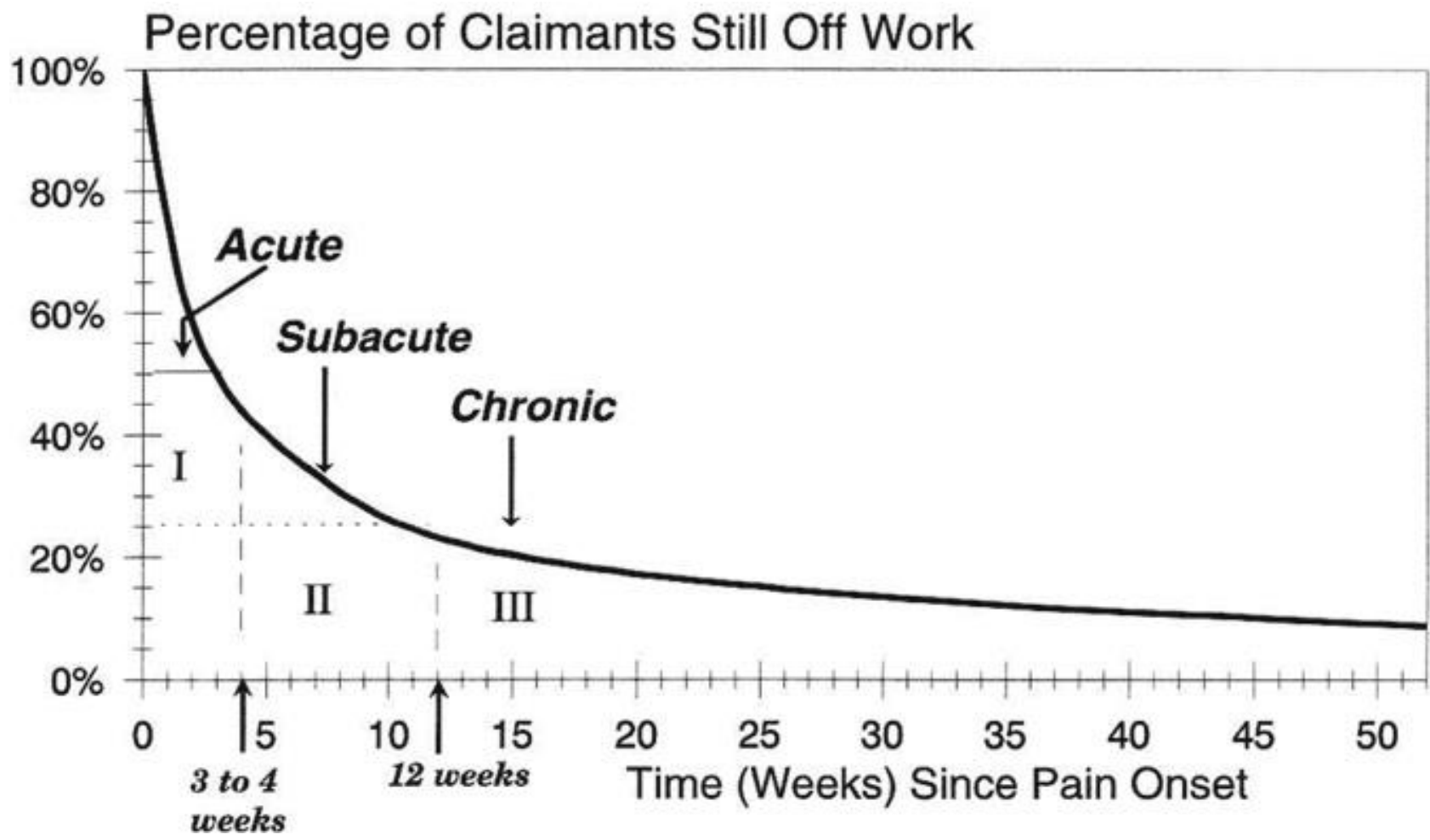


Re-integratie van langdurige zieken

Prof dr Lode Godderis
KU Leuven - IDEWE



Acute fase

ziekteattest
krachtig middel
met belangrijke
bijwerkingen

**Statement of Fitness for Work
For social security or Statutory Sick Pay**

Patient's name

I assessed your case on:

and, because of the following condition(s):

I advise you that: you are not fit for work.
 you may be fit for work taking account of the following advice:

If available, and with your employer's agreement, you may benefit from:
 a phased return to work amended duties
 altered hours workplace adaptations

Comments, including functional effects of your condition(s):

This will be the case for
or from to

I will/will not need to assess your fitness for work again at the end of this period.
(Please delete as applicable)

Doctor's signature

Date of statement

Doctor's address

Med 3 04/10

Verklaring van arbeidsonderbreking

Ondergetekende, Dokter in de Geneeskunde, verklaart heden persoonlijk te hebben ondervraagd en onderzocht

M.

en hem (haar) onbekwaam bevonden om:

- arbeid te verrichten
- de lessen te volgen
- aan de turnlessen deel te nemen
- aan de zwalessen deel te nemen
- zware krachtspanning te leveren
- te werken wegens noodzakelijke aanwezigheid bij zijn (haar) ziek kind

van tot/met 20 inbegrepen

wegens:

