

# Wat houdt het nieuwe KB re-integratie in?

Het abc van terugkeer naar de werkvloer

*Dr. Marie-Noëlle Schmickler – Directeur Medisch Toezicht*

# Agenda

- Toelichting bij het nieuwe KB
- Q&A

# Waarom een bijgestuurde wetgeving?

- Bijna een half miljoen langdurig zieken
- Bijsturing na zes jaar praktijkervaring
- Onvoldoende kennis rond alternatieven om arbeidsongeschikte werknemers opnieuw te activeren
- 'Re-integratie is een ontslagmachine'

Nood aan  
update van de  
wetgeving

Bedoeling:  
werkherleving  
faciliteren

## Naar een meer effectieve re-integratie

1

Stimuleren van informele trajecten tot re-integratie

2

Bedoeling: werknemers terug aan het werk helpen

3

Opstellen van een collectief beleid dat mogelijkheden om werk te hervatten oplijst

4

Vaststelling definitieve arbeidsongeschiktheid via apart traject

## Hoe?

Contactopname met de arbeidsongeschikte werknemer door de arbeidsarts of verpleegkundige



## Inhoud?

Werknemer informeren over de mogelijkheden tot werkhervatting:

- ✓ Informatie over bezoek voorafgaand aan de werkhervatting
- ✓ Informatie over re-integratietraject

- 1 DEEL 1: Bezoek voorafgaand aan de werkhervatting
- 2 DEEL 2: Het re-integratietraject 2.0
- 3 DEEL 3: Ontslag om medische redenen (art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet)



# 1 Bezoek voorafgaand aan de werkhervatting

# Wat is het 'bezoek voorafgaand aan de werkhervatting'?

## Wat?

- Vrijblijvend overleg tussen werknemer en arbeidsarts, tijdens ziekteperiode
- Op initiatief van de werknemer
- Werknemer beslist of werkgever op de hoogte wordt gebracht
- Uitnodiging voor dit onderzoek volgt binnen de 10 dagen na aanvraag door werknemer



## In welke gevallen?

Nuttig bij haalbare, duurzame re-integratie en goede verstandhouding tussen werkgever en werknemer

## Resultaat

- Tijdens de ziekteperiode kunnen eventuele aanpassingen gebeuren aan de werkplek of het uitgevoerde werk
- Bevindingen zijn niet afdwingbaar
- Administratief minder zwaar traject dan re-integratietraject





# 2 Het re-integratietraject 2.0

# In welke gevallen?

1

Werknemer kan tijdelijk of definitief het overeengekomen werk **niet** (meer) uitoefenen



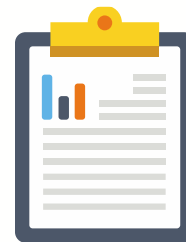
2

Tijdens periode van **arbeidsongeschiktheid**



3

Na consolidatie van arbeidsongeval of beroepsziekte (erkend door **arbeidsongevallen en beroepsziekteverzekering**)



# Wie zijn de (mogelijke) actoren in een re-integratietraject?

1

## WERKGEVER

- Kan re-integratietraject opstarten vanaf 3 maanden ononderbroken\* arbeidsongeschiktheid
- Moet meewerken aan onderzoeken mogelijkheden ander of aangepast werk
- Collectief re-integratiebeleid opstellen
- Werknemers regelmatig informeren dat ze zich door werknemersafgevaardigde van het comité of vakbondsafgevaardigde kunnen laten bijstaan
- Comité informeren over evoluties

2

## WERKNEMER

- Kan re-integratietraject aanvragen
- Moet actief meewerken aan re-integratie

3

## COMITÉ OF VAKBONDSAFGEVAARDIGDE

- Kunnen werknemer bijstaan (juridisch, communicatie...)

