



FAQ Re-Integratie

FAQ Re-Integratie

Start re-integratietraject

1. Wie nodigt de werknemer uit voor een re-integratieonderzoek?

- a. Indien de vraag voor het re-integratietraject door **werkgever** gesteld wordt: De arbeidsgeneesheer maakt een afspraak met de werknemer en informeert de werkgever hierover. Dit verdient de voorkeur. Alternatief kan de afspraak voor de re-integratiebeoordeling, zoals de gewoonte is voor andere types onderzoeken, via de werkgever worden gemaakt, die dan de afspraak doorgeeft aan zijn werknemer.
- b. Indien de vraag voor het re-integratietraject door **werknemer** gesteld wordt: De werknemer maakt zelf rechtstreeks de afspraak voor de re-integratiebeoordeling. Een bevestiging van de afspraak wordt in kopij aan de werkgever bezorgd. De arbeidsgeneesheer informeert de adviserend geneesheer van de mutualiteiten over de afspraak.
- c. Indien de vraag voor het re-integratietraject door **behandelende arts** met toestemming van werknemer gesteld wordt: De behandelende arts bezorgt de contactgegevens van de werknemer aan de arbeidsgeneesheer. De arbeidsgeneesheer maakt een afspraak met de werknemer en informeert de werkgever en adviseur hierover.
- d. Indien de vraag voor het re-integratietraject door de **adviserend geneesheer** van de mutualiteiten gesteld wordt: De adviseur bezorgt de contactgegevens van de werknemer aan de arbeidsgeneesheer. De arbeidsgeneesheer maakt een afspraak met de werknemer en informeert de werkgever hierover.

2. Hoe wordt de afspraak bevestigd?

Een bevestiging van de afspraak wordt via brief (niet aangetekend) of e-mail verstuurd. Door een schriftelijke bevestiging van de afspraak kan de PAAG aantonen dat hij het nodige gedaan heeft.

3. Wat wordt in de uitnodiging vermeld?

- a. Er wordt vermeld of de afspraak op vraag van de werknemer, zijn behandelende arts, de adviserend geneesheer van de mutualiteiten of de werkgever gemaakt werd.
- b. Indien de afspraak door de behandelende arts, de werkgever of de adviserend geneesheer van de mutualiteiten gemaakt werd wordt gevraagd de afspraak te bevestigen.
- c. Indien de afspraak niet past wordt gevraagd onmiddellijk te bellen voor een nieuwe afspraak.
- d. Er wordt maar 1 keer uitgenodigd.
- e. Er wordt vermeld dat het niet reageren op de uitnodiging en afwezigheid op de raadpleging consequenties kan hebben voor de verdere behandeling van het dossier door de mutualiteiten.
- f. Vermelding van contactpersoon en telefoonnummer EDPB voor bevestiging of wijziging afspraak.
- g. Er wordt gevraagd een kopij van alle relevante medische documenten (het medisch dossier) op de raadpleging mee te brengen.
- h. Er wordt gevraagd om een vignet van de mutualiteiten mee te brengen.

4. Moet de werknemer zich kunnen verplaatsen?

Voor een re-integratiebeoordeling moet een werknemer zich kunnen verplaatsen.

De re-integratiebeoordeling vindt plaats in de kabinetten van de EDPB of in het kader van specifieke afspraken in de lokalen die de werkgever aan de EDPB ter beschikking stelt.

5. Wordt steeds een afspraak bij de arbeidsgeneesheer voorzien voor een re-integratiebeoordeling en moet deze onmiddellijk na de aanvraag vastgelegd worden?

Het is mogelijk dat er voorafgaandelijk aan de uitnodiging van de werknemer het dossier eerst administratief voorbereid moet worden met als doel:

- a. Door de werkgever een beschrijving van de “overeengekomen arbeid” te ontvangen.
- b. Mits akkoord van de werknemer de relevante medische verslagen en contactgegevens van de mutualiteit en zijn behandelende arts te ontvangen.

De arbeidsgeneesheer nodigt de werknemer voor wie hij een re-integratieverzoek heeft ontvangen, uit voor een re-integratiebeoordeling om:

- a. Na te gaan of de werknemer op termijn het overeengekomen werk, desgevallend mits een aanpassing van de werkpost, opnieuw zal kunnen uitoefenen.
- b. De mogelijkheden voor re-integratie te onderzoeken, op basis van de arbeidscapaciteiten van de werknemer.

Benodigde informatie voor een re-integratiebeoordeling

6. Welke gegevens heeft de arbeidsgeneesheer nodig voor het re-integratiebeoordeling?

- a. Een uitgebreid medisch verslag waaruit zij toestand blijkt.
- b. De contactgegevens van de mutualiteit, huisarts, behandelende arts en specialisten.
- c. Toestemming van werknemer om deze artsen te contacteren.
- d. Advies van de behandelende arts over de re-integratiemogelijkheden.
- e. Advies over mogelijke evolutie van de toestand (is toestand definitief?).

7. Wat als de arbeidsgeneesheer de in de uitnodiging gevraagde gegevens (of een deel) niet krijgt?

De arbeidsgeneesheer zal op basis van de beschikbare gegevens en zijn eigen bevindingen al dan niet een beslissing nemen. Indien de arbeidsgeneesheer geen beslissing kan nemen vermeld hij op het document voor re-integratiebeoordeling “noodzakelijke medische informatie wordt niet ter beschikking gesteld, een beslissing kan niet genomen worden”.

