

	ORGANISATIEPROCEDURE	Blz. :	1 van 10
		Rev. :	1
	OP-POR-BGD-0010		Datum:

Re-integratie van langdurige arbeidsongeschikte werknemers

Bedrijf: TOA, TPA, TRA
 Departement: BGD - Bedrijfsgezondheidsdienst
 Kriticiteit: --

Opgesteld door:
 Nagezien door:
 Goedgekeurd door:
 Visum Conformiteit:
 Visum Kwaliteit:
 Visum Veiligheid:
 Visum Milieu:

Inhoud

1.	DOEL	2
2.	TOEPASSINGSGEBIED	2
3.	DEFINITIES EN AFKORTINGEN	3
4.	VERANTWOORDELIJKHEDEN	3
5.	PROCEDURE / WERKWIJZE	4
6.	VERWIJZINGEN	10
7.	REVISIES	10
8.	BIJLAGEN	10

Reden revisie: Nieuw document
 Identificatie wijzigingen: Geen markering : nieuw document

 Refining & Chemicals	ORGANISATIEPROCEDURE	Blz. :	2 van 10
		Rev. :	1
OP-POR-BGD-0010		Datum:	

1. DOEL

Re-integratie traject vastleggen voor werknemers die tijdelijk of definitief hun werk niet kunnen uitoefenen.

Het opstellen van een re-integratie traject kan op 2 manieren:

- Toepassing van het Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers waarin het re-integratietraject van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen, wordt vastgelegd.
- Intern re-integratietraject: interne procedure voor re-integratie.

De bedoeling van deze procedure is om de verschillen tussen de 2 trajecten te verduidelijken. Binnen Total Platform Antwerpen zullen wij er maximaal naar streven om het intern re-integratie traject op te starten! Enkel indien 1 van de 4 partijen een formeel re-integratietraject start conform het KB zal deze procedure gevolgd worden.

Het formeel re-integratietraject is niet van toepassing bij arbeidsongeval of beroepsziekte. Bij arbeidsongeval of beroepsziekte kan het intern re-integratietraject opgestart worden.

Met het opstellen van een re-integratie traject, willen we de re-integratie van de werknemer bevorderen die langdurig afwezig is wegens ziekte, privé-ongeval of arbeidsongeval :

- Ofwel door het werk te hervatten in een tijdelijk of definitief ander regime
- ofwel door tijdelijk aangepast of ander werk te geven in afwachting van het opnieuw uitoefenen van zijn overeengekomen werk
- ofwel door definitief aangepast of ander werk te geven indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn overeengekomen werk.

2. TOEPASSINGSGEBIED

Deze procedure richt zich tot alle personeelsleden.

Deze procedure is van toepassing op alle locaties waar ons personeel is tewerkgesteld.

Iedere werknemer heeft steeds het recht zich te laten bijstaan door een lid van de syndicale delegatie van zijn keuze in iedere stap van zowel het formele, als het interne re-integratietraject. De bedrijfsarts licht de werknemer in van dit recht.

Iedere werknemer kan steeds voor of gedurende het re-integratietraject een gesprek hebben met de bedrijfsarts betreffende zijn re-integratie. Deze gesprekken vallen onder het beroepsgeheim van de arts. Elementen uit dit gesprek kunnen enkel na uitdrukkelijke toestemming van de werknemer met de sociale cel gedeeld worden.

 Refining & Chemicals	ORGANISATIEPROCEDURE	Blz. :	3 van 10
		Rev. :	1
	OP-POR-BGD-0010		Datum:

3. DEFINITIES EN AFKORTINGEN

Overeengekomen werk: is het laatst uitgevoerde werk afgesproken tussen werkgever en werknemer. (hoewel een ingrijpende verandering in principe slechts kan gebeuren mits een aanpassing van de arbeidsovereenkomst, gebeurt dit niet altijd. Het overeengekomen werk is dus niet altijd het werk zoals dat bepaald staat in arbeidsovereenkomst.)

Aangepast of ander werk:

Het werk dat men uitvoert op het ogenblik dat het overeengekomen werk niet uitvoerbaar is zonder aanpassingen door de werknemer.

