

BIJLAGE 14: Re-integratiebeleid Ter Heide voor contractuele medewerkers

Aanloop

Ter Heide heeft een aanwezigheidsbeleid waarbij we inzetten op primaire, secundaire en tertiaire preventie van welzijn van iedere medewerker op en naast de werkvloer.

We stellen ons positief en duurzaam welzijnsbeleid in vanuit de vertrouwenscultuur die er is in de organisatie.

Visie

We hechten veel waarde aan de balans tussen individuele kenmerken van iedere medewerker (gezondheid, competenties, waarden en houding) en werkvereisten (doelen, waarden en normen van de organisatie). De balans geeft het werkvermogen aan in welke mate een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn/haar huidig werk uit te voeren.

Wanneer een medewerker omwille van ziekte er niet kan zijn, engageren we ons ervoor om een snelle en effectieve re-integratie te voorzien waar dit mogelijk is.

Een succesvolle re-integratie is een gedeelde verantwoordelijkheid van de individuele medewerker en de werkgever. Het proces van re-integratie start vanuit een duidelijk kader waarbij een positief en duurzaam welzijnsbeleid aan de basis ligt. In samenwerking met elkaar, onze externe preventiedienst en het doktersadvies streven we ernaar om de terugkeer van de arbeidsongeschikte medewerkers naar het oorspronkelijk arbeidsproces, naar een aangepaste werkplek of nieuwe functie, of een nieuwe tewerkstelling in de arbeidsmarkt te voorzien.

Procedure

Contact

Zoals bepaalt is in artikel 70.2 van het arbeidsreglement van Ter Heide zal de directe leidinggevende van de werknemer wekelijks contact opnemen met de werknemer tijdens zijn/ haar afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.

Preventief re-integratietraject

De werknemer kan aan zijn/haar leidinggevende vragen om een aanpassing van zijn/ haar werkpost en/of ander of aangepast werk wanneer de werknemer dreigt arbeidsongeschikt te worden. De werkgever kan indien nodig advies vragen aan de preventieadviseurs. De leidinggevende informeert de werknemer zo snel mogelijk over het gevolg of over het feit dat hij/zij niet op de vraag kan ingaan.

Re-integratietraject

Informeel

1. Informeel re-integratietraject

Zowel werknemer als werkgever kunnen een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting aanvragen om de terugkeer veilig, haalbaar en gedragen voor te bereiden.

De werknemer en de werkgever kunnen, ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid, een informeel re-integratietraject aanvragen. Het doel van dit traject is het faciliteren van de werkhervatting. De werknemer is niet verplicht om hierop in te gaan indien de werkgever het initiatief nam.

De werkpost van de werknemer wordt, indien nodig, onderzocht.

Mits toestemming van de werknemer kan de arbeidsarts betrokken worden bij dit traject en in functie van het gezondheidsprobleem van de werknemer is bijstand van andere PA's ook mogelijk.

Er worden aanbevelingen aan de werkgever voorgelegd voor ander/ aanpast werk of aanpassing van de werkpost.

2. Werkhervattingsgesprek

Vanaf vier werken afwezigheid zal de leidinggevende een werkhervattingsgesprek hebben met de medewerker. Dit gebeurt voor de effectieve opstart van de medewerker en kan gebeuren samen met HR. De onzekerheden of onduidelijkheden zijn op die manier voor een opstart al weggewerkt.

3. Progressieve tewerkstelling/ gedeeltelijke hervatting van de arbeid.

Na een periode van volledige ongeschiktheid is het mogelijk dat de werknemer tijdelijk verminderd arbeidsgeschikt is, maar dat hij op medisch advies van de behandelende arts en/of de adviserend arts van het ziekenfonds het werk deeltijds mag hervatten of een ander lichter werk mag uitvoeren dan het werk waarvoor hij was aangeworven.

