

TOOLBOX RE-INTEGRATIE VAN MEDEWERKERS

Deze toolbox biedt je lokaal bestuur concrete
handvaten bij de uitwerking van een re-
integratiebeleid

Vragen? Contacteer info@diverscity.be

SUCCESSFACTOREN VOOR RE-INTEGRATIE

VERLAAG DE RE-INTEGRATIEDREMPEL

1. HOU CONTACT MET DE AFWEZIGE MEDEWERKER

- Wacht geen 3 maand om contact op te nemen met de afwezige medewerker. Re-integratie start vanaf de eerste dag van ziektemelding.
- Vraag niet naar de reden van afwezigheid. Vraag wel vanuit een oprechte zorg naar het verloop van het herstel van je medewerker.
- Blijf contact behouden met de medewerker conform diens wensen en noden.
- Schrijf een kaartje, geef een attentie, breng een bezoekje.
- Werk een stappenplan uit vanaf de dag van ziektemelding tot terugkeer.



Praktijkvoorbeeld

Groep Hasselt kiest voor een warm aanwezigheidsbeleid waarin contact houden centraal staat. Ze maakten [deze visual](#) om hun stappenplan voor te stellen aan hun medewerkers.

2. ZORG ERVOOR DAT DE PROCEDURE VOOR FORMELE EN INFORMELE TERUGKEER GEKEND IS BIJ HET PERSONEEL

- Bewaak dat alle medewerkers bereikt worden in de communicatie
- Zorg ervoor dat alle documenten makkelijk terug te vinden zijn op het intranet

3. DE ROL VAN DE ARBEIDSGENEESHEER

- Maak de contactgegevens van de arbeidsgeneesheer bekend bij het personeel
- Integreer de arbeidsgeneesheer in een netwerk in je aanpak van re-integratie



4. DE ROL VAN DE LEIDINGGEVENDE

- Investeer in sterk leiderschap en een open feedbackcultuur. Deze zijn cruciaal in het voorkomen van langdurige ziekte.
- Zorg voor een periodieke afstemming tussen leidinggevenden en de dienst HR rond lopende afwezigheden en trajecten.
- Bij een vertroebelde relatie treedt de dienst HR op als contactpunt voor de medewerker

Op zoek naar inspiratie over sterk leiderschap? Neem een kijkje op <https://www.diverscity.be/themas/leiderschap/publicaties>



MAAK GEBRUIK VAN INTERNE EN EXTERNE HEFBOMEN

1. KEN EN GEBRUIK DE ONDERSTEUNINGSMOGELIJKHEDEN VAN DE VDAB

- De [Vlaamse ondersteuningspremie \(VOP\)](#) voor werkgevers

Je kan tot en met 30 juni 2023 een VOP aanvragen. Op 1 juli 2023 komt er in de plaats van VOP een nieuwe maatregel: [individueel maatwerk \(IMW\) voor werkgevers](#). Vanaf 1 juli 2023 kan je deze nieuwe maatregel aanvragen. Zie [infographic 'wat is IMW?'](#)



- [Gratis job- en taalcoach](#) voor nieuwe medewerkers
- [Terugbetaling aanpassing werkplek](#) voor werkgever
- [Terugbetaling van aangepast arbeidsgereedschap of -kleding](#)
- [Gratis tolk](#) voor doven of slechthorenden
- [Terugbetaling vervoerskosten](#)

2. DOE INDIEN NODIG BEROEP OP EXTRA ONDERSTEUNING BIJ TERUGKEER

- Doe beroep op de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk van het lokaal bestuur
- De werknemer kan beroep doen op de terug naar werk-coördinator van dienst ziekenfonds
- Bekijk de mogelijkheid om vanuit het bestuur zelf iemand aan te stellen tot return-to-work coach (bv. Groep Hasselt)*
- Doe beroep op [gratis ondersteuning door een jobcoach](#) via GOB omwille van een gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking
- Roep betalende ondersteuning via een externe partner in**