Verloop re-integratiebeoordeling

8. *Wat als de werknemer niet op de afspraak verschijnt?*

De arbeidsgeneesheer deelt onmiddellijk aan werkgever en adviserend geneesheer van de mutualiteiten mee dat de werknemer niet op de raadpleging verschenen is. Hij vermeldt op het document voor re-integratiebeoordeling "Werknemer niet aanwezig op consult".

9. *Wat als de werknemer zich tijdens de voorziene periode niet voor het re-integratiebeoordeling aanmeldt?*

De arbeidsgeneesheer deelt aan werkgever en adviserend geneesheer van de mutualiteiten mee dat er geen beslissing kan genomen worden. Hij vermeldt op het document voor re-integratiebeoordeling "Werknemer niet aanwezig op consult".

10. *Welke logica volgt de arbeidsgeneesheer bij zijn beslissing over aangepast of ander werk?*

De arbeidsgeneesheer steunt zich op de momenteel in de onderneming aanwezige functies en het huidige werk van de betrokken werknemer bij de werkgever.

11. *Moet de arbeidsgeneesheer toegewezen aan het bedrijf zelf het re-integratietraject behartigen?*

Dit is niet noodzakelijk. Zeker voor kleine bedrijven zal in functie van de beschikbaarheid van de arbeidsgeneesheer gewerkt worden.

12. *Moet de arbeidsgeneesheer bij het onderzoek van de werkpost of werkomgeving fysiek een bezoek brengen?*

Dit is niet nodig bij kennis van de werkpost en werkomgeving. De arbeidsgeneesheer mag zich hierbij ook laten bijstaan door ander preventieadviseurs die indien nodig een bezoek aan de werkpost of de werkomgeving kunnen brengen.

Beslissing re-integratiebeoordeling

13. *Wat wordt verstaan onder overeengekomen werk?*

Het laatst uitgevoerd werk afgesproken tussen werkgever en werknemer.

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om het overeengekomen werk te beschrijven en de arbeidsgeneesheer hierover te informeren.

Het gaat niet over het werk zoals dat bepaald staat in de arbeidsovereenkomst, want dat kan intussen ingrijpend veranderd zijn. Hoewel een ingrijpende verandering van het werk in principe slechts kan gebeuren mits een aanpassing van de arbeidsovereenkomst, wat de verantwoordelijkheid is van de werkgever.

14. Hoe moet de arbeidsgeneesheer aangepast werk in zijn beslissing interpreteren?

Welke taken bij de werkgever nog uitgevoerd kunnen worden. Welke aanpassingen kunnen gebeuren naar middelen, werkuren, arbeidstijd, arbeidsorganisatie,...

Het is aan de arbeidsgeneesheer te beoordelen wat de arbeidscapaciteit is van de betrokken werknemer, terwijl het aan de werkgever toekomt na te gaan of het mogelijk is deze werknemer een aangepast of ander werk aan te bieden. Zo de arbeidsgeneesheer beslist dat de betrokken werknemer bekwaam is om ander/aangepast werk te doen in de onderneming, dan is het de taak van de werkgever na te kijken wat hiervoor de mogelijkheden zijn. Kan de werkgever hier niet verder op ingaan, dan zal dit dienen gemotiveerd te worden in een verslag (te bezorgen aan de arbeidsgeneesheer en de werknemer). Het is aan de werkgever om te zien of het bijv. mogelijk is een job op te splitsen, taken te heroriënteren.

Er dient ook rekening mee te worden gehouden dat het re-integratie plan ook kan voorzien in vorming/opleiding van de werknemer zodanig dat deze wel in aanmerking zou kunnen komen voor een definitief aangepast werk.

15. Kan een werkgever nog medische overmacht invoeren?

De rechtspraak geeft geen eenduidige interpretatie aan het begrip medische overmacht.

De werkgever behoudt de mogelijkheid om dit in te roepen, maar pas nadat het re-integratietraject werd doorlopen.

16. Wat als de werknemer het aangeboden aangepast werk weigert?

De werknemer kan – gemotiveerd- laten weten dat hij het aangeboden aangepast werk niet kan uitvoeren. In dat geval blijft hij onder het systeem van de ziekteverzekering met het risico dat de adviserend geneesheer een socio-professioneel re-integratie traject opstart in samenwerking met de VDAB.

Diversen

17. Wat gebeurt er met het re-integratietraject bij verandering van EDPB door de werkgever?

De bevoegde EDPB blijft de re-integratiebeoordeling opvolgen tot op het ogenblik dat de wijziging een feit is. Deze beoordeling volgt het gezondheidsdossier van de werknemer.

18. Is het KB re-integratie ook bedoeld bij langdurige arbeidsongeschiktheid als gevolg van beroepsziekte en arbeidsongevallen?

Neen. Beroepsziekte en arbeidsongevallen kennen hun eigen systeem van tussenkomst. De procedure zoals beschreven in het KB re-integratie is hier niet van toepassing.

Het neemt echter niet weg dat ook een re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten bij beroepsziekte of na arbeidsongeval moet nagestreefd worden.



19. Heeft het KB re-integratie ook betrekking op statutaire ambtenaren?

Ja. Een vraag voor opstart kan gesteld worden door werkgever, werknemer en behandelend arts. Het re-integratietraject zal echter niet door de adviserend geneesheer van de mutualiteiten opgestart worden.

20. Kan een re-integratietraject opgestart worden indien de werknemer voor 2 werkgevers werkt?

Ja, dat is mogelijk.