De medewerker informeert zijn/ haar leidinggevende over de intentie om progressief te hervatten in een formeel gesprek. Idealiter vindt dit gesprek plaats vooraleer de medewerker de adviserende arts van het ziekenfonds of arbeidsarts ontmoet. De 'werkbaarheid' van de progressieve tewerkstelling wordt besproken.

De aanvraag en de melding van hervatting gebeurt door de werknemer bij de adviserend arts van het ziekenfonds uiterlijk op de werkdag die onmiddellijk voorafgaat aan de werkhervatting. De **adviserend arts van het ziekenfonds neemt de beslissing** binnen 30 werkdagen. Het advies van de adviserende arts van het ziekenfonds is bindend, de werknemer kan zijn/ haar beroepsactiviteit voortzetten binnen de grenzen bepaald door de beslissing.

De leidinggevende moet niet akkoord gaan met de gedeeltelijke hervatting van het werk. De werkgever is niet verplicht om werknemer aan het werk te houden die nog niet volledig geschikt is om het werk uit te voeren zoals contractueel werd overeengekomen. In dit geval blijft de overeenkomst geschorst. Deze beslissing dient schriftelijk en duidelijk gemotiveerd te worden meegedeeld aan de werknemer. Er wordt een **bijlage bij de arbeidsovereenkomst** opgemaakt indien de adviserende arts een positieve beslissing neemt en de leidinggevende akkoord gaat. De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst blijft behouden.

Deze bepalingen moeten duidelijk worden onderscheiden van de bepalingen in de Codex over het welzijn en worden genoemd onder het "Het re-integratietraject". Het re-integratietraject is in feite een procedure die voor de preventieadviseur/arbeitsarts (PA-AA) wordt ingeleid en waarbij wordt

getracht vast te stellen of de werknemer die het overeengekomen werk niet meer kan uitoefenen niettemin tijdelijk of definitief aangepast of ander werk kan uitoefenen.

Formeel

4. Re-integratie

Het doel dat met het re-integratietraject wordt nastreeft is om de werknemer die het overeengekomen werk niet meer kan uitvoeren de mogelijkheid te bieden een aangepast werk of een ander werk uit te oefenen, na een beoordeling van de preventieadviseur/arbeidsarts (PA-AA). Dit kan tijdelijk of definitief zijn.

Het verzoek tot re-integratie wordt ingediend **bij de PA-AA**; ofwel door de werknemer, vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid ofwel door werkgever, vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid mits toestemming van de werknemer of indien de werknemer arbeidspotentieel heeft waarvan het onderzoek plaatsvindt vanaf dat de werknemer 8 weken arbeidsongeschikt is.

De werkgever moet een re-integratietraject opstarten uiterlijk 6 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid.

De PA-AA verwittigt de werkgever en de adviserend arts van het ziekenfonds hierover.

De PA-AA beoordeelt de re-integratie. De mogelijke uitkomsten zijn:

- a. Tijdelijk aangepast of ander werk tot hervatting.
- b. Definitief ongeschikt om te hervatten, aangepast of ander werk is wel mogelijk.
- c. Niet mogelijk om traject op te starten.

Werknemer kan **beroep** instellen tegen de beoordeling waarbij hij definitief ongeschikt is verklaard.

Het re-integratieplan wordt opgemaakt. De volgende elementen worden vermeld in het plan:

- a. De redelijke aanpassingen van de werkpost.
- b. Het aangepast werk.
- c. Het ander werk.
- d. Een opleiding, vorming en/of een begeleiding.
- e. De progressiviteit van de maatregelen.
- f. De geldigheidsduur van het re-integratieplan.

Bij een tijdelijke aanpassing wordt er een **bijlage bij de arbeidsovereenkomst** afgesloten waarin de modaliteiten van het aangepast (of ander) werk worden vastgelegd.

De werkgever/ leidinggevende kan, na overleg met de werknemer, de PA-AA en desgevallend met andere personen die kunnen bijdragen tot het welslagen van het plan, beslissen om geen re-integratieplan op te maken indien het technisch of objectief onmogelijk is of indien het om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist. De leidinggevende toont in dit geval aan dat de mogelijkheden voor aanpassingen aan de werkpost en/of voor aangepast of ander werk ernstig werden overwogen en dat hij rekening heeft gehouden met het recht op aanpassingen voor personen met een handicap.