*Opleidingen tot return-to-work coach

- Opleiding [Disability Management](#) (RIZIV)
- Opleiding [Ability Case Manager](#) (Prevent)

**Betalende partners

- [Trackabilities](#)
- [Back-iN](#)
- [Montisoro](#)

3. RE-INTEGRATIE ALS ONDERDEEL VAN PREVENTIEF WELZIJSBELEID



- Maak gebruik van loopbaanbegeleiding binnen jullie organisatie. Dat kan op basis van interne en externe expertise.

Praktijkvoorbeeld

Leuven heeft enkele medewerkers van de HR-dienst opgeleid tot 'kerntalentedanalist'.

- Ga aan de slag met 'jobcarving' of 'jobcrafting'
- Start met innovatieve arbeidsorganisatie en zorg op die manier voor meer autonomie en zelforganisatie op teamniveau.

Het handelingskader re-integratie

- Het handelingskader re-integratie biedt elk lokaal bestuur een kader waarbinnen re-integratie van medewerkers na ziekte kan plaatsvinden.
- Het biedt een houvast voor alle betrokken partijen
- Het omschrijft de interne afspraken en spelregels op een heldere manier.

Naar het handelingskader



Het re-integratieplan

- Een werkdocument waarin een concreet re-integratietraject van een medewerker wordt uitgewerkt
- Kan gebruikt worden binnen een formele of informele aanpak van re-integratie
- Een leidraad waarop alle betrokkenen voor de start van en tijdens het re-integratietraject kan terugvallen

Naar het re-integratieplan



De sjablonen voor een handelingskader re-integratie en een re-integratieplan van [AddSpice](#) kunnen door ieder lokaal bestuur gebruikt worden als concreet werkinstrument in de aanpak van re-integratie



