

DE RE-INTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS

Verscheidende studies tonen aan dat het ziekteverzuim in België problematisch is. De vergrijzing van de beroepsbevolking en het verlengen van de pensioenleeftijd zorgt ervoor dat vooral oudere werknemers ermee te maken krijgen. Een langdurige afwezigheid van het werk wegens ziekte heeft grote gevolgen. In de eerste plaats voor de werknemer zelf; hoe langer men thuis moet blijven, hoe kleiner de kans dat men na verloop van tijd terug aan het werk kan. Voor bedrijven en voor de samenleving in het algemeen heeft dit grote kosten en uitgaven tot gevolg.

Als mogelijke uitdagingen om het langdurig ziekteverzuim in te perken, denkt men in 2 richtingen: enerzijds het nemen van preventieve maatregelen op het niveau van de bedrijven en anderzijds de re-integratie van arbeidsongeschikte personen naar de arbeidsmarkt.

Bedrijven in dit land hebben de verplichting om de risico's te beheersen waaraan de werknemers tijdens hun arbeid in de onderneming worden blootgesteld. Daartoe voert men verplichte risicoanalyses uit, zowel op het vlak van fysieke als van mentale gezondheid en veiligheid. Niet alle risico's in een bedrijf kunnen worden vermeden. Maar het is noodzakelijk de mogelijke schade als gevolg van die risico's zoveel mogelijk in te dijken. Wat fysieke klachten betreft, zoals bijvoorbeeld musculoskeletale aandoeningen, hebben oplossingen zoals ergonomische aanpassingen in heel wat bedrijven reeds ingang gevonden. Op het vlak van psychische problemen, stress, burn-out, conflicten, pesterijen ... zijn de risico's heel wat moeilijker in te schatten en de oplossingen niet zo kant en klaar voorhanden. Daarom is het van groot belang dat de werkgever een re-integratiebeleid uitwerkt dat ingebed is in het globaler welzijns- en veiligheidsbeleid van zijn onderneming.

Het re-integratiebeleid van een onderneming regelt stapsgewijs de manier waarop een arbeidsongeschikte werknemer kan begeleid worden met het oog op zijn terugkeer naar het bedrijf. Het verloop van een re-integratietraject van een arbeidsongeschikte werknemer verloopt volgens bepaalde wettelijke vastgelegde procedures. Daarnaast heeft de onderneming de vrijheid om arbeidsongeschikte werknemers volgens haar eigen goeddunken te ondersteunen tijdens dat traject. Een re-integratiebeleid denkt na over wie welke rol op zich gaat nemen, welke de mogelijkheden zijn binnen het bedrijf op aangepast of ander werk, wat de rol van vertrouwenspersonen of vakbonden kunnen zijn, wie dit alles gaat opvolgen en coördineren, hoe men lessen kan trekken en evalueren, enzovoort. Het uitwerken van een re-integratiebeleid voor arbeidsongeschikte werknemers maakt deel uit van het sociaal overleg in de onderneming en het is de verantwoordelijkheid van de leden van het Comité Bescherming en Preventie op het Werk dat dit beleid uitgevoerd en opgevolgd wordt.

ACVLB-afgevaardigden die met deze problematiek aan de slag zijn in hun bedrijf, kunnen voor meer informatie en concrete hulp terecht bij de [ACVLB-loopbaanconsulenten](#). De loopbaanconsulenten beantwoorden graag je vragen en kunnen je tips en advies geven op basis van hun ervaringen met andere bedrijven. Je vindt hun contactgegevens via www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten. Meer info vind je ook op www.aclvb.be/nl/re-integratie-langdurig-zieken waar de volgende publicaties kunt downloaden: *Re-integratiebeleid in de onderneming* en *Nieuwe re-integratieregels* voor arbeidsongeschikte werknemers.