Dit kan gaan van het anders uitvoeren van gekende taken, het deels uitvoeren van bepaalde taken tot het uitvoeren van andere/nieuwe taken binnen de onderneming met inbegrip van hoeveelheid en tempo van werken.

Het voorzien van extra hulpmiddelen of voorzieningen om een taak uit te voeren behoort tot de mogelijkheden.

Progressief werk

Het gedeeltelijk terug aan de slag gaan en gedeeltelijk in ziekte blijven.

Dit in samenspraak met de Bedrijfsarts en de Adviserend arts van de mutualiteit en mits akkoord van de werkgever met regelmatige evaluatie om na te gaan of de verhouding werk/ziekte moet worden aangepast, dit in zowel de richting van meer werk als van minder werk.

4. VERANTWOORDELIJKHEDEN

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

Bedrijfsarts : zij/hij steunt zich op de beschikbare aanwezige functies en het huidig werk van de betrokken werknemer bij de werkgever.

Beoordeelt de arbeidscapaciteit van de betrokken werknemer

BGD: Interne vertrouwenspersonen en bedrijfsarts

5. PROCEDURE / WERKWIJZE

5.1. Schema formeel re-integratietraject vs intern re-integratietraject

Zie schema **bijlage**

5.2. Interne Re-integratie

STAP 1 – INTERN RE-INTEGRATIEVERZOEK

Verzoek tot intern re-integratietraject

De vraag is op verzoek van	Wie nodigt uit voor / maakt de afspraak?	Wie informeert wie?	Termijn
de werknemer	De bedrijfsarts na feedback in de sociale cel	De bedrijfsarts informeert de werknemer en informeert de sociale cel	Minimum na 1 maand aaneensluitende afwezigheid
De behandelende arts met toestemming van de werknemer	De bedrijfsarts na feedback in de sociale cel	De bedrijfsarts informeert de werknemer en de behandelende geneesheer en informeert de sociale cel	Minimum na 1 maand aaneensluitende afwezigheid
De bedrijfsarts / sociale cel met toestemming van de werknemer	De bedrijfsarts na feedback in de sociale cel	De bedrijfsarts informeert de werknemer en informeert de sociale cel	Minimum na 1 maand aaneensluitende afwezigheid

 Refining & Chemicals	ORGANISATIEPROCEDURE	Blz. :	5 van 10
		Rev. :	1
	OP-POR-BGD-0010		Datum:

STAP 2 – INTERNE RE-INTEGRATIEBEOORDELING

De bedrijfsarts nodigt de werknemer uit voor een interne re-integratiebeoordeling en heeft tot doel:

- Na te gaan of de werknemer op termijn het overeengekomen werk, desgevallend mits een aanpassing van de werkpost of werkregime, opnieuw zal kunnen uitoefenen
- de mogelijkheden voor interne re-integratie te onderzoeken, op basis van de arbeidscapaciteiten van de werknemer
- indien de werknemer aangeeft dat een re-integratie nog te vroeg is, zal de interne re-integratiebeoordeling op een later moment terug worden opgestart in overeenstemming met de werknemer.

Welke gegevens heeft de bedrijfsarts nodig voor de interne re-integratiebeoordeling?

- een beschrijving van het overeengekomen werk
- contactgegevens van de mutualiteit en/of zijn behandelend geneesheer (mits akkoord van de werknemer)
- de relevante medische verslagen (mits akkoord van de werknemer): uitgebreid verslag waaruit de toestand van de werknemer blijkt, advies van de behandelende geneesheer over de re-integratie mogelijkheden, advies over de mogelijke evolutie van de toestand (is toestand definitief?)

De bedrijfsarts neemt 1 één van de volgende beslissingen:

- de werknemer zou op termijn het overeengekomen werk kunnen hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost en werkregime en in tussentijd is aangepast werk mogelijk.
- de werknemer zou op termijn het overeengekomen werk kunnen hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost en werkregime en in tussentijd is aangepast werk niet mogelijk. Het re-integratietraject dient op een vastgelegd tijdstip terug herbekeken te worden.
- de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk bij de werkgever te hervatten maar zou in staat zijn aangepast of ander werk bij de werkgever uit te voeren.
- Het re-integratietraject is niet opportuun omwille van medische redenen. De bedrijfsarts herbekijkt elke 2 maanden de mogelijkheden voor het opstarten van een intern re-integratietraject.