- ziekte
- een ongeval hem (haar) overkomen op
- een heelkundige ingreep
- verlenging
- wegens consultatie en/of onderzoek
- raadpleging
- zwangerschapsverlof

Zich buitenhuis begeven:

- toegestaan
- verboden

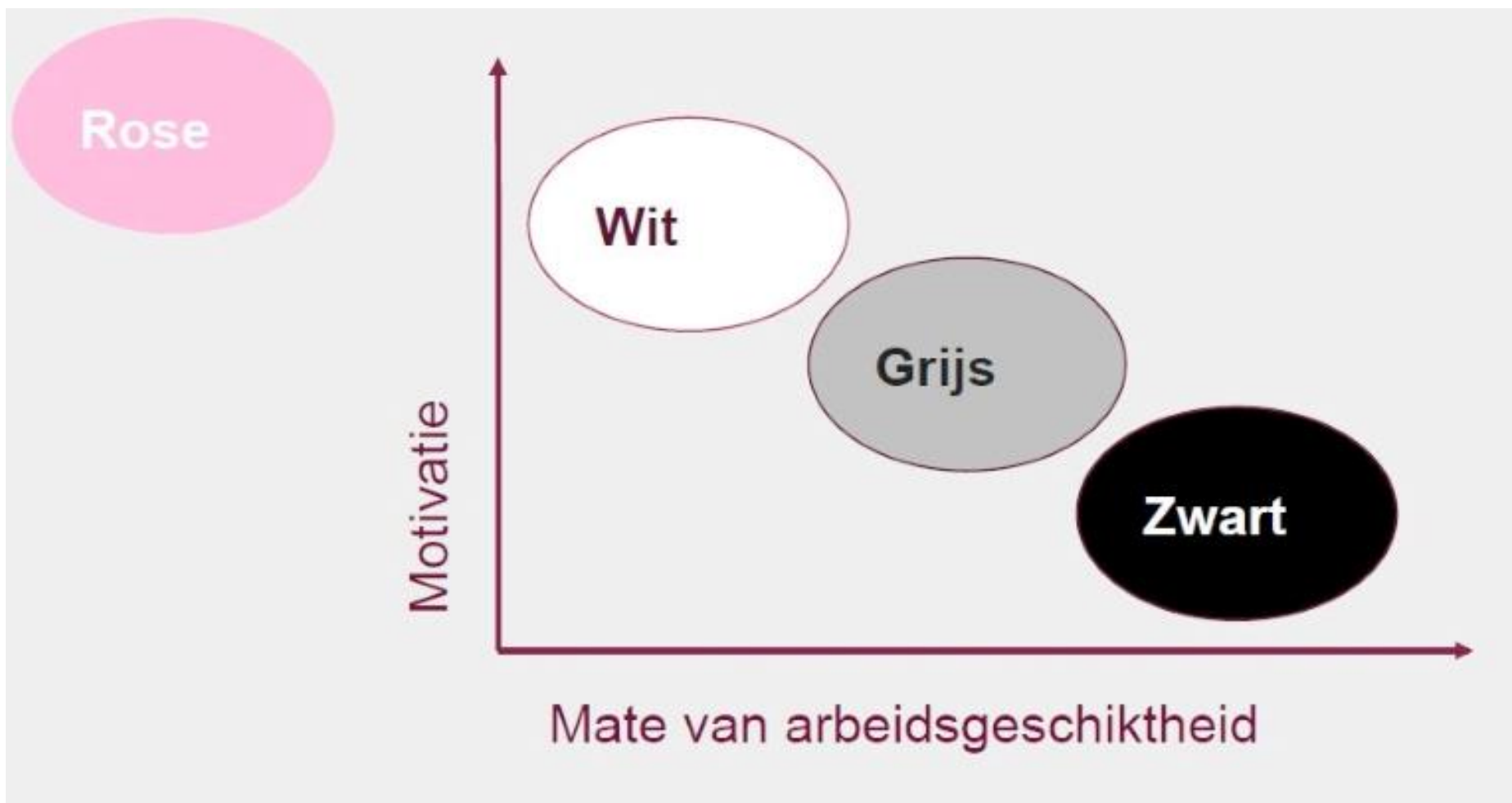
behoudens ontwikkelingen kunnen bezigheden hervat worden

