

A pair of black-rimmed glasses is the central focus, resting on a document with a blue bar chart. In the background, a keyboard is visible on the left, and the overall scene is softly lit with a warm, orange glow on the left side. The text 'NIEUW KB RE-INTEGRATIE' is overlaid in a bold, dark blue font across the middle of the image.

NIEUW KB RE-INTEGRATIE

> RIT vs RIT 2.0.?

- > Vroeg contact om WN te informeren
- > Aanpassing termijnen + werkdagen => kalenderdagen
- > Vereenvoudiging beslissingen PAAA + meer inzetten op ander/aangepast werk
- > Benadrukken rol andere actoren (TNW-coördinator, PAPS, PAergonomie, regionale actoren, ...)
- > Versterken verplichtingen WG bij opmaken plan/verslag + aandacht voor redelijke aanpassingen
- > Versterken collectief re-integratiebeleid
- > Re-integratie als doel: koppeling medische overmacht valt weg

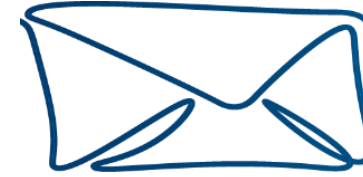
3 AFDELINGEN IN DIT NIEUWE KB

- **Afdeling 1:** Contact met de arbeidsongeschikte werknemer met het oog op het informeren over de mogelijkheden bij werkhervatting (van toepassing sinds 1/10/22)
- **Afdeling 2:** Het re-integratietraject van de werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen (van toepassing sinds 1/10/22)
- **Afdeling 3:** Bijzondere procedure in het kader van artikel 34 Arbeidsovereenkomstenwet (wijziging aan de gang)



AFDELING 1: INFORMEREN VAN DE TIJDELIJK ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMER

CONTACTNAME EN INFORMEREN



- De werkgevers dienen ons de namen te bezorgen van hun werknemers met een **tijdelijke arbeidsongeschiktheid (TAO) van meer dan 4 weken**
- De PA-AA of de verpleegkundige **informeert** de tijdelijk arbeidsongeschikte werknemer over de mogelijkheden tot werkhervatting (**bezoek voorafgaand aan de werkhervatting, re-integratie**, enz.). De bedoeling is om de werkhervatting gemakkelijker te maken (door een aanpassing van de werkpost, aangepast werk of ander werk)
- **Een brief** zal naar de werknemer gestuurd worden om hem mee te delen dat hij op elk moment tijdens zijn TAO een afspraak met de PA-AA kan aanvragen (**bezoek voorafgaand aan de werkhervatting of onderzoek binnen het kader van een re-integratietraject**).

BEZOEK VOORAFGAAND AAN DE WERKHERVATTING



- **Informele re-integratie** (geen re-integratieplan, geen gemotiveerd verslag)
- Op vraag van werknemer
- ALLE werknemers, al dan niet onderworpen
- Geen controlegeneeskunde, strikt medisch beroepsgeheim, kan anoniem
- Doel
 - Voorkomen van **fade-out**
 - Reflecteren over werkhervatting / re-integratie
 - **Werkhervatting voorbereiden** door aangepast werk (bv. progressief)
- Niet steeds een schriftelijk advies (FGB) van arbeidsarts

A close-up photograph of a doctor's torso and hands. The doctor is wearing a white lab coat over a light blue button-down shirt. They are holding a red stethoscope in their right hand, which is resting on their left arm. A gold-toned watch with a white face and a brown leather strap is visible on the doctor's left wrist. The background is a soft, out-of-focus light blue.

AFDELING 2: HET RE-INTEGRATIETRAJECT

WIE KAN EEN RE-INTEGRATIETRAJECT AANVRAGEN?

- De werknemer of de behandelend arts van de werknemer
- De werkgever:
 - Indien **3** maanden TAO zonder onderbreking
 - Indien **3** maanden TAO onderbroken door een of meer pogingen tot werkhervatting, maar waarbij de werkhervatting(en) < 14 dagen
 - Indien de werknemer een **medisch attest** overhandigt met een definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren (onmiddellijk)

Indien arbeidsongeval (AO) of beroepsziekte (BZ), dan kan het re-integratietraject starten wanneer de TAO < AO of BZ geëindigd is (consolidatie).