4

## BEHANDELENDARTS (HUISARTS OF SPECIALIST)

- Kan op vraag van werknemer re-integratie opstarten, advies geven en – mits goedkeuring werknemer – info uitwisselen met arbeidsarts

\* Proberen mag! Bij herval binnen de 14 dagen wordt periode van 3 maanden niet als 'onderbroken' beschouwd

# Wie zijn de (mogelijke) actoren in een re-integratietraject?

5

## ARBEIDSARTS

- Doet de re-integratiebeoordeling en kan overleggen met behandelend arts en preventieadviseurs
- Heeft informatieplicht tav adviserend arts

7

## ADVISEREND ARTS VAN DE MUTUALITEIT

- Geen rechtstreekse aanvraag meer!
- Werknemers motiveren tot re-integratie

9

## TERUG NAAR WERK- COÖRDINATOR VAN DE MUTUALITEIT

- Kan op vraag van de werknemer ondersteuning bieden doorheen het re-integratietraject (opvolgen, bij mensen met arbeidscontract gaan ze ook begeleiden richting arbeidsarts)

6

## PSYCHOLOOG / ERGONOM EXTERNE DIENST

- Advies geven binnen hun vakgebied (wetgeving stimuleert om herval te helpen voorkomen, duurzame aanpak)

8

## ARTS – SOCIAAL INSPECTEUR

- Komt tussen als er een beroep wordt ingesteld tegen beslissing van definitieve ongeschiktheid

# Re-integratietraject 2.0:

Belangrijkste veranderingen in vogelvlucht

1

Minder partijen  
kunnen  
re-integratietraject  
opstarten

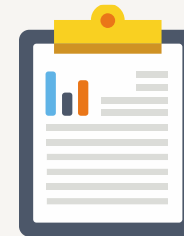
2

Re-integratiebeoordeling:  
van 5 naar 3 uitkomsten



3

Aantal  
termijnen  
wijzigt



4

Ontslag om  
medische redenen  
losgekoppeld van  
re-integratietraject

# Re-integratie

## Opstart

### OP VRAAG VAN

- de medewerker
- zijn behandelende arts  
*mits toestemming van medewerker*



### OP VRAAG VAN

- de werkgever
- *vanaf 3 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid*
  - *bij attest definitieve ongeschiktheid voor overeengekomen werk door behandelend arts*

### Arbeidsarts verwittigt

- de werkgever en
- de adviserend arts

**START**  
re-integratietraject:  
Dag na ontvangst  
re-integratieverzoek

### Arbeidsarts verwittigt

- de adviserend arts

# Re-integratie

Het re-integratietraject: wat omvat het?

1

Re-integratiebeoordeling  
door arbeidsarts

2

Re-integratieplan/  
motivatieverslag  
door werkgever



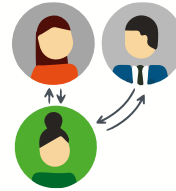
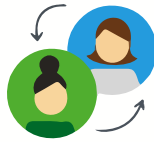
**Medewerker kan zich  
tijdens het hele traject  
laten bijstaan door**

- de werknemersafgevaardigde in het comité
- de vakbondsafgevaardigde na eigen keuze indien geen comité



# Re-integratie

## Re-integratiebeoordeling: stappenplan



1

### Uitnodiging van medewerker voor beoordeling

- Kan medewerker op termijn het **overeengekomen werk**, al dan niet met aanpassingen, opnieuw uitoefenen?
- Nagaan of **werkhervatting** overwogen kan worden op basis van gezondheidstoestand en mogelijkheden werknemer
- Nagaan aan welke **voorwaarden** en **modaliteiten** werken/of werkpost moeten beantwoorden om aangepast te zijn aan gezondheidstoestand en mogelijkheden werknemer

2

### Overleg over gezondheidsproblematiek tussen arbeidsarts en:

- De behandelende arts
- De adviserend arts
- Andere preventieadviseurs (ergonoom, psychosociaal preventieadviseur)
- Andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie, vb. TNW-coördinator
- **Op vraag van de werknemer:** de werkgever → bevorderen van het onderzoek naar concrete mogelijkheden voor het werk

3

### Onderzoek van:

- De **werkpost** (indien nodig)
  - ✓ Ergonoom
  - ✓ Psycholoog
- Nagaan van mogelijkheden tot aanpassing
- Arbeidsarts mag mits toestemming werknemer contact opnemen met de werkgever



# De re-integratiebeoordeling: 3 mogelijke beslissingen

Is re-integratie op termijn mogelijk?

1

**JA (A)**

Het overeengekomen werk kan op termijn worden hervat, eventueel na aanpassing van de werkpost of het werk zelf.

In afwachting is aangepast of ander werk mogelijk.