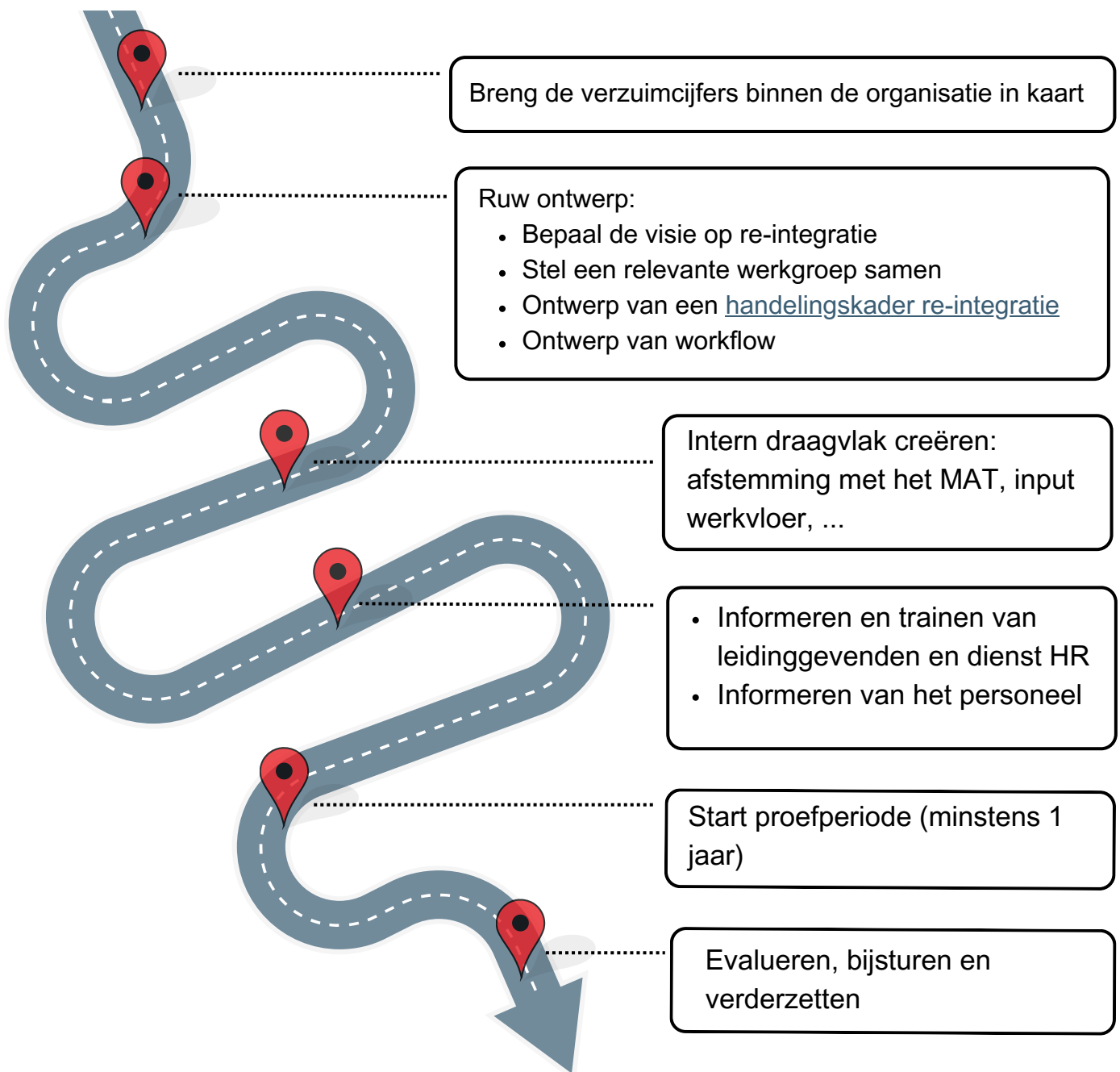
Ondersteuning nodig bij de opmaak van een eigen handelingskader en re-integratieplan voor jouw lokaal bestuur? Met de opleiding re-integratie van medewerkers in [open aanbod](#) en [in-house](#) via het vormingsfonds Focus op Talent helpt Diverscity je op weg.

Vragen? Contacteer info@diverscity.be

RE-INTEGRATIEBELEID OPZETTEN: EEN STAPPENPLAN

Waarom een re-integratiebeleid opzetten?

Re-integratie maakt meer kans op slagen als het ingebed is in een breder collectief kader op ondernemingsniveau, zodat alle actoren in het lokaal bestuur erbij betrokken zijn en er constructief aan meewerken. Bovendien kunnen uit de re-integratie-inspanningen vaak ook lessen getrokken worden op het vlak van het ruimere welzijnsbeleid.



INTERESSANTE LINKS

- Gezondheidsprobleem en een job: haalbaarheid huidige job en werkhervatting
<https://www.vdab.be/gezondheidsprobleem-wel-job>
- Jobcrafting
<https://www.waardevolwerk.be/het-werk/jobcrafting>
<https://www.mooiwerkmakers.be/job-en-team-crafting>
- Innovatieve arbeidsorganisatie
<https://www.workitects.be/project/iao-binnen-de-woonzorgsector>
- Loopbaanbegeleiding
<https://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding>
<https://www.vdab.be/welk-loopbaancentrum-past-bij-mij>
- Werkhervatting na burn-out
<https://blog.antwerpmanagementschool.be/nl/hefbomen-voor-een-geslaagde-werkhervatting-na-burn-out>
- Werken tijdens of na kanker
 - Voor werkgevers: <https://www.kankerenwerk.be>
 - Voor werknemers: <https://www.allesoverkanker.be/werkhervatting-en-kanker>
- Coachen bij werken tijdens/ na kanker
<https://www.rentree.eu/>



