

Partnerdag 2023

Re-integratie

Break-out 2: Wie is wie in een re-integratietraject?

A nighttime photograph of the Ghent skyline, featuring the prominent spire of St. Nicholas' Church and other historic buildings, all reflected in the calm waters of a canal. The sky is a deep blue, and the city lights create a warm glow against the dark background.

gent:

Verwelkoming en inleiding

Myriam Carlier en Janick Smessaert

6 oktober 2023

Gsiw Actiegroep Re-integratie

- Gentse partners samenbrengen die willen meedenken over het thema Re-integratie van langdurig zieken.
- Eerste fase: Gentse situatie in kaart brengen:
 - Bestaande tools en methodieken, begeleidings- en ondersteuningsmogelijkheden en de informatiekkanalen (voorjaar 2022)
 - Data-analyse beschikbaar stellen (arbeidsongeschikten in Gent, ziekteverzuim per sector in Vlaanderen)
 - <https://stad.gent/nl/gent-stad-werking/historiek-en-initiatieven-van-gsiw/re-integratie-van-arbeidsongeschikten-ondersteunen>
- Tweede fase: Lerend Netwerk
 - Hoe we samen uitval op de werkvloer kunnen voorkomen en
 - Hoe we duurzame re-integratie van (langdurig) arbeidsongeschikten kunnen teweegbrengen

Verschillende rollen in het RIT

Vertrekkende vanuit de persoon die arbeidsongeschikt is (werkzoekend, werkend, zelfstandige): altijd via mutualiteit

- Terug naar werk coördinator (mutualiteit): Jolien Lammertyn (CM)
- Adviserend arts (mutualiteit): Dr. Annelies Hostens (CM)

Werknemer: via werkgever

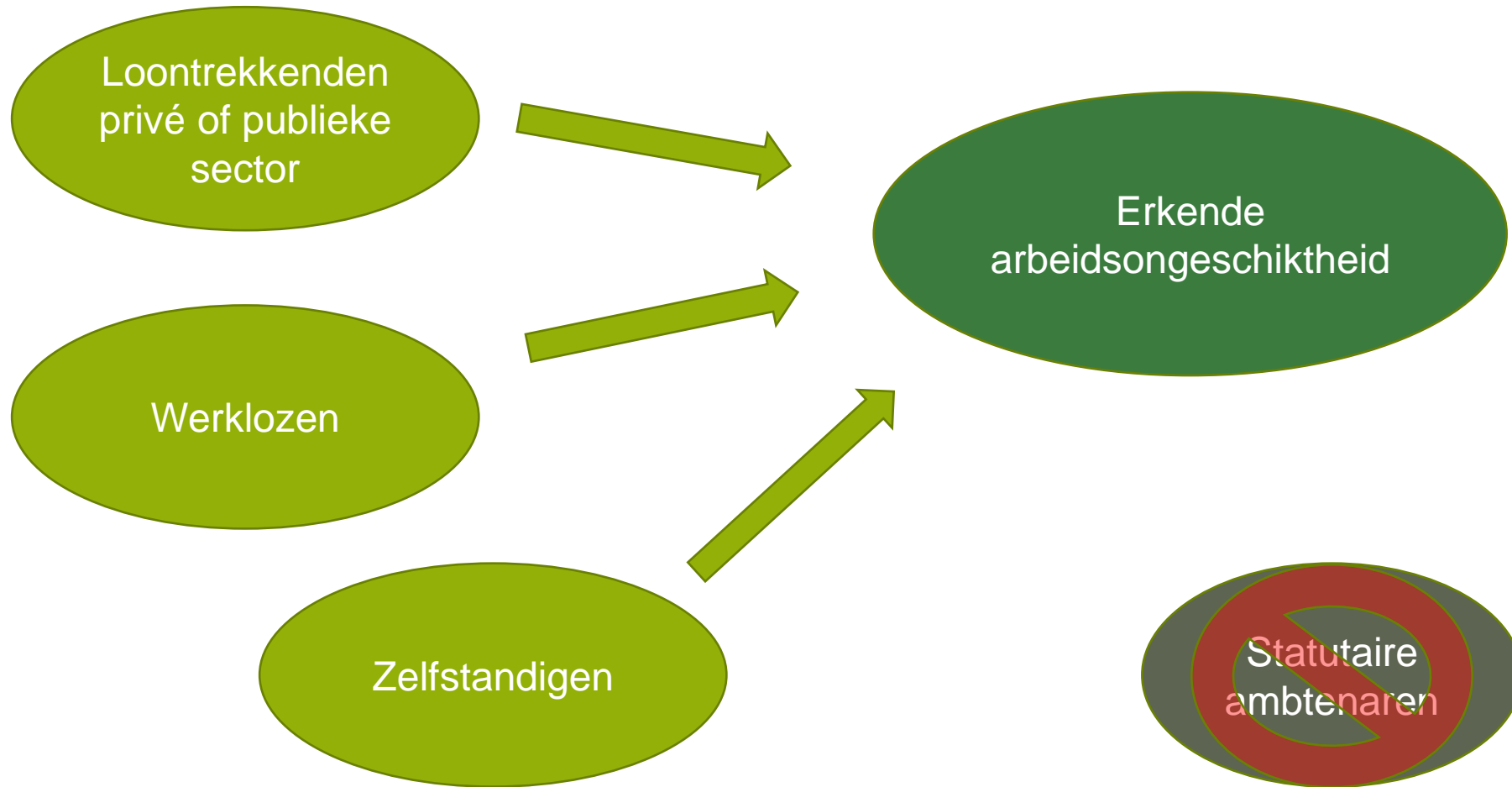
- Arbeidsarts (arbeidsgeneeskundige dienst werkgever): Dr. Geertrui Dumoulin (Mensura)
- Re-integratieteam (HR - intern werkgever): Saskia Vervaecke (Stad Gent)