De werknemer en de adviserend arts van ziekenfonds nemen een **beslissing over het re-integratieplan**.

Collectief re-integratiebeleid

De verplichting als werkgever is er om minstens 1x per jaar het re-integratie beleid te evalueren en eventueel aan te passen na advies van CPBW.

Kader Ter Heide

I. AANGEPAST WERK		
<p>Een werknemer met aangepast werk, blijft (een deel van) zijn/ haar overeengekomen werk uitoefenen. De inhoud van het werk wordt niet of slechts beperkt veranderd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Herschikking van taken, waar mogelijk. ▪ Ondersteuning door een collega. ▪ Licht fysiek werk. ▪ Afwisselend werk. ▪ Afwisselen tussen staand en zittend werd. ▪ Rugbesparende arbeid met beperken van tillen van lasten. <p>Bij weigering wordt de beslissing duidelijk gemotiveerd door de leidinggeven.</p>		
	A. LEIDINGGEVEND	B. NIET-LEIDINGGEVEND
AANPASSING VAN HET VOLUME	Op basis van de werkbaarheid van de dienst.	Op basis van de werkbaarheid van de dienst.
AANPASSINGEN UURROOSTER	Soort uurrooster, vast of variabel, blijft ongewijzigd. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Minder uren per dag indien planning toestaat ▪ Minder werkdagen per week 	Soort uurrooster, vast of variabel, blijft ongewijzigd. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Minder uren per dag indien planning toestaat ▪ Minder werkdagen per week
AANPASSINGEN TAKEN OF TAAKVERDELING	Op basis van de werkbaarheid van de dienst.	Op basis van de werkbaarheid van de dienst.
PROGRESSIVITEIT VAN DE MAATREGELEN	Het aangepast werk wordt opgenomen in een aanvulling bij de arbeidsovereenkomst en wordt om de 2 maanden geëvalueerd.	Het aangepast werk wordt opgenomen in een aanvulling bij de arbeidsovereenkomst en wordt om de 3 maanden geëvalueerd.

II. REDELIJKE AANPASSINGEN AAN DE WERKPOST

Indien er sprake is van een handicap dan heeft de werknemer in het kader van de discriminatiewet steeds recht op redelijke aanpassingen.

Bij weigering wordt de beslissing duidelijk gemotiveerd door de leidinggevende.

AANPASSINGEN AAN DE WERKPOST	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hellend vlak voor rolstoelgebruikers ▪ Thuiswerk ▪ Parkeergelegenheid voor de deur ▪ ...
AANPASSINGEN AAN DE WERKMIDDELEN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aangepaste arbeidspost (aangepaste bureaustoel) ▪ In de hoogte verstelbare werktafel ▪ Hulpmiddelen (aangepaste telefoon voor slechthorenden of een aangepast computerscherm voor slechtzienden) ▪ ...

Individueel maatwerk aanvragen via de VDAB

III. ANDER WERK

Een werknemer die na zijn/ haar arbeidsongeschiktheid werk verricht dat hij voordien niet deed, voert ander werk uit. Er moet dus ook een omschrijving worden gegeven van de inhoud van het ander werk, evenals uiteraard van het volume en het uurrooster. Ook hier kan men rekening houden met progressiviteit van de maatregelen, en kan het ander werk zowel tijdelijk als definitief zijn.

Bij weigering wordt de beslissing duidelijk gemotiveerd door de leidinggevende.

Niet-exclusieve lijst van de redelijke aanpassingen:

- Bepaalde opleidingen voorzien
- ...

IV. OPLEIDING, VORMING OF BEGELEIDING

Het verwerven van (nieuwe) competenties door de werknemer kan er voor zorgen dat die werknemer een aangepast of ander werk kan uitvoeren.