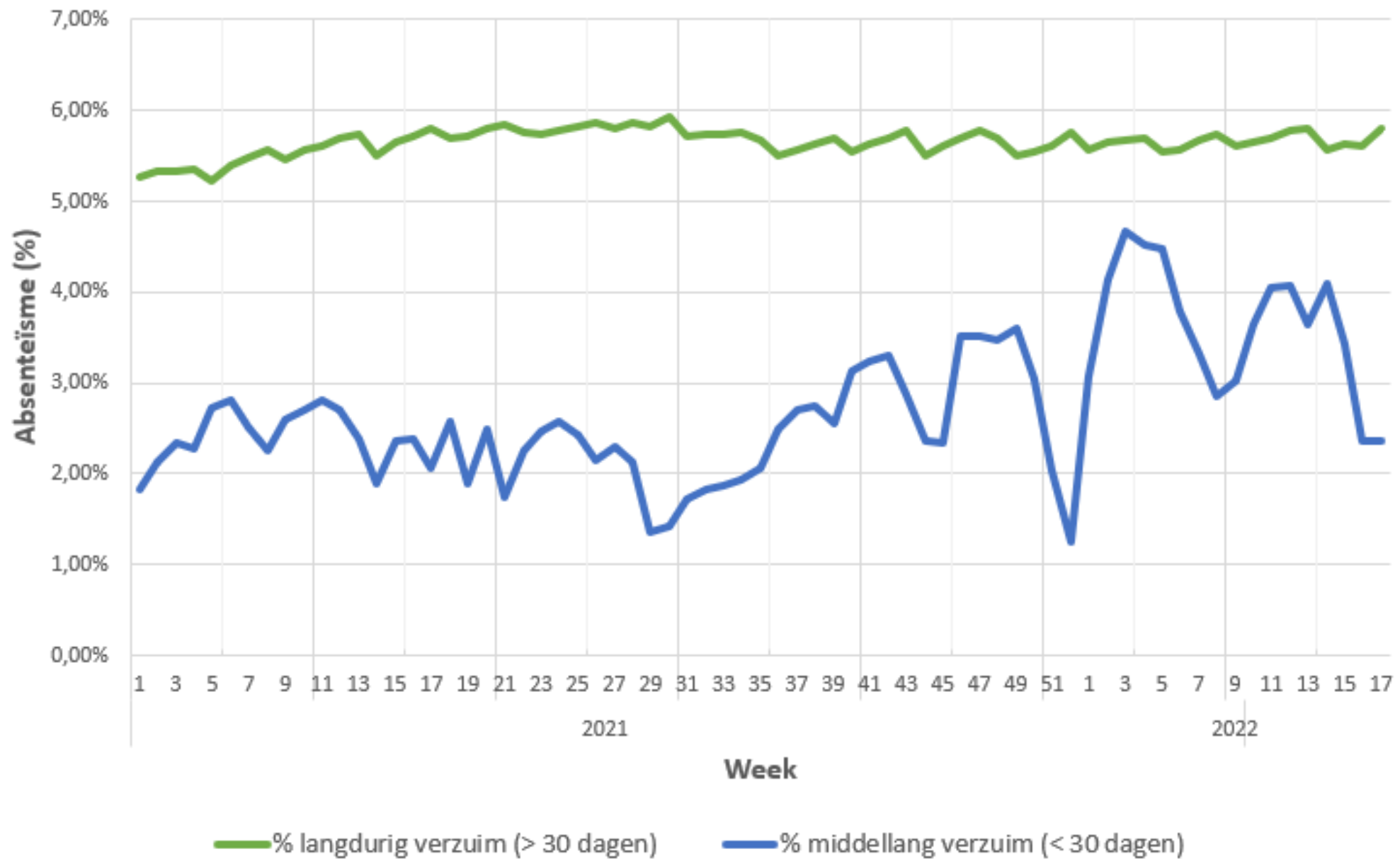
op 20 voor %
op 20 voor 100 %

**Hier komen
Uw gegevens**

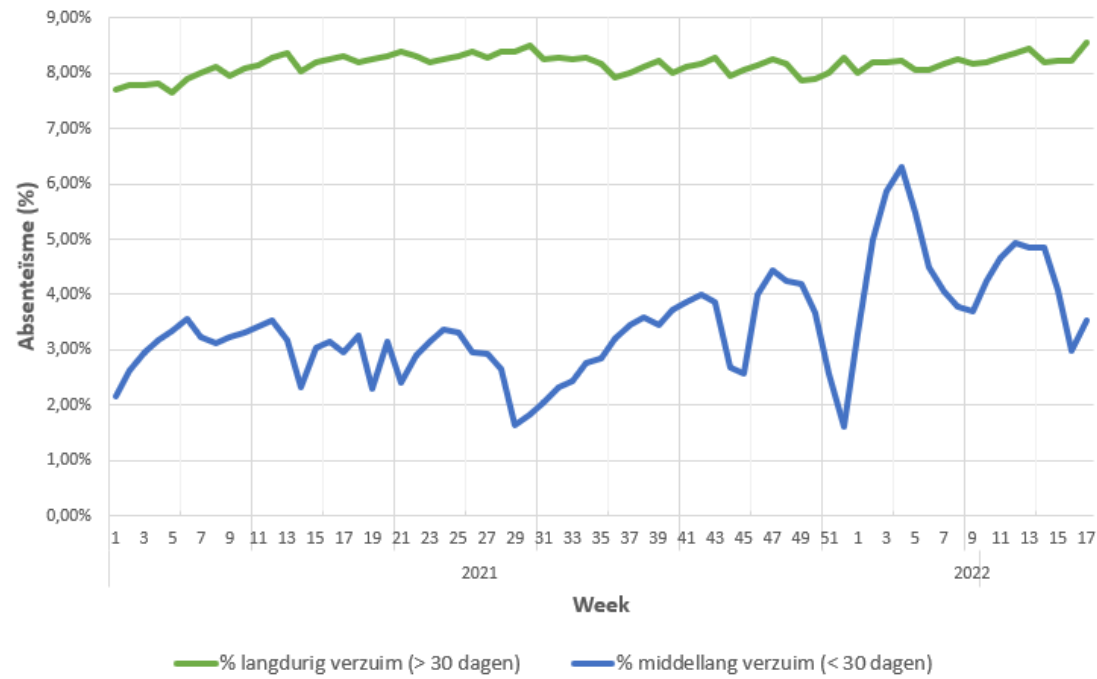
Datum:

Handtekening

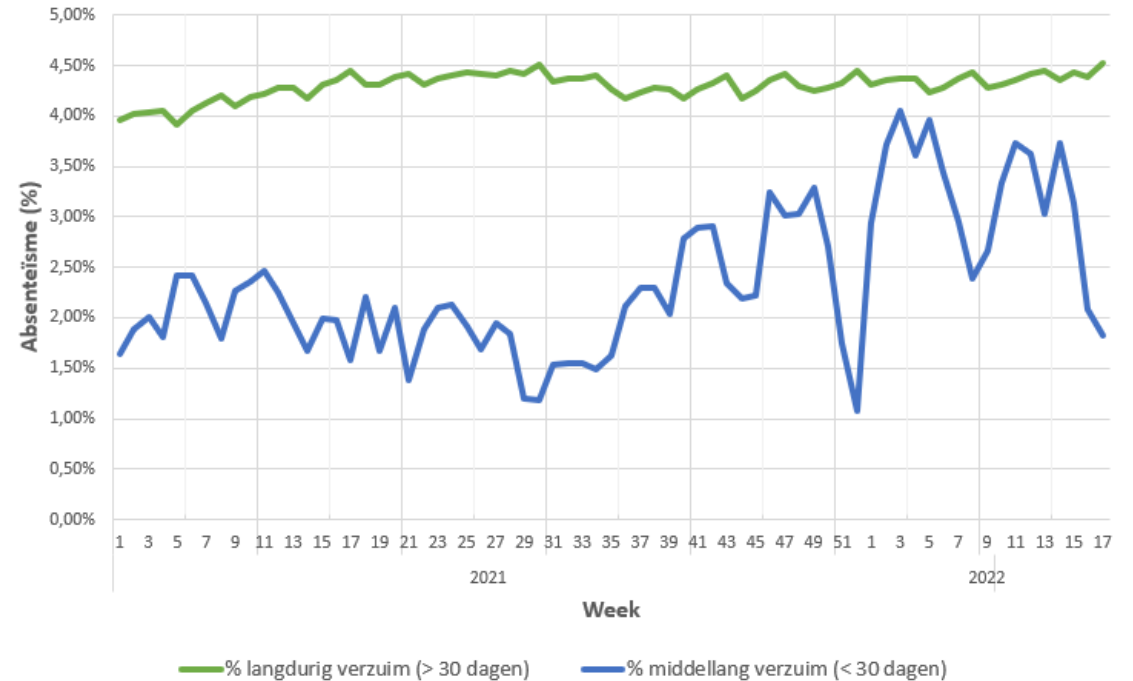




Arbeiders algemeen



Bedienden algemeen



Het ziekteverzuim binnen Groep Maatwerk lag in 2020 op 154 dagen (de langdurig zieke collega niet meegerekend).

Evolutie ziekteverzuim

	2016	2017	2018	2019	2020
Totaal aantal ziektedagen *	50	226	159	175	154

*De ziektedagen van een langdurig zieke collega worden hierin niet meegeteld

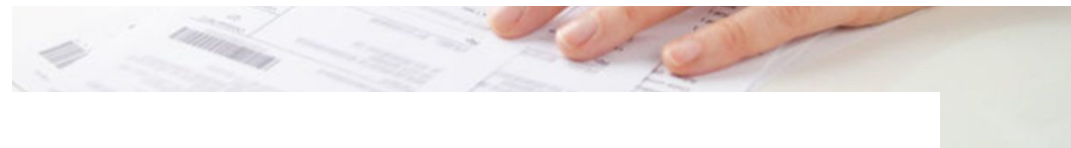


Sielke Sanen, Rik
Arnoudt
di 12 okt 2021 10:58

Ondernemers woedend over afschaffing ziektebriefje voor 1 dag: "Baaldagen overgebracht naar privésector"

Werknemers drie keer per jaar één dag laten thuisblijven, zonder doktersvoorschrift, is absoluut géén goed idee volgens de werkgeversorganisatie VBO. Gedelegeerd bestuurder Pieter Timmermans heeft het over een onbegrijpelijke beslissing die het signaal geeft dat je 3 dagen per jaar afwezig kan zijn zonder je werkgever in te lichten.

"Ik vind dit een onbegrijpelijke beslissing", zegt Pieter Timmermans. Dit is een maatregel die op zich staat en die geïnspireerd is op wat vroeger bij de overheid bestond." Hij vindt dat de zogenoemde baaldagen gewoon naar de privésector worden overgebracht.