Terug Naar Werk Traject

Gsiw – 6/10/2023

Doelgroep



Vragenlijst en categorisering

- Vragenlijst (QMV):
 - 10 weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid
 - binnen twee weken behoorlijk ingevuld naar de adviserend arts terug te sturen
- Categorisering:
 - Automatisch door info uit QMV
 - Tijdens consult bij paramedicus of adviserend arts
 - Leden waarbij werkhervatting mogelijk is = uitnodiging TNW-C

Een Terug Naar Werk-afspraken

Uitnodigingsbrief TNW-C

uw kenmerk
ons kenmerk
bijlage(n)

- AG / FW

AFZ CM - 1010102 448 98 - v5

PG-181100_M4803_004 (11.03.0010) - 0000001 - 25-04-2023 - Camille - 010102 448 98 - v5

datum 25-04-2023

Opgvolging van uw arbeidsongeschiktheid

Dag mevrouw

Op vraag van de adviserend arts, dr. , nodigt de terug-naar-werk coördinator u uit voor een eerste gesprek.

U wordt verwacht:

- op
- in
- om

In dit gesprek zal de Terug-naar-werk coördinator u de mogelijkheden tot ondersteuning om terug aan het werk te gaan, toelichten.

Meer informatie over het terug-naar-werk traject kan u vinden op onze website www.cm.be/terug-naar-werk.

Volg de nu geldende coronamaatregelen voor uw en onze gezondheid. Meer info vindt u op <https://www.info-coronavirus.be/nl/faq/>.

Met vriendelijke groeten

Coördinerend adviserend arts

Voor meer informatie kunt u contact opnemen via cm.be/terug-naar-werk, tnw.vlaamsbrabantbrussel@cm.be of 02 246 44 80 van maandag tot vrijdag, tussen 9u en 12u.