- Het re-integratietraject start op de dag volgend op (D+1) de dag waarop onze dienst het re-integratieverzoek (volledig) heeft ontvangen.
 - De werkgever wordt ervan op de hoogte gebracht dat één van zijn werknemers zal worden uitgenodigd binnen het kader van een re-integratietraject.
 - De werknemer wordt uitgenodigd bij de PA-AA.
 - Komt de werknemer niet opdagen, dan brengt de PA-AA de werkgever hiervan op de hoogte.
 - Komt de werknemer niet opdagen na 3 uitnodigingen, dan wordt het traject beëindigd (minstens een periode van 14 dagen tussen elke uitnodiging).
- => De *werkgever* wordt op de hoogte gebracht van het **einde** van het traject.

DE PA-AA KAN OVERLEGGEN MET:

- > de behandelend arts of arts die het medisch attest heeft opgesteld,...
- > andere PA's (PA-PA, ergonoom, enz.), afhankelijk van de pathologie;
- > andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie:
 - > de 'terug-naar-werk'-coördinator van de ziekenfondsen,
 - > een disability case manager,
 - > een arbeidsdeskundige van de diensten en instellingen van de gewesten en gemeenschappen;
- > de werkgever, op verzoek van de werknemer, om de concrete mogelijkheden tot aangepast werk te overwegen.

 **Toestemming** (schriftelijk) van de werknemer!

DE PA-AA MAAKT EEN VERSLAG VAN ZIJN VASTSTELLINGEN:

- De PA-AA maakt een VERSLAG VAN ZIJN VASTSTELLINGEN. Dat wordt toegevoegd aan het gezondheidsdossier van de werknemer.
- Opstellen van het FRB (Formulier voor re-integratiebeoordeling) en opsturen van het FRB naar de werknemer en de werkgever. Termijn: **49** kalenderdagen.
- Indien nodig kan de PA-AA een onderzoek van de werkpost uitvoeren.



3 MOGELIJKE BESLISSINGEN:

- **A:** De werknemer zal op termijn het overeengekomen werk kunnen hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost. **In afwachting daarvan kan hij een aangepast of een ander werk uitvoeren.** De voorwaarden en modaliteiten voor het aangepast of ander werk worden beschreven op het FRB.
- **B:** De werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te verrichten, maar **kan wel een aangepast of ander werk uitvoeren.** De voorwaarden en modaliteiten voor de aangepaste werkpost of het ander werk worden beschreven op het FRB. Beroep is mogelijk binnen de **21** kalenderdagen.
- **C:** Het is om medische redenen op dit moment niet mogelijk om een re-integratiebeoordeling te doen. Het re-integratietraject is beëindigd en kan ten vroegste 3 maanden na deze beslissing opnieuw kan worden gestart (tenzij de PA-AA om goede redenen anders beslist).

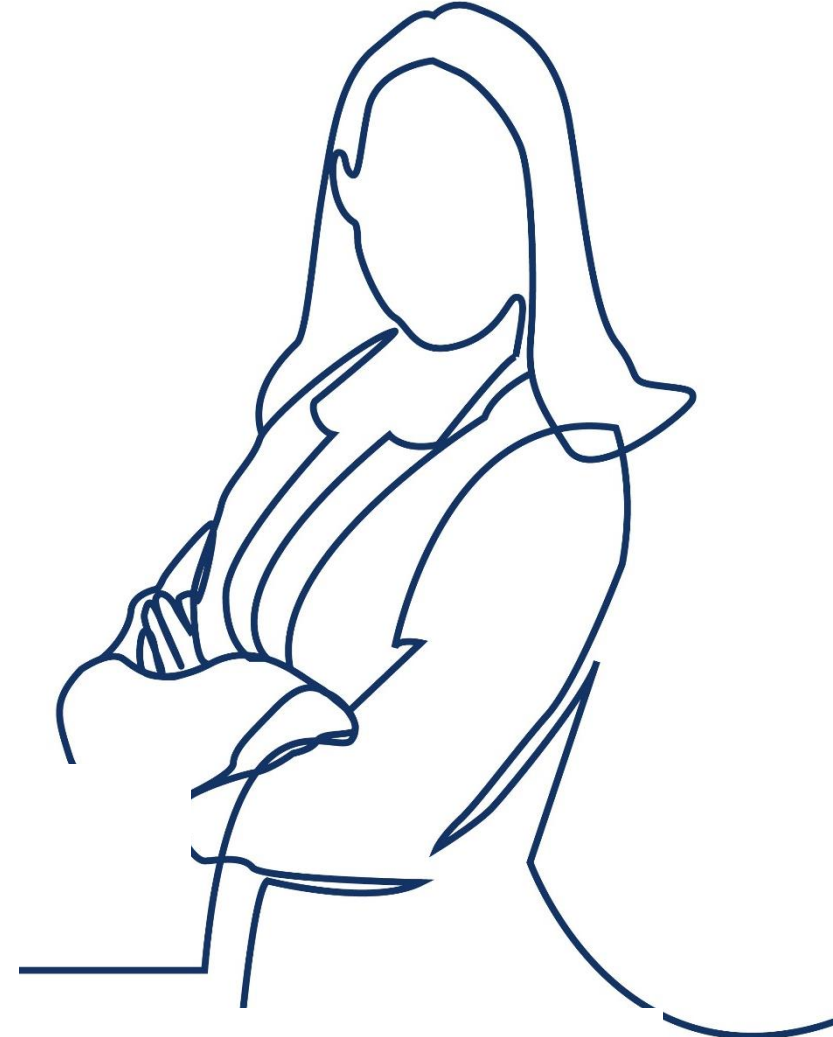
WAT MOET DE WERKGEVER DOEN?