An Verstuyft
wo 02 feb 08:55

Ziektebriefje na coronabesmetting voortaan via infolijn en niet meer via huisarts in Antwerpen en randgemeenten

Wie positief getest werd op corona en in Antwerpen, Borsbeek, Schoten, Stabroek of Wommelgem woont, hoeft niet meer altijd naar de huisarts voor een ziektebriefje. Dat kan ook aangevraagd worden via de corona-infolijn van de stad Antwerpen. Hét stadsbestuur wil zo de druk bij de huisartsen verlagen.

De lokale corona-infolijn van de stad Antwerpen (03 435 95 55) levert voortaan ook digitale corona-attesten af. Dat geldt voor inwoners van de stad, Borsbeek, Schoten, Stabroek en Wommelgem. De attesten gelden voor 7 dagen.

"Voorwaarde is wel dat je een PCR-test liet afnemen of een sneltest in de apotheek, geen zelftest", zegt schepen voor Gezondheidszorg Els Van Doesburg (N-VA). "Als die positief is, kunnen ze bellen naar de lokale corona-infolijn. Onze medewerkers bezorgen dan een ziekte-attest via mail."



Intervention

Introducing, abolishing or changing the period of self-certification of sickness absence

Possible pathways

Individual

- Possibility to return to work when person feels well;
- Enhanced ability to make work-related decisions or have personal control over work-related matters;
- Lack of control of moral hazard.

Work organization

- Change in psychosocial features of the organization (trust, etc.);
- Enhanced communication between employee and supervisor.

Occupational health care

- Change in the use of services;
- Possibility to target resources to preventive work.

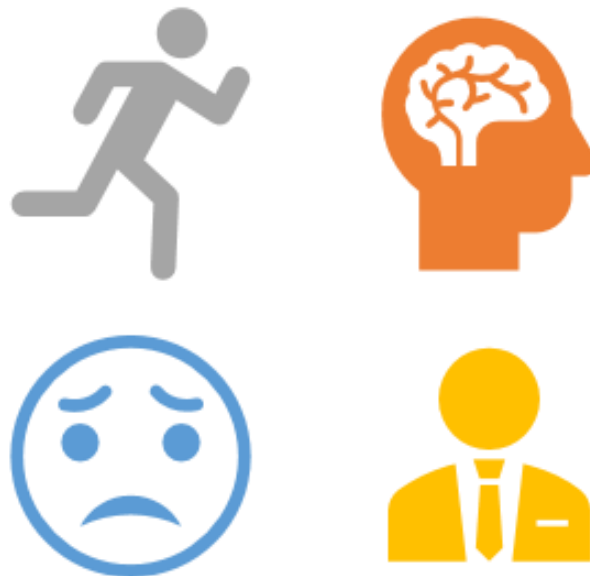
Outcomes

Changes in:

- Total or average duration of short-term sickness absence periods;
- Total or average number of short-term sickness absence periods;
- Costs of short-term sickness absence and (occupational) health care;
- Social climate in the organization;
- Supervisor involvement and work load;
- Presenteeism.

Subacute fase

tijdig informeel
contact met werk
en aanpassing



GETUIGSCHRIFT VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID  CM, Op uw gezondheid

Arbeider - Bediende - Mijwerker (3)
Man - vrouw (3)

INSCHR. NR. _____ GEBORTEDATUM: _____
MAATSCH. _____

* Vul onderstaande gegevens in of kleef uw gele klevver

Naam en voornaam: _____
Hoofverblijfplaats (*) (1): _____

Adres waar de gerechtigde zich ter beschikking van de controle houdt (1): _____
Als u volledig werkloos bent, opgegeven vanaf welke datum: □ □ □ □ □ □ □ □

De ondergetekende, doctor in de geneeskunde, verklaart verzorging te verlenen aan:
en hem (haar) arbeidsongeschikt te hebben bevonden vanaf: _____
wegens (symptomen en eventueel diagnose) (2): _____

De betrokkene is in staat - is niet in staat (3) zich te verplaatsen.
De betrokkene is ten verpleging opgenomen (3) in _____
sedert _____

Reden en vermoedelijke duur van de opname _____
Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van de zwangerschap, de vermoedelijke bevallingsdatum vermelden _____

Mijn collega, adviserend geneesheer, gelieve mij zijn beslissing omtrent bovengenoemde ziekte mee te delen, ingeval hij niet akkoord mocht gaan. JA - NIEN (3)
_____ te _____ (datum)
Handtekening van de behandelend geneesheer _____

JAARVANG ARBEIDSONGESCHIKTHEID	DINWANGSDATUM	OPROEPINGSTERMIJN	LEUK	PLAATS
_____	_____	_____	_____	_____
BLZDINSCHRIJFNR	_____	DIVERSIE	JARELIJK VOLGAR. of BOSSER NR.	_____
_____	_____	_____	_____	_____