LITERATUURTIPS

- Godderis, L. (2019). *Werken is genezen. Over de bijwerkingen van het doktersbriefje* (2de druk). LannooCampus
- Moens, B., Roskam, P. en Van den Bosch, V. (2021). *Koers naar talent in overvloed. Inclusief HRM als kompas*. Die Keure
- Van den Bosch, V. (2021). Re-integratie op maat. In Goderis, L. e.a., *Motivatiebeleid* (p. 97-116). Politea
- Van Moerkerke, B. (december 2021). Hoeilaart maakt werk van retentiebeleid. *Lokaal*, p. 20-21.
<https://www.diverscity.be/assets/originals/1otIEgXgXmB4DuO0IPyI67f-hMfV0Wq-6.pdf>

OPLEIDINGEN

- Ondersteuningsaanbod Diverscity/ VVSG
 - Opleiding [re-integratie: van beleid naar praktijk op één dag](#) (open aanbod)
 - Opleiding tot [jobcoach](#) (open aanbod)
 - Intensievere begeleidingstrajecten via [HRM-werktafels](#) en [Labolokaal](#) vanaf najaar 2023-2024: info volgt.
 - [Vormingsfonds Focus op talent](#): thema re-integratie
 - Maak werk van je re-integratiebeleid (AddSpice): [In-house](#)
 - Re-integratie: do's en don'ts (Alert): [In-house](#)
 - Terug aan de slag na ziekte (TWEG): [In-house](#)
 - Welcome back: onthaal na langdurige afwezigheid (Talentindex): [In-house/ digitaal](#)
- Gratis [bootcamps van Hands-on Inclusion](#): Intensieve en interactieve trajecten voor ondernemingen rond prangende HR-vragen (tot eind 2023)
- Langdurige opleiding [Ability Case Manager](#) (Prevent): Deze opleiding richt zich tot een multidisciplinair publiek en wil re-integratie en jobbehoud na afwezigheid van een werknemer omwille van gezondheidsproblemen optimaliseren.
- Langdurige opleiding [Disability Management](#) (RIZIV): Deze opleiding richt tot professionals die werken aan jobbehoud en re-integratie in de job (bv. adviserend artsen, arbeidsartsen, paramedici, psychologen, HR-management, enz.).
- Zesdaagse opleiding [Re-Set Facilitator: Re-integratie na burn-out](#) (AMS): Leer hoe je via jobboetseren de werkhervatting na een burn-out beter kan laten aansluiten op de motivatie en noden van de medewerker.



REGELGEVING

- De Lange, M. (24 mei 2023). Procedureverloop bij langdurige of definitieve arbeidsongeschiktheid [nota]. VVSG. <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/verloven-en-afwezigheden>
- FOD WASO (20 september 2022). Re-integratietraject 2.0: wijzigingen aan de procedure van het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers. <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/re-integratietraject-20-wijzigingen-aan-de-procedure-van-het-re-integratietraject-voor>

TOOLS

- Brochure 'Aan het werk met een handicap: redelijke aanpassingen op het werk' van Unia
<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/brochure-aan-het-werk-met-een-handicap-qr>
- De eDiv-tool over handicap van Unia
<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/ediv-module-handicap-2017>
- Integratieprotocol Vlaamse overheid
<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/integratieprotocol>

WEBINARS

- Annemans, L. e.a. (12 mei 2021). Retought! Re-integratie van langdurig zieken [webinar]. People Managers Community.
https://pmclub.be/project/re-integratie/?mc_cid=a8ff126e86&mc_eid=d4c9e02aaf
- Departement Werk en Sociale Economie (september 2022). Nieuw beleidskader individueel maatwerk [webinar]. Vlaamse overheid.
<https://vimeo.com/channels/1814299>
- Vervliet, V. (3 oktober 2022). Webinar Re-integratie 2.0. [webinar]. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
<https://www.evenementen.werk.belgie.be/nl/evenementen-van-de-fod/re-integratie-20-webinar>