2

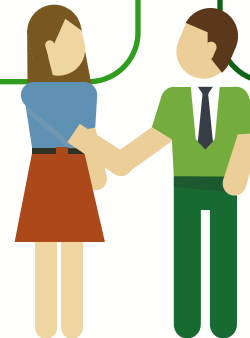
**NEE (B)**

De medewerker is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk uit te voeren, maar kan ander of aangepast werk uitvoeren (binnen de volledige arbeidsmarkt). De arbeidsarts legt de voorwaarden vast. De werkgever bekijkt of intern kan (en motiveert waarom dat niet kan).

3

**ONBEPaald (C)**

Om medische redenen is het (voorlopig) niet mogelijk om een re-integratiebeoordeling te doen. Het is nog niet duidelijk of de werknemer tijdelijk of definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk, of de werknemer moet nog behandelingen ondergaan voor werkherhating mogelijk is.



# Het praktische verloop van de re-integratiebeoordeling

De arbeidsarts:



1

moet binnen de 49 kalenderdagen na de dag waarop hij het re-integratieverzoek ontvangt beslissing nemen, op basis van:

- onderzoek
- overleg
- eventueel werkpostbezoek

2

bezorgt formulier voor re-integratiebeoordeling (FRIB) aan werkgever en werknemer



3

neemt FRIB op in het gezondheidsdossier werknemer

4

geeft toelichting aan werknemer:

- motiveert beslissing
- geeft informatie over beroepsprocedure bij beslissing B

5

verwittigt adviserend arts bij beslissing C (onbepaald)



# Hoe verloopt een eventuele beroepsprocedure bij beslissing B?

## WAT?

- Beslissing B = definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk
- Medewerker kan in beroep gaan tegen de vaststelling van definitieve ongeschiktheid.



## HOE?

- Medewerker stuurt binnen de 21 kalenderdagen een aangetekend schrijven naar:
  - ✓ de bevoegde arts-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (TWW)
  - ✓ de werkgever (NIEUW)
- Arts-sociaal inspecteur roept arbeidsarts en behandelende arts van de medewerker bijeen voor overleg
- Binnen de termijn van 42 kalenderdagen na ontvangst beroep door arts-sociaal inspecteur wordt beslissing bij meerderheid genomen
- Beslissing wordt gecommuniceerd naar werkgever en werknemer via aangetekend schrijven

# Hoe stel je als werkgever een re-integratieplan op?



## Opmaak re-integratieplan gebeurt na ontvangst re-integratiebeoordeling

- Beslissing A: onmiddellijk
- Beslissing B: na verstrijken beroepstermijn (21 kalenderdagen) of na beslissing beroepsprocedure



## Werkgever maakt plan op in overleg met

- Medewerker
- Arbeidsarts
- Andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie (PA psy, PA ergonoom...)



## Beschikbare tijd voor opstellen van plan na ontvangst re-integratiebeoordeling:

- Beslissing A: 63 kalenderdagen
- Beslissing B: **max. 6 maanden**

# Wat staat beschreven in een re-integratieplan?

## Bedoeling



### DE WERKGEVER

- Onderzoekt concrete mogelijkheden voor aangepast of ander werk, aanpassingen van de werkpost
- Houdt zo goed mogelijk rekening met de voorwaarden en modaliteiten bepaald door de arbeidsarts
- Houdt zo goed mogelijk rekening met collectief kader van re-integratie
- Maakt plan op, aangepast aan de gezondheidstoestand en mogelijkheden van de werknemer, in overleg met werknemer, arbeidsarts en eventueel psycholoog of ergonoom
- Werknemers met beperkingen hebben recht op redelijke aanpassingen

# Wat staat beschreven in een re-integratieplan?

## Inhoud



- 1 Beschrijft zo concreet en gedetailleerd mogelijk een of meerdere maatregelen**
  - de redelijke aanpassingen werkpost (incl. machines, uitrusting, hulpmiddelen...)
  - bij aangepast werk, aangepaste taken of taakverdeling:
    - ✓ werkvolume
    - ✓ uurrooster
    - ✓ progressiviteit maatregelen
  - bij ander werk
    - ✓ werkinhoud
    - ✓ werkvolume
    - ✓ uurrooster
    - ✓ progressiviteit maatregelen
- 2 Aard van opleiding/begeleiding om competenties te verwerven voor aangepast/ander werk. Personen (intern/extern) die instaan voor opleiding / begeleiding.**
- 3 Geldigheidsduur re-integratieplan**