- Na het medisch onderzoek en na ontvangst van het FRB met beslissing A of B moet de werkgever volgende documenten opstellen:
 - ofwel een **re-integratieplan**,
 - ofwel een **gemotiveerd verslag** met de uitleg waarom de door de PA-AA voorgestelde re-integratie technisch of objectief gezien onmogelijk is. ⚠ De argumentering hiervoor is zeer belangrijk.
- De werkgever bezorgt het re-integratieplan of verslag aan de werknemer:
 - binnen maximaal **63** kalenderdagen* indien beslissing **A**,
 - binnen maximaal **6 maanden*** indien beslissing **B** (definitieve arbeidsongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren).

* = te tellen vanaf de dag na ontvangst van het FRB

AANVAARDT DE WERKNEMER HET PLAN ?

- De werknemer aanvaardt dit plan al dan niet binnen maximaal **14** kalenderdagen (D+1 ontvangst van het plan).
 - Indien OK: hij ondertekent het plan en bezorgt het terug aan de werkgever
 - Indien niet OK: hij moet de redenen waarom hij weigert vermelden
 - Indien geen antwoord binnen de 14 kalenderdagen : dan neemt de werkgever contact op met de werknemer, bij voorkeur via aangetekend schrijven. Wordt dan nog steeds niet gereageerd, dan wordt dit beschouwd als een weigering van het re-integratieplan.



HET RE-INTEGRATIEPLAN

- + De werkgever **onderzoekt** de concrete mogelijkheden voor aangepast werk / ander werk / aanpassingen aan de werkpost
- + **Zo goed als mogelijk rekening houdend met (ernstig overwegen) :**
 - De aanbevelingen van de PA-AA
 - Het collectief re-integratiebeleid
 - Het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap
- **Overleg** werkgever / werknemer / PA-AA / andere personen

→ RE-INTEGRATIEPLAN **aangepast aan de gezondheidstoestand van de werknemer**

HET GEMOTIVEERD VERSLAG

- Dit verslag moet aantonen dat:
 - dat het **technisch of objectief onmogelijk** is, of om **gegronde redenen** redelijkerwijze niet kan worden geëist, om een re-integratieplan op te maken
 - + de mogelijkheden tot aanpassing van de werkpost en/of tot aangepast of ander werk ernstig werden **overwogen**
 - + In voorkomend geval, dat rekening werd gehouden met het **protocol (19/07/2007)** betreffende het recht op redelijke aanpassingen voor **personen met een handicap**
- Het gemotiveerd verslag wordt bezorgd aan de werknemer **en aan de PA-AA**
- **Einde** van het re-integratietraject

RE-INTEGRATIEPLAN: AKKOORD WN ?



