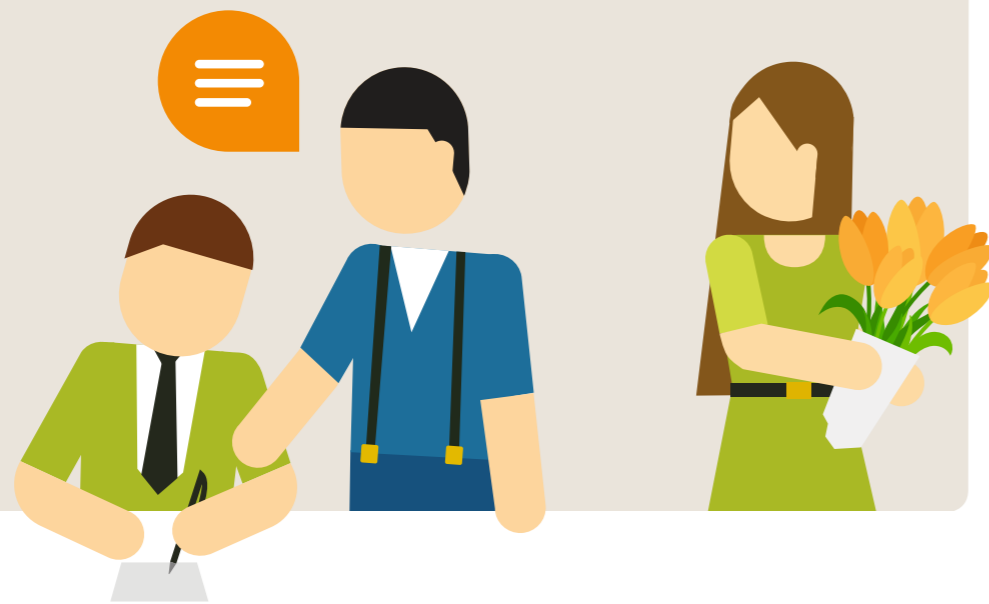
TIP

Vermijd fade-out, hou contact

Hebt u langdurig zieke werknemers in dienst, dan doet u er goed aan met hen contact te houden tijdens de periode van afwezigheid. Zoniet dreigen ze ten prooi te vallen aan fade-out, **een proces waarbij ze geleidelijk uit beeld verdwijnen en niet meer terugkeren.**

Toch hoeven ondernemingen niet machteloos toe te kijken. Door **contact** te houden met de zieke, kunnen organisaties weliswaar de terugkeer naar de werkvloer niet versnellen, maar er lijkt een **positieve impact** te bestaan op het aantal werknemers dat terugkeert. Dat blijkt uit een pilotstudie die Mensura liet uitvoeren bij 200 bedrijven.

Uw leidinggevenden of hr-medewerkers kunnen het contact verzorgen. U kunt hiervoor eveneens beroep doen op de opgeleide verpleegkundigen van Mensura.



Uw werknemer gaat niet akkoord met een negatieve re-integratiebeoordeling. Wat nu?

Uw **medewerker gaat niet akkoord** met beslissing **C** of **D**, met betrekking tot definitieve ongeschiktheid.



Overleg

Arbeidsinspectie roept **PAAG*** en **behandelende geneesheer** van de medewerker bijeen voor overleg

Beslissing

Binnen termijn van **31 werkdagen na ontvangst beroep** wordt beslissing bij meerderheid genomen

Beroep aanvaard?

Werknemer mag op termijn overeengekomen werk opnieuw uitvoeren

STAP 3

Re-integratieplan door werkgever



4 fases



1 PLAN

Opmaken plan na ontvangst re-integratiebeoordeling

- ✓ Onmiddellijk indien beslissing **A**
- ✓ Na verstrijken termijn voor instellen beroep indien beslissing **C**
- ✓ Na ontvangst beslissing beroepsprocedure



2 OVERLEG

Opmaak door werkgever in overleg met:

- ✓ De medewerker
- ✓ PAAG*
- ✓ Andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie



3 VOORZIENE TIJD

Beschikbare tijd voor opstellen van plan

- ✓ 55 werkdagen na ontvangst re-integratiebeoordeling beslissing **A**
- ✓ Max. 12 maanden na ontvangst re-integratiebeoordeling beslissing **C**



4 RE-INTEGRATIEPLAN

Het re-integratieplan omvat een of meerdere maatregelen (zo concreet en gedetailleerd mogelijk)

- ✓ Omschrijving van:
 - de aanpassingen werkpost
 - het aangepaste werk (werkvolume, uurrooster, progressiviteit, maatregelen)
 - ander werk (werkhoud, werkvolume, uurrooster, progressiviteit, maatregelen)
- ✓ Opleidingen om competenties te verwerven
- ✓ Geldigheidsduur re-integratieplan

Wie is wanneer aan zet?



1. PAAG*

Bezorgt re-integratieplan aan adviserend geneesheer (ZIV**).

2. ZIV**

Adviserend geneesheer (ZIV**) beslist over progressieve werkhervatting en arbeidsongeschiktheid, en vermeldt beslissing op re-integratieplan.

3. Werkgever

Indien nodig past werkgever plan aan op aangeven van adviserend geneesheer (ZIV**), en bezorgt re-integratieplan aan medewerker.

4. Medewerker

Heeft 5 werkdagen na ontvangst tijd om met plan in te stemmen. Bij akkoord ondertekent hij het plan. Gaat hij niet akkoord, dan vermeldt hij in het plan de reden(en) van weigering.



Start re-integratietraject

Door de werknemer

Mogelijk vanaf:

- ✓ 1 januari 2017, ongeacht aanvangsdatum arbeidsongeschiktheid

Door de werkgever

Mogelijk vanaf:

- ✓ 1 januari 2017 voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vanaf 1 januari 2016
- ✓ 1 januari 2018 voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vóór 1 januari 2016



Stop re-integratietraject

Mogelijke reden

- ✓ Medewerker is **niet akkoord** met het re-integratieplan en beslissing
- ✓ Medewerker is **definitief ongeschikt** om overeengekomen werk uit te voeren en aangepast of ander werk is niet mogelijk

Werkgever toont dat hij geen re-integratieplan kan opstellen

- ✓ Het is technisch of objectief niet mogelijk
- ✓ Het kan om gegronde redenen redelijkerwijs niet worden geëist

We helpen u graag verder

Hebt u vragen over re-integratie? Wenst u ondersteuning voor het contact houden met langdurig zieke medewerkers via onze Return Calls? Of kunt u hulp gebruiken bij het opzetten van een re-integratiebeleid? We helpen u graag verder.

info.edpb@mensura.be – T +32 2 549 71 00

Mensura is een specialist op het vlak van preventie, veiligheid en gezondheid op het werk, die u advies, oplossingen en diensten op maat van uw bedrijf aanreikt. Van het strikt wettelijke tot zoveel meer. Lees er alles over op www.mensura.be

Laurentide
Gaucheretstraat 88/90
1030 Brussel

T +32 2 549 71 00
F +32 2 223 52 50

info.edpb@mensura.be
www.mensura.be