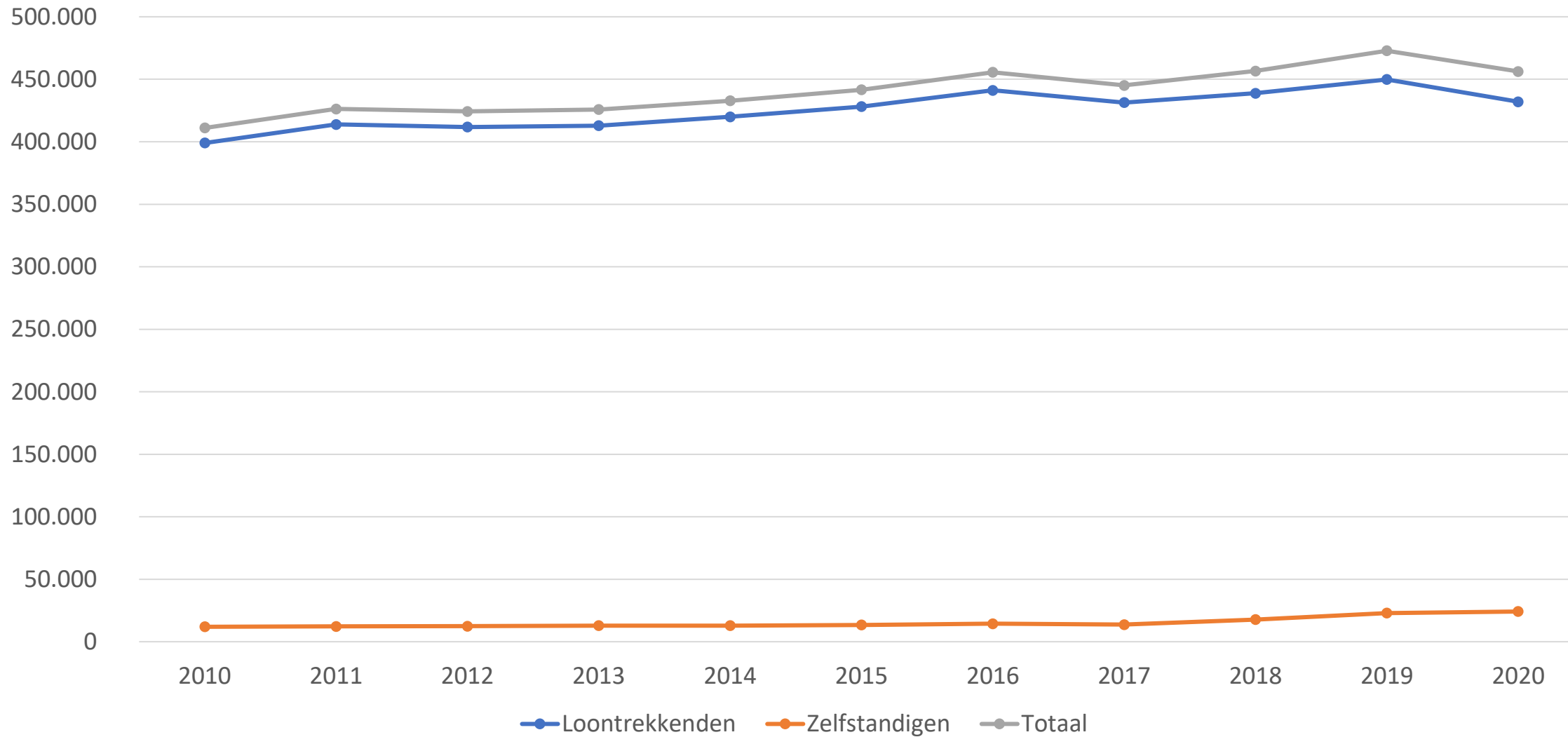
Datum en handtekening van de adviserend geneesheer _____

Bezoek aan huis door: adv. geneesheer - geneesch. -insp. - verpleegster (3)
Toepassing van art. 136 M1, 2, 3 en 134 (ggc. Wet van 14 juli 1994) (3)

(1) De gerechtigde moet door de adviserend geneesheer alle wijziging met betrekking tot zijn verblijfplaats meedelen.
(2) De oorzaak van de arbeidsongeschiktheid (opgeven door a.w. in verlosken of het gaat om een ongeval of traumatische of veldsonde
gegevens meedelen om de adviserend geneesheer in staat te stellen de waarschijnlijkheid door van de arbeidsongeschiktheid te bepalen.
(3) Het eerste schrijfsel.
(4) Hoortijdsnummer toegewezen door het RIZIV.