Een Terug Naar Werk Traject opstarten

Vier routings om een Terug Naar Werk Traject op te starten:

- Traject A via adviserend arts
- Traject B via lid
- Traject C via VDAB
- Traject D via arbeidsarts

Algemene missie

Begeleiding en
ondersteuning



Administratieve
opvolging en registratie



Opbouwen van
expertise en netwerk

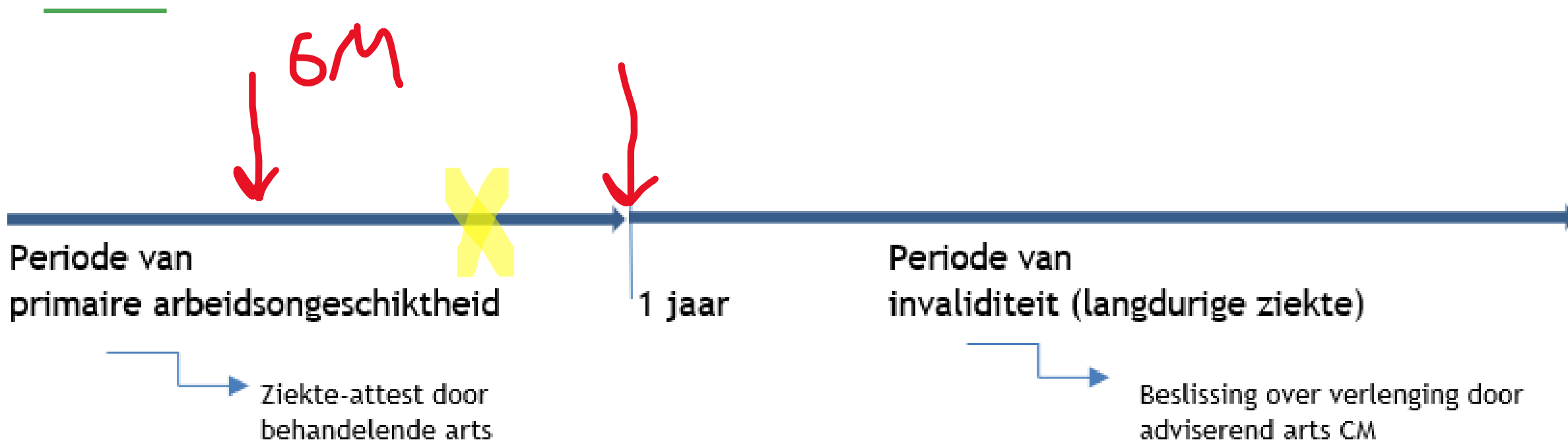


Mogelijke uitkomsten TNW-plan

- Informeel:
 - RIT Codex via arbeidsarts
 - Advies
 - Vrijwilligerswerk
 - Toegelaten activiteit huidige werkgever
 - ...
- Formeel:
 - Beroepsherscholing
 - Doorverwijzing VDAB
 - Toegelaten activiteit nieuwe werkgever
 - ...

Rol van adviserend arts

- Medische beoordeling van de arbeidsongeschiktheid



Referentieberoepen (loondienst – zelfstandigen)

Oproepbeleid

Rol van adviserend arts

- Medische beoordeling van de arbeidsongeschiktheid
- Contact opnemen met behandelend arts om de gezondheidstoestand, sociale en professionele status te beoordelen
- Mogelijkheden aanreiken re-integratie indien werkhervatting mogelijk is
 - Vb. doorverwijzing naar TNW
- Het TNW-plan beoordelen:
 - Compatibel met de gezondheidstoestand?
 - Realistisch op lange termijn?
- Samenwerking met TNW-C

Mogelijke documenten

Verklaring wijziging of stopzetting toegelaten activiteit

Bijlage 3

VERKLARING VAN STOPZETTING OF WIJZIGING VAN EEN TOEGELATEN ARBEID TIJDENS DE ARBEIDSONGESCHIKTHEID
(ART.100. §2. VAN DE GECOORDINEERDE WET VAN 14/07/1994)

IN TE VULLEN DOOR DE SOCIAAL VERZEKERDE

U moet deze verklaring verzenden naar (of afgeven aan) uw ziekenfonds [of de gewestelijke dienst van de Hulpkas voor Ziekte-en Invaliditeitsverzekering]

Ik, ondergetekende: Naam en voornaam (of plak een kleeftbriefje).....
Rijksregisternummer.....
GSM-of telefoonnummer
E-mail (facultatief)

verklaar dat (kruis aan en vul hieronder in hetgeen past)

ik, vanaf 00-00-0000, **definitief** het werk als **stopzet** waarvoor ik de toelating van de adviserend arts heb gehad.