De re-integratiebeoordeling wordt besproken binnen de sociale cel binnen de termijn van 10 werkdagen na het gesprek tussen bedrijfsarts en werknemer.

STAP 3 – INTERN RE-INTEGRATIEPLAN

Overleg en opmaak intern re-integratieplan

Op basis van de interne re-integratiebeoordeling door de bedrijfsarts zullen werkgever en werknemer samen moeten bekijken welke concrete mogelijkheden er zijn voor aangepast werk of ander werk in de onderneming. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het voorgestelde werk, dient hij dit te motiveren en wordt er verder gekeken naar andere mogelijkheden.

Het intern re-integratieplan bevat één of meerdere van de volgende maatregelen:

- a. Een omschrijving van het eventueel aangepast werk, eventuele aanpassing werkpost en eventuele aanpassing werkregime.
- b. Omschrijving van eventueel ander werk, werkpost of werkregime
- c. De opleidingen die nodig zijn om de werknemer de nodige competenties te laten vergaren.

 Refining & Chemicals	ORGANISATIEPROCEDURE	Blz. :	6 van 10
		Rev. :	1
	OP-POR-BGD-0010		Datum:

- d. De geldigheidsduur van het re-integratieplan.
- e. De directe leidinggevende wordt ingelicht over de terugkeer en zorgt ervoor dat de re-integratie gebeurt op redelijke wijze.

Dit plan zal regelmatig worden opgevolgd door de werknemer zelf, de leden van de sociale cel en bedrijfsarts en indien nodig in overleg met de werknemer worden aangepast.
Dit re-integratieplan wordt toegevoegd aan het gezondheidsdossier

STAP 4 – EFFECTIEVE RE-INTEGRATIE

Bij kennisname van effectieve werkhervattingsdatum wordt de ‘re-integratie checklijst werkhervatting opgestart door de leden van de BGD. Het diensthoofd en rechtstreekse verantwoordelijke van de betrokken werknemer zal hiervoor gecontacteerd worden. .

Het is de verantwoordelijkheid van het diensthoofd om deze checklijst af te werken voor effectieve startdatum van betrokkene.

5 werkdagen voor de effectieve werkhervatting zullen de leden van de BGD het betrokken diensthoofd hier terug over contacteren om de vooruitgang hiervan te controleren.

De collega's van de betrokken werknemer worden door de leidinggevende op de hoogte gebracht van de werkhervatting van de werknemer. De leidinggevende bereidt dit overleg voor met de leden van de sociale cel.

5.3. Re-integratie volgens KB gezondheidstoezicht – Formeel re-integratietraject

STAP 1 – RE-INTEGRATIEVERZOEK

Verzoek tot re-integratietraject

De vraag is op verzoek van	Wie nodigt uit voor / maakt de afspraak?	Wie informeert wie?	Termijn
de werknemer	De werknemer (zie formulier verzoek om re-integratietraject op initiatief van de werknemer)	De bedrijfsarts bevestigt de afspraak aan de werknemer, bezorgt een kopie aan de werkgever en informeert de adviserende geneesheer van de mutualiteit	Ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid. Kan vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
De behandelende geneesheer (met toestemming van de werknemer)	De bedrijfsarts (nadat hij de contactgegevens van de werknemer heeft gekregen van de behandelende arts)	De bedrijfsarts bevestigt de afspraak aan de werknemer, bezorgt een kopie aan de werkgever en informeert de adviserende geneesheer van de mutualiteit	Ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid. Kan vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
De adviserende geneesheer van het ziekenfonds	De bedrijfsarts (nadat hij de contactgegevens van de werknemer heeft gekregen van de behandelende arts)	De bedrijfsarts bevestigt de afspraak aan de werknemer en informeert de werkgever	
De werkgever	De werkgever via 'formulier verzoek re-integratietraject op initiatief van de werkgever'. De bedrijfsarts neemt contact op met de werknemer. De vraag voor uitnodiging is niet afdwingbaar.	De bedrijfsarts informeert de werkgever hierover en de adviserende geneesheer of de werkgever informeert de werknemer hierover.	Ten vroegste vanaf 4 maanden aaneengesloten arbeidsongeschiktheid