# Re-integratie

## Re-integratieplan / Communicatie mutualiteit

### Arbeidsarts

bezorgt  
re-integratieplan  
aan adviserend arts

### Adviserend arts

- **beslist** over progressieve werkhervatting en arbeidsongeschiktheid
- Het re-integratieplan maakt melding van de beslissing van de adviserend arts

### Werkgever

indien nodig **past**  
werkgever plan **aan**

## Wat gebeurt er met het re-integratieplan?

- Het plan wordt besproken met de werknemer.
- Werknemer moet wel of niet akkoord gaan. Reden van weigering moet worden vermeld op het plan. Geen reactie wordt beschouwd als een weigering.
- Het plan wordt bezorgd aan adviserend arts
- Adviserend arts beslist over progressieve werkhervatting, als die in het plan vermeld staat
- Indien nodig past werkgever het plan aan.

# Re-integratie

## Communicatie medewerker



### WERKGEVER

- **bezorgt** re-integratieplan aan medewerker
- Geeft **toelichting** aan de werknemer

### MEDEWERKER

heeft 14 kalenderdagen **na ontvangst tijd om al of niet met plan in te stemmen**

- **indien akkoord:** tekent het plan voor akkoord
- **indien niet akkoord:** vermeldt in plan redenen van weigering
- **Indien geen reactie:** contactname door werkgever, opnieuw geen reactie → weigering van plan



# Wat als er geen re-integratieplan kan opgesteld worden (gemotiveerd verslag)?

## WANNEER?

Opmaak van een re-integratieplan blijkt niet mogelijk na

- Overleg met werknemer, arbeidsarts, andere preventieadviseurs, disability case manager...
- Onderzoek van de mogelijkheden voor aangepast/ander werk en aanpassingen aan de werkpost

## WAT?

- Gemotiveerd verslag
- Aantonen dat mogelijkheden tot aanpassingen ernstig overwogen zijn geweest
- Toelichting waarom het technisch of objectief onmogelijk is om een re-integratieplan op te stellen
- Toelichting waarom een re-integratieplan om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist

## In welke gevallen eindigt een re-integratietraject?

1

Verwittiging van werkgever dat de medewerker drie keer niet is ingegaan op de uitnodiging tot een medisch contactmoment

2

Werkgever ontvangt formulier met beslissing C

3

Opmaak van motivatieverslag → Stop bij bezorging van motivatieverslag aan arbeidsarts en werknemer (door werkgever)

4

Weigering van het re-integratieplan door de werknemer → Stop bij bezorging van geweigerde plan aan de arbeidsarts (door werkgever)

5

Re-integratieplan is goedgekeurd door werknemer en aan arbeidsarts bezorgd

# Aanpak van het collectief re-integratiebeleid

Werkgever moet werken aan doeltreffend re-integratiebeleid



Werkgever bezorgt Comité jaarlijks geanonimiseerde resultaten van re-integratieplannen en motivatieverslagen, en welke stappen hij heeft ondernomen om aangepast werk mogelijk te maken. Ook redenen waarom geen plan opgemaakt kan worden of geweigerd werd, moeten vermeld worden.



Jaarlijkse verslag arbeidsarts aan werkgever en Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk over alle aspecten die met werkhervatting te maken hebben

- Kwalitatieve resultaten
- Kwantitatieve resultaten



Aanpassing van re-integratiebeleid op basis van jaarlijkse evaluatie (punt 1 en 2)

# Re-integratie vs. verzuim

## Re-integratie en verzuim zijn geen eilanden

- Een succesvol re-integratiebeleid maakt deel uit van een ruimer verzuimbeleid (visie, rollen...)
- ‘Waar willen we naartoe met de gezondheid van medewerkers?’
- Beide focussen op inzetbaarheid en dialoog

Aanpak verzuimbeleid: [WWW.VERZUIMCHARTER.BE](http://WWW.VERZUIMCHARTER.BE)



# 3 Ontslag vanwege medische overmacht (procedure art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet)



## Wat houdt 'Procedure art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet' in?

### **DOEL**

Vaststelling definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren -  
> ontslag omwille van medische overmacht mogelijk onder voorwaarden

### **OPSTART**

- Werkgever
- Werknemer

### **VOORWAARDEN**

Werknemer is minstens 9 maanden 'ononderbroken' arbeidsongeschikt en er is geen lopend re-integratietraject aan de gang

# Hoe verloopt deze procedure?

## Contact arbeidsarts- werknemer

- Is de werknemer al of niet definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te verrichten?
- Mits toestemming werknemer: overleg met behandelend(e) arts(en)
- Indien nodig: onderzoek van de werkpost
- Beslissing binnen de 3 maanden na ontvangst van de aanvraag
- Aangetekende verzending van de beslissing naar werkgever en werknemer. Bij definitieve ongeschiktheid ook naar adviserend arts mutualiteit.