UITSCHRIJVINGSDIENST

Primaire arbeidsongeschiktheid





Functioning

Health perception & psychological distress

Pain & work-health-interference perception

Recovery & return to work expectations

Return to work needs



Stressful life events

Stressful life events



Work-related factors

Turnover intention

Autonomy, learning, development opportunities

Social support management & colleagues

Workload & Emotional burden

Job satisfaction & expectations



Person-related factors

Fear of colleagues

Perfectionism

1. Werkpost, ergonomie

Langdurig dezelfde houding

Zware lasten



2. Fysieke activiteit

Niet of weinig fysiek
actief zijn



3. Werkbeleving

Weinig sociale steun

Hoge werkdruk



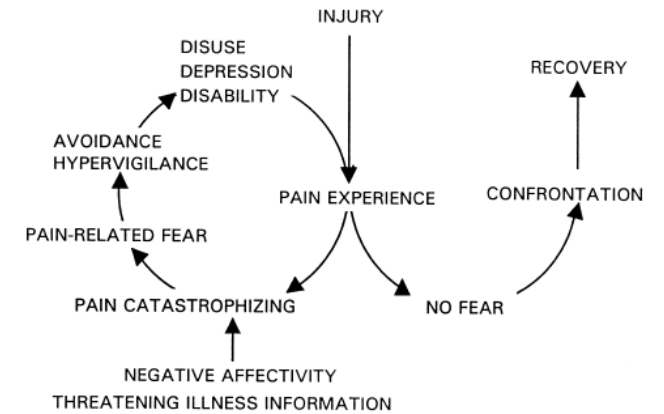
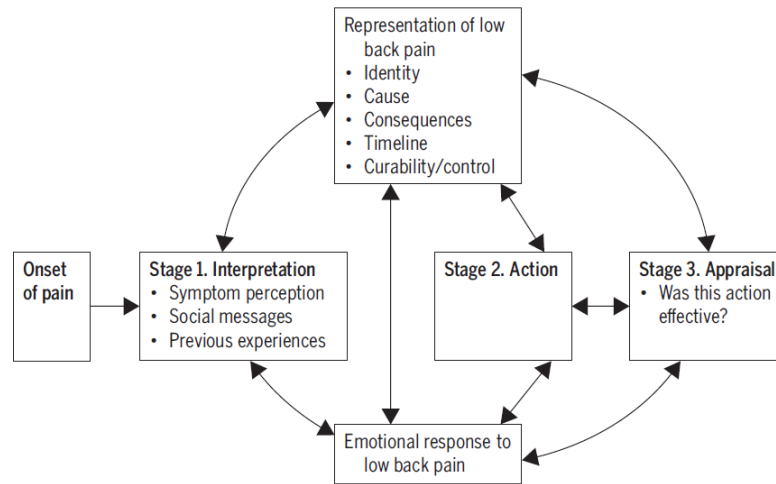
“Mijn werk is slecht voor mijn lichaam”

“Ik heb ernstige schade”

“Ik kan / mag niets meer doen”

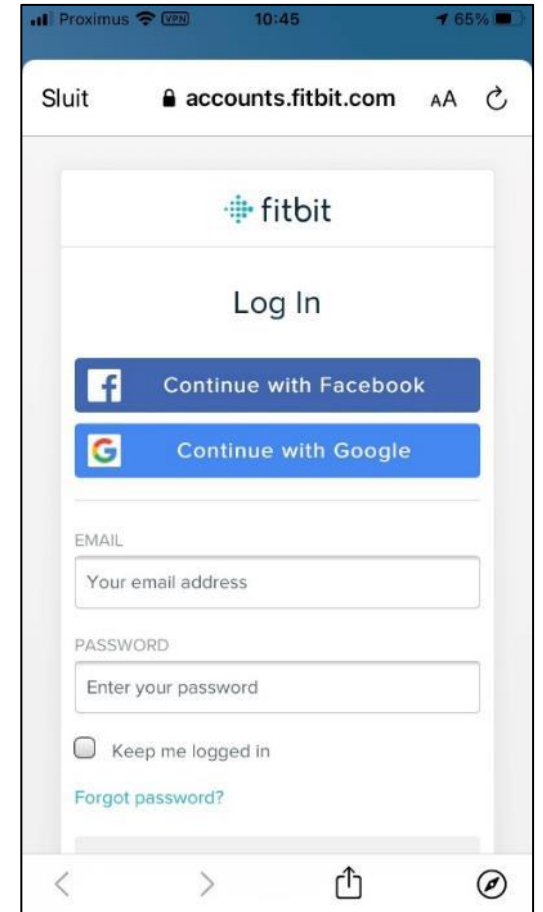
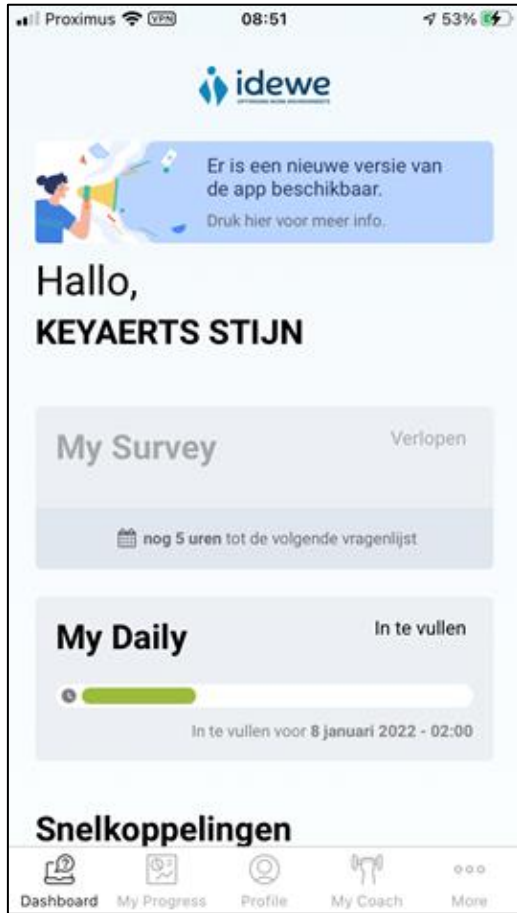