ik **voorlopig**, wegens gezondheidsredenen of vrijwillig,
- vanaf 00-00-0000 (00,00 aangepaste arbeidsuren tot en met het einde van de maand)
- vanaf 00-00-0000 tot en met 00-00-0000 (00,00 aangepaste arbeidsuren)
het werk als, waarvoor ik de toelating van de adviserend arts heb ontvangen, **heb onderbroken**.

ik het **arbeidsvolume (het aantal uren)** van het werk als, waarvoor ik de toelating van de adviserend arts heb ontvangen,
- vanaf 00-00-0000 (tot en met 00-00- 0000)*, * *ter indicatie*
- vanaf 00-00-0000 (tot en met 00-00- 0000)*, * *ter indicatie*
heb verminderd.

ik het **arbeidsvolume (het aantal uren)** van het werk als, waarvoor ik de toelating van de adviserend arts heb ontvangen, **binnen de grenzen van deze toelating**,
- vanaf 00-00-0000 (tot en met 00-00- 0000)*, * *ter indicatie*
- vanaf 00-00-0000 (tot en met 00-00- 0000)*, * *ter indicatie*
heb verhoogd.

Ik bevestig op erewoord dat deze verklaring echt en volledig is.

Datum : □□-□□- □□□□.

Handtekening:

UW VERKLARING VAN STOPZETTING VAN DE TOEGELATEN ARBEID TIJDENS UW ARBEIDSONGESCHIKTHEID

(ART.100. §2. VAN DE GECOORDINEERDE WET VAN 14/07/1994)

Aanvraag tot toestemming vrijwilligerswerk

Vraag tot toestemming vrijwilligerswerk aan de adviserend-arts (wet van 3 juli 2005 met wijzigende wet van 19 juli 2006)



Identificatiegegevens

Naam: Voornaam:

Straat: Nr.: Bus: Index:

Postcode: Gemeente: Land:

Tel.: E-mailadres:

Rijksregisternummer:

Ik vraag als vrijwilliger te werken bij de onderstaande organisatie op basis van de informatie die mij door deze organisatie verstrekt werd.

Gegevens betreffende de VRIJWILLIGERSORGANISATIE (één aanvraagformulier per organisatie):

Naam:

Straat en nummer:

Postcode en gemeente:

Tel: Gsm:

E-mailadres:

Sociale doelstelling:

Gegevens over de activiteit waarvoor ik toelating vraag aan de adviserend-arts bij deze vrijwilligersorganisatie:

Periode: Onbepaalde periode
 Bepaalde, al gekende periode van tot

Begindatum:

Belangrijk: aard van de activiteiten die ik doe als vrijwilliger:
.....

Aankruisen wat van toepassing is.

De organisatie voorziet geen enkele vergoeding voor de vrijwilligersactiviteiten.

De organisatie betaalt een forfaitaire vergoeding (rekening houdend met de wettelijk vastgestelde maxima).

De organisatie betaalt een forfaitaire kostenvergoeding (rekening houdend met de wettelijk vastgestelde maxima), met de



Bedankt voor uw aandacht!

Zijn er nog vragen ?

Wie is wie bij Re-integratie

*Mevr. Saskia Vervaecke
Coördinator- expert Re-integratieteam Stad Gent*

*Dr. Geertrui Dumoulin
Arbeidsarts Mensura*

1 Contact met de arbeidsongeschikte werknemer met het oog op het faciliteren van de werkhervatting

Hoe?

Contactopname met de arbeidsongeschikte werknemer door de arbeidsarts of verpleegkundige EDPB

Werkgever neemt de nodige maatregelen om de arbeidsarts in kennis te stellen van elke arbeidsongeschiktheid van 4 weken of meer



Inhoud?

