

Werknemers die de overeengekomen taken niet meer kunnen uitvoeren, moeten gestimuleerd worden om opnieuw aan het werk te gaan.

Fiche 5.4.

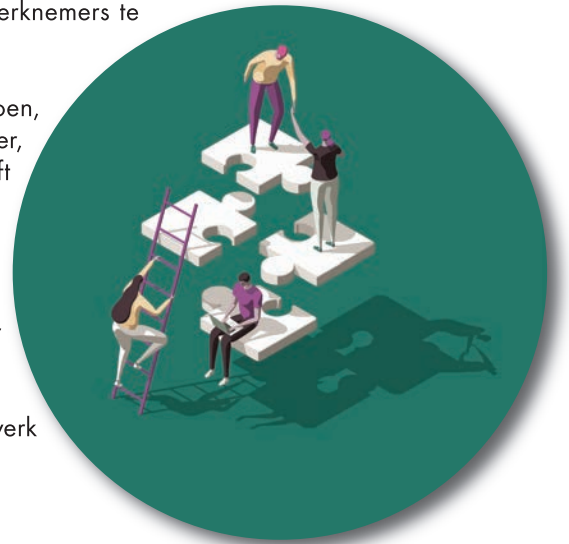
Re-integratie van langdurig arbeidsongeschikte werknemers¹

Een re-integratietraject is bedoeld om langdurig arbeidsongeschikte werknemers te begeleiden naar aangepast werk of ander tijdelijk of definitief werk.

Wanneer een werknemer zijn gewone werk tijdelijk niet meer kan doen, bijvoorbeeld na een ernstig ongeval of een zware behandeling tegen kanker, of als hij tijd nodig heeft om te herstellen of meer rusttijd per dag nodig heeft totdat hij opnieuw het werk kan doen waarvoor hij aangenomen werd, kan men hem aangepast werk of ander werk aanbieden. Met geleidelijke werkherhaling kan de werknemer, in overleg met het ziekenfonds, terwijl hij herstelt het werk op zijn eigen tempo hervatten met behoud van een door de ziekteverzekering uitbetaalde vergoeding voor arbeidsongeschiktheid.

Als de werknemer definitief ongeschikt verklaard wordt om zijn gewone werk te doen, wordt het aanbod voor aangepast werk of ander werk definitief.

Dat is niet het geval bij een arbeidsongeval of beroepsziekte.



De stappen van het re-integratietraject



1. Start van het re-integratietraject

De preventieadviseur-arbeidsarts zet het traject in gang op verzoek van:

- de werknemer of zijn behandelend arts, op gelijk welk moment van zijn arbeidsongeschiktheid
- de adviserend arts van het ziekenfonds
- de werkgever na een ononderbroken periode van minimum 4 maanden arbeidsongeschiktheid

Zodra het verzoek is ingediend, waarschuwt de PAAA² de andere betrokken partijen, zodat er geen dubbele verzoeken ingediend worden.

2. De preventieadviseur-arbeidsarts maakt een re-integratiebeoordeling

De PAAA nodigt de betrokken werknemer zo snel mogelijk uit voor een onderzoek, waarbij hij met hem kan overleggen en kan nagaan hoe de werknemer een eventuele re-integratie ziet. Het is daarbij de bedoeling na te gaan of de werknemer definitief ongeschikt is, of op termijn zijn gewone werk kan hervatten met eventueel een tijdelijke periode van aangepast werk.

De PAAA vult zijn beslissing in op het formulier voor re-integratiebeoordeling.