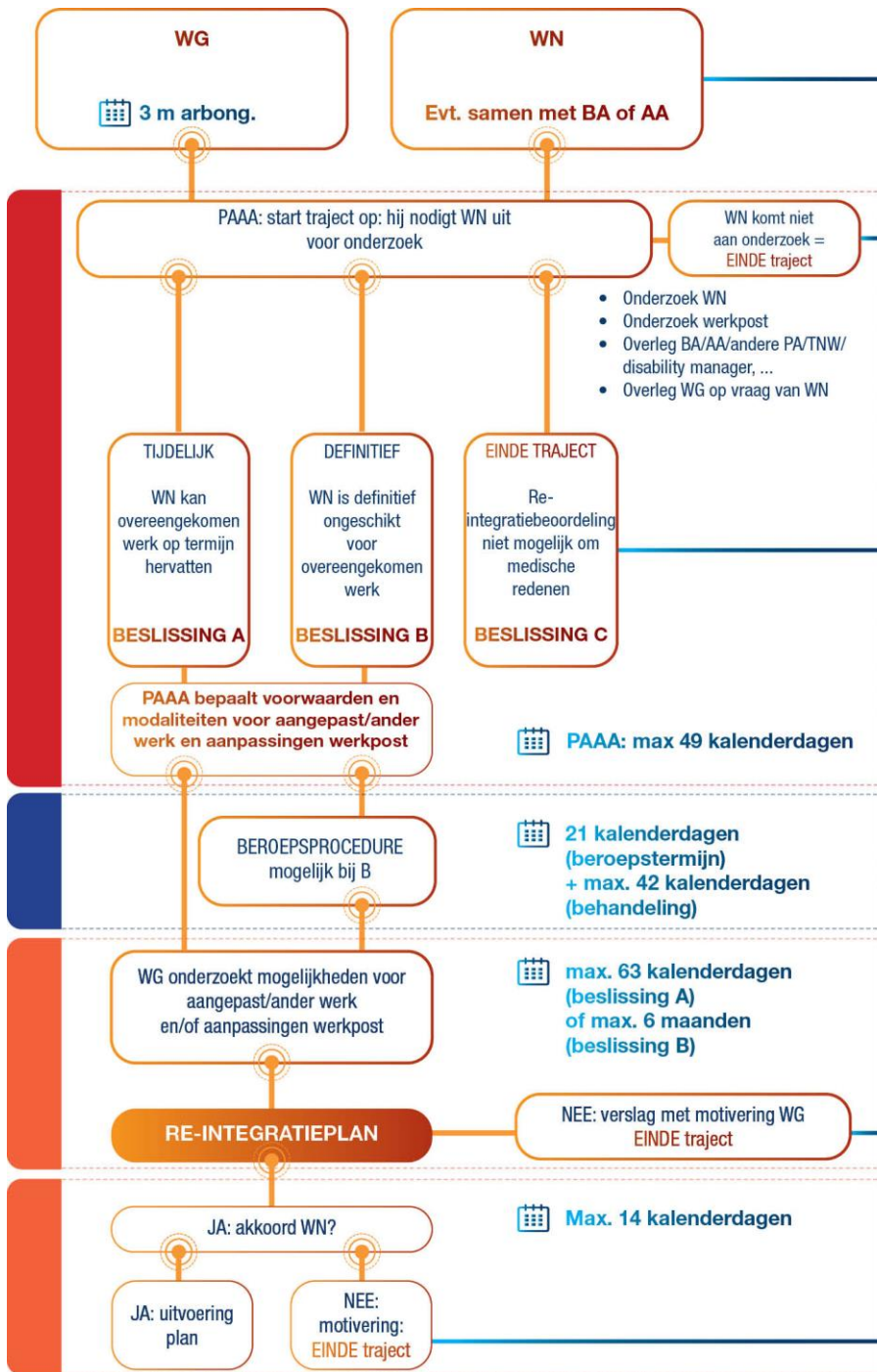
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

WANNEER IS EEN TRAJEKT BEËINDIGD?

- De werknemer is niet komen opdagen na 3 uitnodigingen, verstuurd met telkens minstens 14 dagen tussen elke uitnodiging
 - FRB met beslissing C
 - De werkgever heeft het goedgekeurde re-integratieplan bezorgd aan de PAAA en aan de *werknemer*
 - De werkgever heeft het door de werknemer geweigerde re-integratieplan bezorgd aan de PA-AA
 - De werkgever heeft het gemotiveerd verslag bezorgd aan de PA-AA en aan de *werknemer* (geen re-integratieplan)
- De PAAA brengt de *adviserend arts* op de hoogte van het einde van het re-integratietraject.

OVERZICHT

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg



Info mutualiteit Adviserend arts mutualiteit (-> TNW)

WAT MET VÓÓR 1 OKT BEGONNEN TRAJECTEN?

- **Geen overgangsmaatregelen:** voor trajecten die gestart werden vóór 1/10/'22 maar waarvoor de PA-AA nog geen beslissing heeft genomen, zal de PA-AA moeten kiezen voor één van de 3 nieuwe beslissingen (A-B-C).
- Als er een beslissing werd genomen en doorgegeven vóór 1/10/'22, dan blijft die geldig, maar de werkgever zal de **nieuwe termijnen** moeten toepassen voor het re-integratieplan of het gemotiveerd verslag.

COLLECTIEF RE-INTEGRATIEBELEID:

- 1x/jaar wordt aan het CPBW verslag uitgebracht:
 - door de PA-AA, over de verschillende soorten uitgevoerde consultaties (jaarlijks verslag) en over de uitgevoerde aanpassingen van de werkpost (aangepast werk, ander werk voorgesteld, definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk);
 - door de werkgever, over de re-integratieplannen en de gemotiveerde verslagen:
 - Ondernomen stappen om een aangepaste werkpost of een ander werk te vinden?
 - Waarom is er geen plan of waarom is het plan geweigerd?