 Refining & Chemicals	ORGANISATIEPROCEDURE OP-POR-BGD-0010	Blz. :	8 van 10
		Rev. :	1
		Datum:	

STAP 2 – RE-INTEGRATIEBEOORDELING

De bedrijfsarts nodigt de werknemer uit voor een re-integratiebeoordeling en heeft tot doel:

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

Welke gegevens heeft de bedrijfsarts nodig voor de re-integratiebeoordeling?

- een beschrijving van het overeengekomen werk
- contactgegevens van de mutualiteit en zijn behandelend geneesheer (mits akkoord van de werknemer)
- de relevante medische verslagen (mits akkoord van de werknemer): uitgebreid verslag waaruit de toestand van de werknemer blijkt, advies van de behandelende geneesheer over de re-integratie mogelijkheden, advies over de mogelijke evolutie van de toestand (is toestand definitief?)

Hoe komt de bedrijfsarts tot een beoordeling?

- Onderzoek van de betrokken werknemer zijn mogelijkheden
- Gesprek met de werknemer wat er mogelijk is en hoe deze dit ziet
- Nagaan welke aanpassingen er mogelijk zijn aan de werkpost door een onderzoek van de werkpost
- Overleg met alle personen die kunnen bijdragen aan een succesvolle re-integratie

De bedrijfsarts neemt 1 één van de volgende beslissingen die vermeld wordt op het formulier voor risico beoordeling:

Verschillende beslissingen kunnen genomen worden :

- de werknemer zou op termijn het overeengekomen werk kunnen hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost en werkregime en in tussentijd is aangepast werk mogelijk.
- de werknemer zou op termijn het overeengekomen werk kunnen hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost en werkregime en in tussentijd is aangepast werk niet mogelijk. Het re-integratietraject dient op een vastgelegd tijdstip terug herbekeken te worden.
- de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk bij de werkgever te hervatten maar zou in staat zijn aangepast werk bij de werkgever uit te voeren
- de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten en is niet in staat om enig aangepast werk uit te voeren. De enige mogelijke oplossing is het verbreken van de arbeidsovereenkomst om op deze manier de betrokken persoon een ander werk te laten vinden op de arbeidsmarkt.
- Het re-integratietraject is niet opportuun omwille van medische redenen. De bedrijfsarts herbekijkt elke 2 maanden de mogelijkheden voor het opstarten van een re-integratietraject.

De beslissing van de re-integratiebeoordeling moet binnen de 40 werkdagen na de aanvraag gekend zijn.

Het formulier re-integratiebeoordeling (zie bijlage) wordt overgemaakt aan de werkgever en de werknemer.

 Refining & Chemicals	ORGANISATIEPROCEDURE	Blz. :	9 van 10
		Rev. :	1
	OP-POR-BGD-0010		Datum:

De beslissing wordt eveneens in het gezondheidsdossier vermeld.
 Indien geen ander/aangepast werk dient de adviserend geneesheer verwittigd te worden.

STAP 3 – RE-INTEGRATIEPLAN

Overleg en opmaak re-integratieplan

Op basis van de re-integratiebeoordeling door de bedrijfsarts zullen werkgever en werknemer samen moeten bekijken welke concrete mogelijkheden er zijn voor aangepast werk of ander werk in de onderneming.

