

Het **re-integratietraject** voor arbeidsongeschikte werknemers heeft als doel de werknemer te re-integreren bij zijn huidige werkgever.

Opstart van het re-integratietraject

Volgende partijen kunnen de opstart van een re-integratietraject vragen via onze template 'verzoek tot re-integratie':

- De **werknemer** zelf of zijn **behandelende arts** (mits toestemming), van zodra hij één dag arbeidsongeschikt is;
- De **werkgever, mits toestemming van de werknemer**; van zodra hij één dag arbeidsongeschikt is;
- De **werkgever**, als blijkt dat de werknemer **arbeidspotentieel*** heeft

De uitnodiging voor het onderzoek tot re-integratie zal aangetekend verstuurd worden naar de werknemer. De werknemer kan zich gedurende het hele re-integratietraject laten bijstaan door een werknemersafgevaardigde.

* arbeidspotentieel: na elke arbeidsongeschiktheid van een werknemer van ten minste 8 weken, moet de werkgever het arbeidspotentieel van deze werknemer laten inschatten door de arbeidsarts of zijn verpleegkundig personeel, die hiertoe een gestandaardiseerde werkwijze toepassen. Bij arbeidspotentieel kan de werkgever een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting (informeel) of een formeel re-integratietraject opstarten. De werkgever met meer dan 20 werknemers is verplicht om ten laatste 6 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een formeel re-integratietraject op te starten als de werknemer nog niet herstart is.

Mogelijke beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsarts

De preventieadviseur-arbeidsarts kan 3 beslissingen nemen:

- **Beslissing A:** de werknemer kan op termijn het overeengekomen werk **hervatten, eventueel mits aanpassing** van de werkpost, en kan in **afwachting daarvan** aangepast of **ander werk** uitvoeren;
- **Beslissing B:** de werknemer is **definitief ongeschikt** om het overeengekomen werk uit te voeren, maar kan **wel aangepast of ander werk** uitvoeren;
- **Beslissing C:** het is **om medische redenen (voorlopig) niet mogelijk om een re-integratiebeoordeling te doen**, bv. omdat het nog niet duidelijk is of de werknemer tijdelijk dan wel definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk of omdat de werknemer nog behandelingen moet ondergaan alvorens werkhervatting mogelijk is.

De arbeidsarts moet een **beslissing** nemen **binnen de 49 kalenderdagen na opstart** van het traject.

Werkgever maakt re-integratieplan of motivatieverslag op

Na een **beslissing A of B** van de arbeidsarts, moet de werkgever **overleg** plegen met de werknemer, de arbeidsarts en alle andere actoren die kunnen bijdragen tot de re-integratie, zoals bijvoorbeeld de Terug Naar Werk Coördinator van de mutualiteit. Hij doet dit **binnen de 63 kalenderdagen** bij een **beslissing A** en **binnen de 6 maanden** bij een **beslissing B**. Na het overleg maakt de werkgever ofwel een **re-integratieplan** op, ofwel een **motivatieverslag**:

Re-integratieplan

Indien **aangepast of ander werk** in de onderneming **mogelijk** is, maakt de werkgever een re-integratieplan op. Hij houdt hierbij zo goed als mogelijk rekening met de aanbevelingen van de arbeidsarts. Bijzondere aandacht moet gaan naar het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

De werkgever **bezorgt het re-integratieplan** aan de werknemer en geeft deze laatste de nodige **toelichting**. Binnen de **14 kalenderdagen** dient de werknemer een **beslissing** te nemen:

- Hij **aanvaardt** het plan: hij ondertekent het plan voor akkoord;
- Hij **weigert** het plan: hij moet de redenen van zijn weigering bekend maken.
- Hij **reageert niet** binnen de voorziene termijn: de **werkgever neemt contact op** met de werknemer. Als de **werknemer opnieuw niet reageert**, wordt dit beschouwd als een **weigering** van het re-integratieplan.

Motivatieverlag

De werkgever die, na grondig overleg met de betrokken actoren, besluit dat hij **geen re-integratieplan kan opmaken**, dient een **gemotiveerd verslag** op te maken. Hierin licht hij onderbouwd toe waarom het technisch of objectief onmogelijk is om de werknemer de re-integreren, of waarom het om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist. Uit het verslag moet duidelijk blijken dat alle mogelijkheden tot aanpassingen aan de werkpost en/of tot aangepast of ander werk, ernstig werden overwogen. Ook hier dient er rekening gehouden te worden met het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

De werkgever bezorgt het re-integratieplan of het motivatieverslag aan **de werknemer** en aan de **arbeidsarts** die op zijn beurt de **adviserend arts** van de **mutualiteit op de hoogte** brengt.

Beroep werknemer tegen beslissing B

De **werknemer kan beroep instellen** tegen een beslissing B waarbij hij definitief ongeschikt wordt verklaard om het overeengekomen werk uit te voeren. De werknemer heeft **21 kalenderdagen** de tijd om beroep in te stellen. De werknemer zal de werkgever en de arts sociaal inspecteur **via een aangetekende brief** moeten informeren van het feit dat hij beroep instelt tegen de beslissing van de arbeidsarts.

De **arts sociaal inspecteur** bij wie het beroep wordt ingediend, heeft **42 kalenderdagen** de tijd om een **uitspraak** te doen.

Collectief re-integratiebeleid

U dient een collectief re-integratiebeleid te hebben in uw bedrijf. U kunt een voorbeeld van een collectief re-integratiebeleid (voor kleine ondernemingen) terugvinden op onze website. Voor de grotere ondernemingen verwijzen wij u graag naar onze externe dienst. Wij bieden ondersteuning op collectief niveau door het helpen uitwerken van een aanwezigheidsbeleid en een re-integratiebeleid.

Ondernemingen met een comité voor preventie en bescherming op het werk zullen het re-integratiebeleid **jaarlijks moeten evalueren**. Hiertoe zal de **arbeidsarts** een kwalitatief en kwantitatief **verslag voorbereiden**, waarin onder meer het aantal spontane raadplegingen, het aantal vragen voor aanpassing van de werkpost, het aantal opgestarte re-integratietrajecten vermeld worden.

De **werkgever dient** voor het comité jaarlijks een **document op te maken** met geanonimiseerde en geglobaliseerde elementen uit de opgemaakte re-integratieplannen en gemotiveerde verslagen. Hij moet minstens de stappen vermelden die hij heeft ondernomen om ander of aangepast werk te zoeken, of om werkposten aan te passen, maar ook de redenen waarom er eventueel geen re-integratieplan kon worden aangeboden of de reden van weigering van een aangeboden re-integratieplan.