

Bijlage 9: Terug-naar-werk-beleid

(raad van 28 mei 2026)

Deze bijlage werkt de verplichtingen van de werkgever uit m.b.t. de re-integratie van afwezige werknemers op de werkplaats (art. 1.4-71/2 van de Welzijnscode).

Wanneer een personeelslid langdurig afwezig is wegens ziekte of een (arbeids)ongeval, geven we de voorkeur aan een informeel re-integratietraject. Voor een geslaagde re-integratie is contact houden immers essentieel.

Wie?

De direct leidinggevende is de eerste verantwoordelijke om met het afwezige personeelslid contact te houden, dit vanuit een oprechte betrokkenheid. Dat kan op verschillende manieren: telefonisch, via e-mail, SMS, ...

Bij een eerste contact na de start van een naar verwachting langere afwezigheid toetst de leidinggevende bij het personeelslid af op welke manier het contact tijdens diens afwezigheid het beste verloopt. In bepaalde gevallen kan ook overeengekomen worden dat er in eerste instantie een bepaalde periode van volledige deconnectie is.

Ook collega's kunnen een (informele) rol opnemen om in contact te blijven met het afwezige personeelslid, als lokaal bestuur moedigen we dit ook aan. Het lokaal bestuur voorziet in een kleine attentie voor langdurige zieken dit kan een aanleiding vormen voor de leidinggevende en/of de collega's om de afwezige collega te bezoeken.

Wanneer?

Omdat personeelsleden het melden van een afwezigheid wegens ziekte en de verlenging ervan steeds mondeling (telefonisch) dienen te doen aan de rechtstreeks leidinggevende is dit steeds een geschikt moment om te informeren naar het welbevinden van het personeelslid op dat moment. Loopt het ziekteattest van het personeelslid langer dan één maand dan wordt gestreefd naar minimaal één contactmoment per maand.

Inhoud

Tenzij dit in een voorgaand contact anders afgesproken werd of de feitelijke toestand het nut hiervan objectief zinloos maakt, toetst de leidinggevende 2 maanden na de start van de afwezigheid af bij het personeelslid of stappen terug naar het werk mogelijk zijn en zo ja, onder welke voorwaarden.

Als het nodig is (en als het personeelslid daarvoor toestemming geeft) kunnen ook de personeelsdienst, de directie en andere welzijnsactoren betrokken worden om de mogelijkheden van een traject 'terug-naar-het-werk' te verkennen en eventueel concreet vorm te geven in een stappenplan.

Formele procedure

Als een personeelslid langer dan 4 weken afwezig is dan stelt de werkgever de preventieadviseur-arbeidsarts hiervan op de hoogte. Deze informeert het personeelslid over de wettelijke mogelijkheden bij werkhervatting, om zo de werkhervatting te faciliteren. Het personeelslid heeft bij deze gelegenheid ook steeds de mogelijkheid tot een gesprek met de preventieadviseur-arbeidsarts of verpleegkundig.

Na acht weken afwezigheid zal de werkgever de preventieadviseur-arbeidsarts vragen een inschatting van het arbeidspotentieel te maken. Indien dit aanwezig is:

- Kan het personeelslid vragen een formeel re-integratietraject op te starten.
- Kan het lokaal bestuur de preventieadviseur-arbeidsarts vragen om het personeelslid uit te nodigen voor een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting.
- Zal uiterlijk zes maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid een formeel re-integratietraject worden opgestart.

Het personeelslid heeft op elk moment van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid steeds de mogelijkheid een consult bij de preventieadviseur-arbeidsarts of verpleegkundig aan te vragen.