Werknemer informeren over de mogelijkheden tot werkhervatting:

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

Belangrijk:
Geen controle
geneeskunde:
artikel 1.4-22

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



Contactname: Rol werkgever - Stad Gent

HR-personeelsbeheer



- Brief medewerker + mail bij ontvangst ziekte-attest
- Mail leidinggevende

1 maand

- ✓ Praktische info
- ✓ Contactadressen
- ✓ Next steps

HR - Re-integratieteam



- Mail en tel leidinggevende
- Kaartje en tel medewerker

3 maand

- ✓ Hoe gaat het met u?
- ✓ Aanpak op maat voorbereiden: drempels en hefboomen
- ✓ Vrijwillig bezoek arbeidsarts en hervatting voorbereiden
- ✓ Informeren wettelijke rit-traject
- ✓ Next steps in samenspraak: informeel, wettelijk traject of traject medische overmacht

Arbeidsarts ism re-integratieteam, dienstchef en medewerker



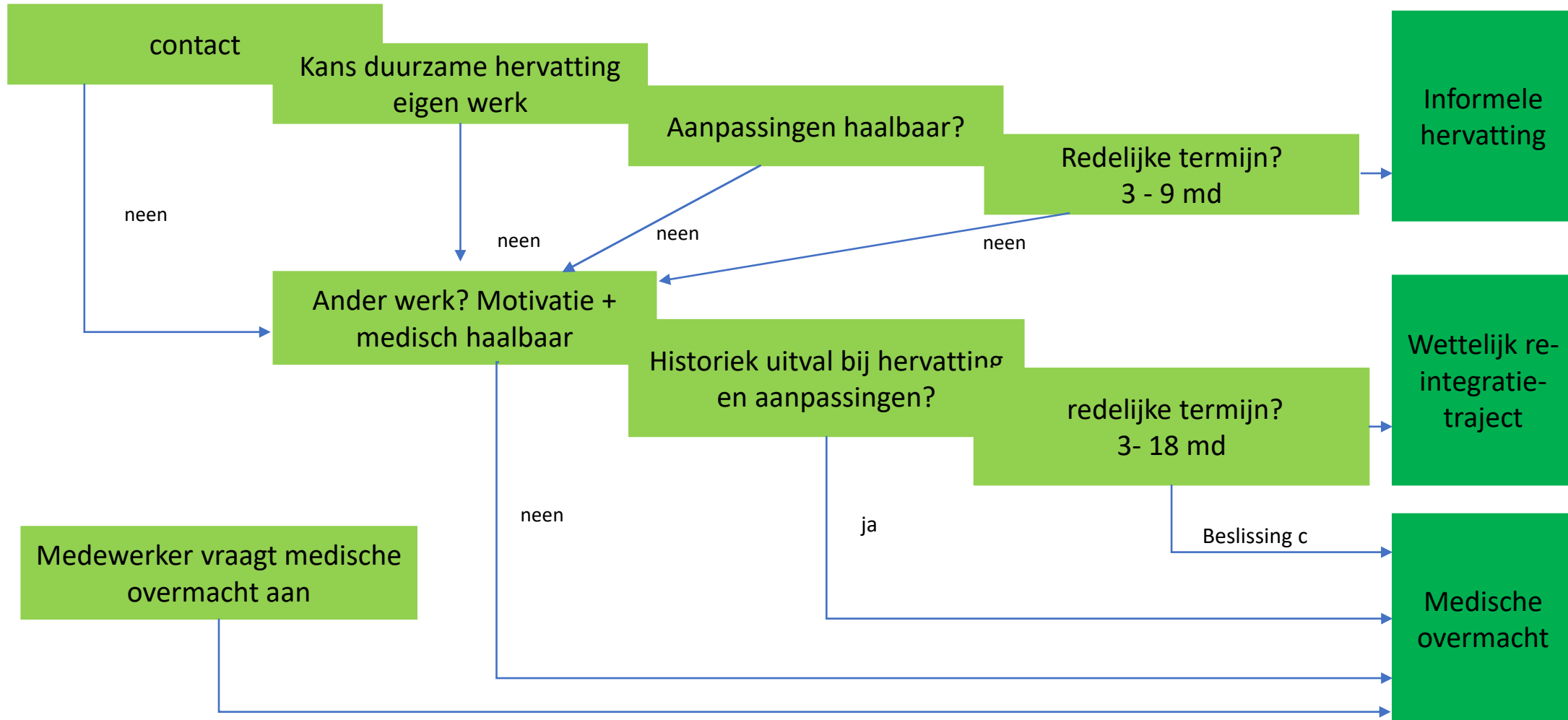
- Informerend overleg rit-team met mw en lg
- wettelijk-re-integratietraject of traject medisch overmacht