→ Dat maakt het mogelijk om het collectief re-integratiebeleid opnieuw te evalueren, net als de mogelijkheden voor aangepast of ander werk, enz. en om aanpassingen uit te voeren of voorstellen te doen **om het welzijnsbeleid te verbeteren.**



**AFDELING 3: SPECIFIEKE PROCEDURE
(ART. 34) –
DEFINITIEVE ONGESCHIKTHEID**

ONDERZOEK OM TE BESLISSEN OVER EEN DEFINITIEVE ONGESCHIKTHEID:

- > Wie kan dit onderzoek aanvragen?
 - > de werkgever
 - > de werknemer
- > Voorwaarde? Minstens **9 maanden** ononderbroken **TAO**
- > Onderzoek ten vroegste 10 kalenderdagen na kennisgeving van het verzoek
- > De werknemer kan zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde (te vermelden op uitnodigingen)
- > Overleg door de PA-AA met de behandelend arts, de adviserend arts of de arts die het medisch attest geschreven heeft, indien de werknemer daarvoor zijn toestemming geeft (ondertekend schriftelijk document)

ONDERZOEK OM TE BESLISSEN OVER EEN DEFINITIEVE ONGESCHIKTHEID:

- > De werkgever wordt op de hoogte gebracht indien de werknemer **gedurende 3 maanden** 3 keer niet komt opdagen, waarbij er telkens een periode van minstens 14 dagen tussen de afspraken zat.
- > Nog niet van toepassing – Zal worden gepubliceerd met de wijzigingen van artikel 34 van de arbeidsovereenkomstenwet
- > Ondertussen blijft het huidige art. 34 van toepassing (beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht)

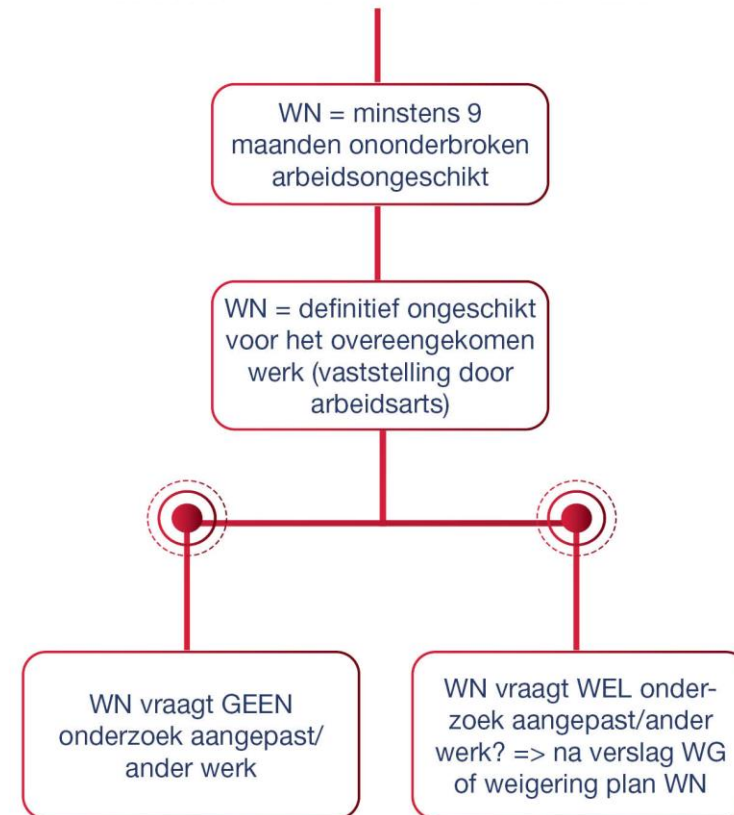


BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST WEGENS MEDISCHE OVERMACHT

Vanaf 1/10/22 tot inwerkingtreding nieuw artikel 34
Arbeidsovereenkomstenwet



Vanaf inwerkingtreding nieuw artikel 34
Arbeidsovereenkomstenwet: nieuwe voorwaarden!



FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

VOOR MEER INFORMATIE VERWIJZEN WE NAAR:

- > Koninklijk besluit van 11 september 2022 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft
- > uw arbeidsarts
- > onze FAQ-lijst, beschikbaar op www.cohezio.be.
- > www.werk.belgie.be, thema welzijn op het werk

Bedankt voor uw aandacht!

cohezio 