De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer:

1. Binnen een termijn van maximum 55 werkdagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling in geval van tijdelijke ongeschiktheid
2. Binnen een termijn van maximum 12 maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling in geval van een definitieve ongeschiktheid

Het re-integratieplan bevat één of meerdere van de volgende maatregelen:

- f. Een omschrijving van de redelijke aanpassingen van de werkpost
- g. Een omschrijving van het eventueel aangepast werk, eventuele aanpassing werkpost en eventuele aanpassing werkregime.
- h. Omschrijving van eventueel ander werk, werkpost of werkregime
- i. De nodige opleidingen die nodig zijn om de werknemer de nodige competenties te laten vergaren.
- j. De geldigheidsduur van het re-integratieplan

Vervolgens is er ook overleg nodig met de adviserend geneesheer in het kader van toegelaten arbeid of progressieve werkhervatting binnen de ziektewetgeving.

Er is sprake van een re-integratieplan indien de werknemer akkoord gaat. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het re-integratieplan dient hij dit te motiveren. De werknemer beschikt over een termijn van 5 werkdagen na ontvangst van het re-integratieplan om al dan niet met het plan in te stemmen en terug te bezorgen aan de werkgever.

Dit plan zal regelmatig worden opgevolgd door de leden van de sociale cel en bedrijfsarts en indien nodig worden aangepast.

Dit re-integratieplan wordt toegevoegd aan het gezondheidsdossier

Komt er geen re-integratieplan dan moet de werkgever motiveren waarom hij geen ander of aangepast werk aanbiedt.

Voor een werknemer die definitief ongeschikt wordt bevonden:

Het re-integratietraject en de arbeidsovereenkomst kan definitief beëindigd worden omwille van medische overmacht (zonder opzegvergoeding, noch opzegtermijn):

- De bedrijfsarts kan tijdens de risicobeoordeling beoordelen dat de werknemer definitief ongeschikt is om werk uit te voeren binnen het bedrijf.
- Er geen re-integratieplan komt door niet instemmen van de werknemer.

Bij definitieve ongeschiktheid van het overeengekomen werk wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd en heeft de werknemer 7 werkdagen de tijd om tegen de beslissing in te gaan en een beroepsprocedure op te starten. Deze beroepsprocedure zal behandeld worden door de geneesheer sociaal inspecteur.

 TOTAL Refining & Chemicals	ORGANISATIEPROCEDURE	Blz. :	10 van 10
		Rev. :	1
	OP-POR-BGD-0010		Datum:

STAP 4 – EFFECTIEVE RE-INTEGRATIE

Bij kennisname van effectieve werkhervattingsdatum wordt de ‘re-integratie checklijst werkhervatting’ (zie bijlage) opgestart door de leden van de BGD. Het diensthoofd en rechtstreekse verantwoordelijke van de betrokken werknemer zal hiervoor gecontacteerd worden. .

Het is de verantwoordelijkheid van het diensthoofd om deze checklijst af te werken voor effectieve startdatum van betrokkene.

5 werkdagen voor de effectieve werkhervatting zullen de leden van de BGD het betrokken diensthoofd hier terug over contacteren om de vooruitgang hiervan te controleren.

De collega's van de betrokken werknemer worden door de leidinggevende op de hoogte gebracht van de werkhervatting van de werknemer. De leidinggevende bereidt dit overleg voor met de leden van de sociale cel.

6. EVALUATIE

Minstens 1 keer per jaar wordt met de leden van het CPBW overlegd om de mogelijkheden voor aangepast werk, ander werk en maatregelen voor het aanpassen van de werkposten, samen met het Intern Afdelingshoofd Preventie & Bescherming, te bespreken

Tevens wordt bij deze gelegenheid de doeltreffendheid van het re-integratie beleid geëvalueerd.

7. VERWIJZINGEN

Symaq Documenten:

Zie Document Profiel – Tabblad “Verwijzingen”

Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers waarin het re-integratietraject van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen

8. REVISIES

Rev nr	Motivatie revisie
1	Nieuwe procedure

9. BIJLAGEN

FORM-POR-BGD-0010-01	Formulier voor re-integratiebeoordeling
FORM-POR-BGD-0010-1	checklijst re-integratie
FORM-POR-BGD-0010-02	verzoek re-integratie werkgever
FORM-POR-BGD-0010-03	verzoek re-integratie werkgever
FORM-POR-BGD-0010-04	weigering re-integratie door werknemer
FORM-POR-BGD-0010-05	Formulier van beroep