3. Overleg over re-integratie

Om de re-integratie zo vlot mogelijk te laten verlopen, is het belangrijk dat de PAAA met alle betrokken partijen overleg pleegt:

¹ Hoofdstuk VI van boek I, titel 4 van de codex over het welzijn op het werk

² PAAA: preventieadviseur-arbeidsarts

- de behandelend arts van de werknemer die een attest van arbeidsongeschiktheid heeft opgesteld en met wie de PAAA de medische gegevens zal uitwisselen, mits akkoord van de werknemer
- de adviserend arts van het ziekenfonds voor zijn advies over een mogelijke werkhervatting of over het belang van werken of een mogelijke re-integratie, met name in het licht van de medische behandeling van de werknemer
- andere preventieadviseurs, bijvoorbeeld een ergonomist bij arbeidsongeschiktheid voor rugproblemen, of een psycholoog bij een burn-out. Hun advies is belangrijk bij de doorlichting van de werkpost en de mogelijke inrichting daarvan

Als na het overleg blijkt dat aangepast werk of ander werk een mogelijkheid is, stelt de werkgever binnen 55 dagen een re-integratieplan op. Anders moet de werkgever binnen 12 maanden motiveren waarom er geen re-integratieplan opgesteld werd. *Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn voor kleine structuren die geen aangepast werk of ander werk kunnen aanbieden, of die kantoren op de eerste verdieping hebben die enkel per trap toegankelijk zijn, terwijl de werknemer de trap niet meer op kan.*

4. De werkgever stelt een re-integratieplan op

Zodra de werkgever de beslissing van de PAAA ontvangt, waarin die aangepast werk of ander werk voorstelt, kan hij een re-integratieplan opstellen. Dat doet hij in overleg met de werknemer en de PAAA, en eventueel andere nuttige partners, zoals de HR-verantwoordelijke of de opleidingsverantwoordelijke.

Het plan omvat een of meer van de volgende maatregelen:

- redelijke aanpassingen van de werkpost
- een beschrijving van het aangepaste werk wat betreft het volume, het werkrooster, de geleidelijke evolutie
- een beschrijving van de inhoud van het andere werk en het volume, het werkrooster enz. en het feit dat het definitief of tijdelijk is
- de opleidingen die voorgesteld worden om nieuwe vaardigheden te verwerven om aangepast werk of ander werk te kunnen doen
- de geldigheidsduur van het plan

5. Het re-integratieplan wordt uitgevoerd en opgevolgd

Eerst en vooral kan de werknemer het re-integratieplan weigeren. Als hij tijdelijk arbeidsongeschikt is, blijft hij arbeidsongeschikt totdat hij opnieuw zijn gewone werk kan opnemen, of totdat de PAAA een nieuwe re-integratiebeoordeling maakt. Als hij definitief arbeidsongeschikt is voor zijn gewone werk en hij het aangepaste of andere werk dat hem aangeboden wordt weigert, is het re-integratieproject definitief afgelopen. In dat geval kan de werkgever beslissen om het contract te beëindigen wegens medische overmacht. De werknemer heeft dan geen opzeggingsvergoeding en geen opzegtermijn.

Als de werknemer het voorgestelde plan aanvaardt, kan het uitgevoerd worden en moet de PAAA het opvolgen zolang het loopt.

De werknemer kan, in de loop van de uitvoering van het plan, als zijn gezondheidstoestand verbetert of verslechtert, een spontane raadpleging bij de PAAA vragen als hij meent dat de maatregelen in het re-integratieplan niet meer gepast zijn.

Voor een geslaagde re-integratie

Goede communicatie in alle stadia is essentieel. In de eerste plaats tijdens de ziekte, zodat het contact in stand blijft en de kans dat de werknemer het werk hervat groter is. Vervolgens in de verschillende stappen van het re-integratietraject, en zeker wanneer de werknemer het werk effectief hervat. Neem de tijd om hem te onthalen zoals het hoort.

Re-integratie heeft ook een impact op de collega's. Ze moeten voorbereid worden op de terugkeer van de werknemer. Bovendien moeten eventuele veranderingen in de organisatie in de praktijk gebracht worden. Hun steun is daarbij van primordiaal belang.

Om alle troeven in handen te houden, moet de vereniging tijdens een vergadering van het CPBW of met heel het team als er geen CPBW is, zich een keer per jaar over haar re-integratiebeleid buigen.