3 - 9- 18 maand

- ✓ Beoordeling geschiktheid tot hervatting in eigen of ander werk
- ✓ Voorbereiding hervatting ondersteunen
- ✓ Informeren
- ✓ Next steps

Contact leidinggevende en medewerker: zicht op herstel en werkhervatting

Stad Gent: Traject informeel – wettelijk – medische overmacht (contractuele MW)



2 Het re-integratietraject 2.0

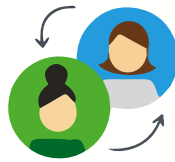
Re-integratie

Opstart - rollen



Re-integratie

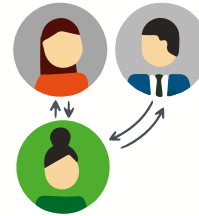
Re-integratiebeoordeling: stappenplan - rollen



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** werk en/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 door arbeidsarts

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

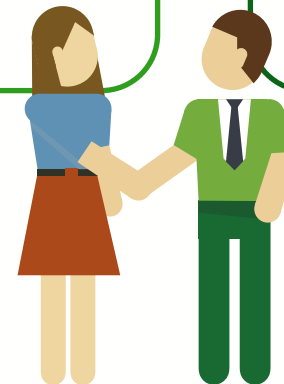
NEE (B)

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 het 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 werkherhvatting 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)

Opstellen van re-integratieplan door werkgever



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?

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

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

Stad Gent:

onderzoek aangepast of ander werk

Onderzoek voorwaarden (beslissing A en B)

- > Hervatting in eigen functie op dienst of departement = **eigen overeengekomen werk**
 - Onderzoek tijdelijke of definitieve voorwaarden (progressief hervatten, deeltijds werk medische redenen ikv arbeidsbeperking, redelijke aanpassingen,...)
 - > Hervatting in andere functie of departement = **ander werk**
 - Onderzoek loopbaanpaden (profiel, motivatie,..)
 - Heroriëntering medische redenen: voorrang op solliciteren - spelregels vb geen jobcreatie, stagemogelijkheid
 - Ondersteuning: sollicitatietraining, loopbaanadvies (loopbaanhandboek, loopbaanatelier, mindlab,...)
 - 3 maanden inlooptijd en opvolging bij heroriëntering na re-integratieplan
-

Visie

Collectief kader re-integratie

Collectief kader redelijke aanpassingen

Afspraken opstart traject medische overmacht (losgekoppeld van rit-traject)

Spelregels en voorwaarden ander of aangepast werk

Rollen

Stad Gent:

onderzoek aangepast of ander werk

Wekelijks re-integratie-overleg met arbeidsarts

- > Bespreken voorwaarden en interpretatie

- > Informeel overleg met medewerker, leidinggevende, arbeidsarts en RIT-coach

- > Wettelijk re-integratie-overleg met medewerker, leidinggevende, Rit-coach en arbeidsarts
 - Verduidelijken voorwaarden + logische loopbaanpaden
 - Opbouw takenpakket en werkregime
 - Afronden traject met plan of gemotiveerd verslag

Rollen

1. **Arbeidsarts:** Coördineert wettelijke trajecten, beoordeelt medische geschiktheid

2. **Medewerker:** Mogelijkheden en motivatie loopbaanpaden

3. **Leidinggevende:** Mogelijkheden aanpassingen binnen team

4. **HR-partner:** Mogelijkheden binnen departement onderzoeken

5. **RIT-coach:** Faciliteren, link tussen medewerker, dienst, arbeidsarts, ondersteunende diensten, opmaak plan en verslag

6. **Ondersteunende diensten:** administratie, ergonoom, PAPS, facilitaire ondersteuning, IT-support, tijdelijke stages