
BIJLAGE 11

RE-INTEGRATIE LANGDURIG ARBEIDSONGESCHIKTE PERSONEELSLEDEN

Art. 1. – Principe

Het Koninklijk Besluit van 11 september 2022 tot wijziging van de Codex over het Welzijn op het Werk wil een vlotte re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers bevorderen.

Deze bijlage is van toepassing op alle personeelsleden van de gemeente en het OCMW, alsook op het gesubsidieerd onderwijspersoneel.

Art. 2. – Arbeidsongeval of beroepsziekte

Na een langdurige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte kan een re-integratietraject ten vroegste worden opgestart op het moment waarop de tijdelijke arbeidsongeschiktheid geëindigd is in overeenstemming met de arbeidsongevallen- en beroepsziektewetgeving.

Art. 3. – Re-integratietraject – stap 1 De opstart

Het re-integratietraject gaat van start:

- ofwel op verzoek van de medewerker zelf of zijn behandelend arts, na instemming van de medewerker, tijdens de arbeidsongeschiktheid
- ofwel vraagt het bestuur dit aan bij de preventieadviseur-arbeidsarts (verder PA-AA genoemd):
 - bij een onafgebroken arbeidsongeschiktheid van de medewerker van 3 maanden of langer
 - wanneer de medewerker een doktersattest bezorgt waaruit blijkt dat deze definitief ongeschikt is om de huidige taken uit te voeren.

Na de aanvraag verwittigt de PA-AA automatisch de adviserend arts van het ziekenfonds.

Art. 4. - Re-integratietraject – stap 2 De beoordeling

De PA-AA nodigt de medewerker uit voor een re-integratiebeoordeling. Indien deze tot 3 keer toe niet ingaat op de uitnodiging wordt het traject afgesloten. Het bestuur en de adviserend arts worden hiervan op de hoogte gebracht.

- De PA-AA gaat na of de medewerker op termijn:
 - De huidige taken kan hervatten, al dan niet met aanpassingen
 - In aanmerking komt voor ander of aangepast werk, op basis van de arbeidscapaciteiten
- De medewerker kan zich tijdens het re-integratietraject laten begeleiden door een vakbondsafgevaardigde.
- De PA-AA moet over zoveel mogelijk informatie kunnen beschikken. Daarom wordt aan de medewerker gevraagd relevante onderzoeksresultaten ter beschikking te stellen van de PA-AA.
- Om de slaagkansen te verhogen, wordt overleg gepleegd met de verschillende betrokkenen. Dit kan wel enkel met toestemming van de medewerker.
- De PA-AA neemt een beslissing binnen de 49 kalenderdagen na ontvangst van de aanvraag. Dit resulteert in één van de volgende beslissingen:
 - De medewerker kan op termijn het overeengekomen werk hervatten. Aangepast werk of ander werk is mogelijk.
 - De medewerker is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk bij het bestuur te hervatten maar kan wel hervatten met aangepast of ander werk.
 - Het is om medische redenen niet opportuun om momenteel een re-integratietraject te starten. Een nieuw traject kan ten vroegste drie maanden na deze beslissing opgestart worden

De beslissing wordt door de PA-AA meegedeeld via het 'formulier voor re-integratiebeoordeling'.

Art. 5. – Re-integratietraject – stap 3 Het overleg

- De PA-AA beslist of tijdelijk aangepast werk mogelijk is en overlegt met de medewerker en het bestuur over de concrete invulling ervan.
- Dit overleg kan opgestart worden zodra het bestuur het 'formulier voor re-integratiebeoordeling' heeft ontvangen (beslissing A) of na het verstrijken van de beroepsprocedure (21 dagen) of het ontvangen van het beroepsresultaat (beslissing B).

Art. 6. – Re-integratietraject – stap 4 Opmaak van het re-integratieplan

- Na het overleg wordt een re-integratieplan opgemaakt door het bestuur waarin rekening wordt gehouden met de resultaten van het overleg en met de adviezen van de PA-AA. Dit plan vermeldt concreet:
 - de aanpassingen aan de werkplek
 - het aangepast werk met gedetailleerde vermelding van de aanpassingen en eventuele progressieve stappen
 - de voorgestelde opleidingen en/of begeleiding met hun bijhorende actoren
 - de geldigheidsduur van het re-integratieplan
- Dit plan wordt opgemaakt binnen de 63 kalenderdagen (beslissing A) of na 6 maanden (beslissing B).
- Stelt het re-integratieplan een progressieve werkhervatting voor, dan bezorgt de PA-AA het re-integratieplan aan de adviserend geneesheer van het ziekenfonds.
- De medewerker ondertekent binnen de 14 dagen het re-integratieplan. Gaat hij niet akkoord, dan motiveert hij waarom.
- Indien na ernstige overwegingen blijkt dat een re-integratieplan niet realistisch is, wordt dit gemotiveerd vermeld in een verslag dat aan de medewerker en de PA-AA wordt bezorgd (zelfde termijn als re-integratieplan).

Art. 7. – Re-integratietraject – stap 5 Uitvoering en opvolging

- De PA-AA volgt de medewerker, die in een re-integratietraject stapte, op.
- De PA-AA overlegt regelmatig met het bestuur en de medewerker.
- Indien de gezondheidstoestand van de medewerker wijzigt en niet meer strookt met het re-integratieplan, kaart de medewerker dit spontaan aan bij de PA-AA.
- Het bestuur brengt de PA-AA op de hoogte van alle arbeidsongeschikte medewerkers die 4 weken of langer afwezig zijn. De PA-AA informeert deze medewerkers over alle mogelijkheden om een werkhervatting te faciliteren.

Art. 8. – Re-integratietraject – Beroepsprocedure

- Indien de PA-AA beslist dat de medewerker zijn huidige taken nooit meer kan hervatten, dan kan de medewerker hiertegen in beroep gaan.
- De medewerker stuurt een aangetekend schrijven naar de bevoegde arts-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (Koning Albertstraat 16B, 3290 Diest) en dit binnen de 21 dagen na ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling.
- De medewerker brengt ook het bestuur op de hoogte.
- De medewerker kan deze procedure maar 1 keer opstarten tijdens een lopende re-integratietraject.
- De uitspraak volgt binnen de 42 kalenderdagen na ontvangst van het beroep. De medewerker en het bestuur worden hiervan in kennis gesteld.

Heb je nog vragen of wil je meer informatie? Neem contact op met de personeelsdienst (016-79 11 13, personeelsdienst@holsbeek.be).