## Beroep bij definitieve ongeschiktheid

- Werknemer is niet akkoord met de vaststelling van definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk
- Procedure: identiek aan procedure re-integratietraject
- Moet binnen de 21 kalenderdagen na ontvangst formulier definitieve ongeschiktheid
- Via aangetekend schrijven aan werkgever en inspectie

Werknemer kan aangeven dat arbeidsarts voorwaarden voor ander of aangepast werk moet onderzoeken





Aanvraag beëindiging  
arbeidsovereenkomst  
door medische  
overmacht:

4 scenario's mogelijk



## Scenario 1 –

**Definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk, geen voorwaarden gevraagd voor ander of aangepast werk**



### Wat is mogelijk?

- Werknemer kan in beroep gaan als hij niet akkoord gaat met de beslissing
- Beroep moet binnen de 21 kalenderdagen na ontvangst formulier definitieve ongeschiktheid
- Binnen de 7 kalenderdagen na ontvangst formulier definitieve ongeschiktheid kan werknemer alsnog vragen naar voorwaarden voor ander of aangepast werk. Arbeidsarts heeft 30 kalenderdagen de tijd om voorwaarden te bezorgen aan werkgever en werknemer. Bij vraag naar ander of aangepast werk, start scenario 2.
- Ontslag vanwege medische overmacht is mogelijk als er geen beroep meer mogelijk is, of als de beslissing behouden blijft na het beroep.

## Scenario 2 –

# Definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk, met vraag naar voorwaarden ander of aangepast werk



## Wat is mogelijk?

- Werknemer kan in beroep gaan als hij niet akkoord gaat met de beslissing
- Beroep moet binnen de 21 kalenderdagen na ontvangst formulier definitieve ongeschiktheid
- Heeft arbeidsarts voorwaarden ander of aangepast werk bepaald, dan moet werkgever:
  - Re-integratieplan opstellen (ander of aangepast werk mogelijk)
  - Motivatieverslag opstellen (ander of aangepast werk niet mogelijk)

Werkgever bezorgt re-integratieplan of motivatieverslag aan werknemer en arbeidsarts conform de stappen beschreven in het re-integratietraject

- Ontslag kan als beroep niet meer mogelijk is en:
  - Motivatieverslag aantoont dat geen ander of aangepast werk mogelijk is, of
  - Re-integratieplan geweigerd wordt door werknemer

## Scenario 3 –

# Niet definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk



## Wat nu?

- Procedure stopt zonder gevolg
- Werknemer kan re-integratietraject opstarten
- Nieuwe procedure beëindiging arbeidsovereenkomst vanwege medische overmacht kan pas opgestart worden na nieuwe periode van 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid (vanaf de dag na ontvangst beslissing arbeidsarts)

## Scenario 4 –

### Werknemer komt niet opdagen voor medisch onderzoek



### Wat nu?

- Werknemer wordt maximaal 3 x uitgenodigd, met minstens 14 dagen tussen elke oproep
- Gaat de werknemer niet in op deze uitnodigingen, dan kan definitieve ongeschiktheid niet worden vastgesteld
- Procedure stopt zonder gevolg en arbeidsarts brengt werkgever op de hoogte

## Take-aways

1

Meer focus op effectief doen slagen van re-integratie, nadruk op informele trajecten

2

Kortere termijnen voor opstart re-integratietraject

3

Re-integratietraject: van 5 naar 3 beslissingen

4

Nadruk op collectief re-integratiebeleid

5

Medische ongeschiktheid wordt losgekoppeld van re-integratie

*Schrijf u in op onze  
nieuwsbrief om op de hoogte  
te worden gehouden*

**WWW.MENSURA.BE**