Common-sense en Fear-avoidance model



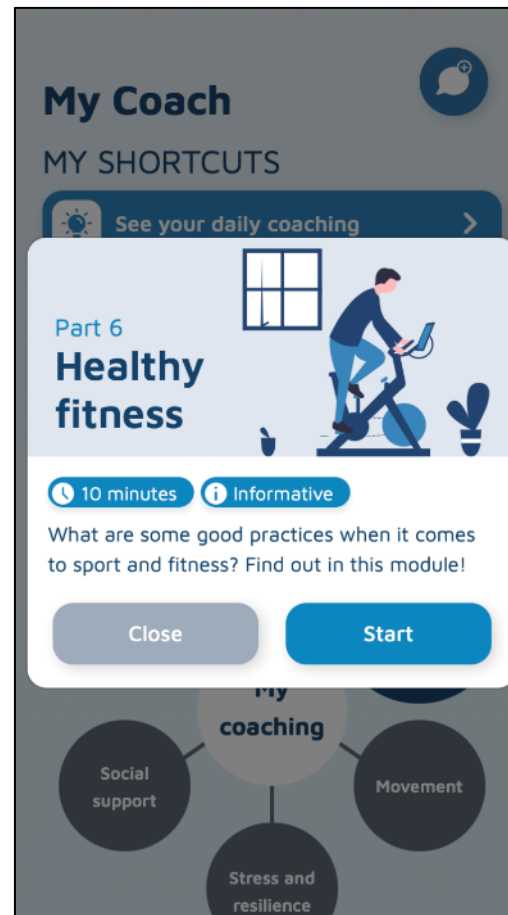
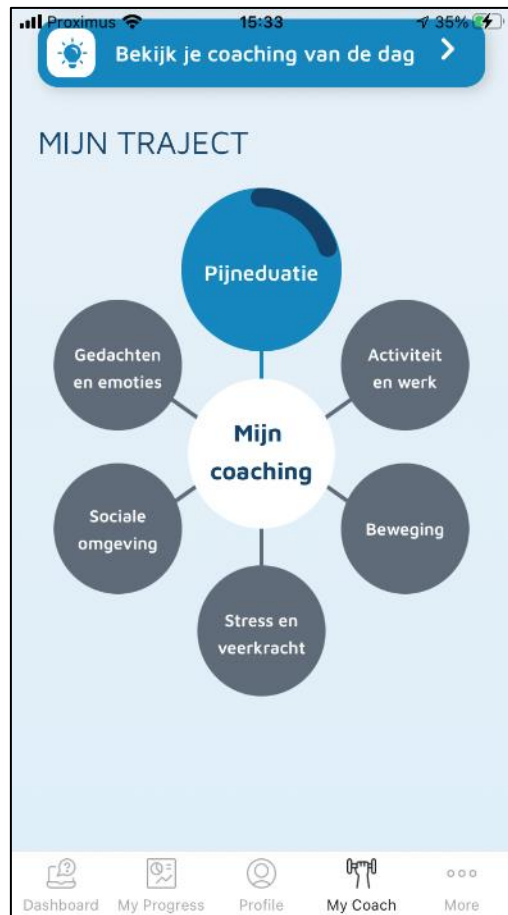
Interventie: Health Empower app

Monitoring



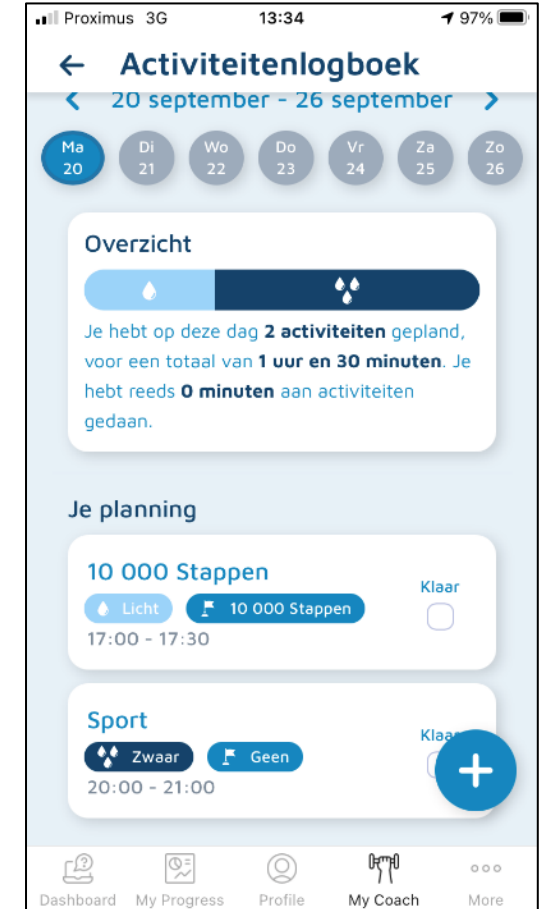
Interventie: Health Empower app

Coaching



Interventie: Health Empower app

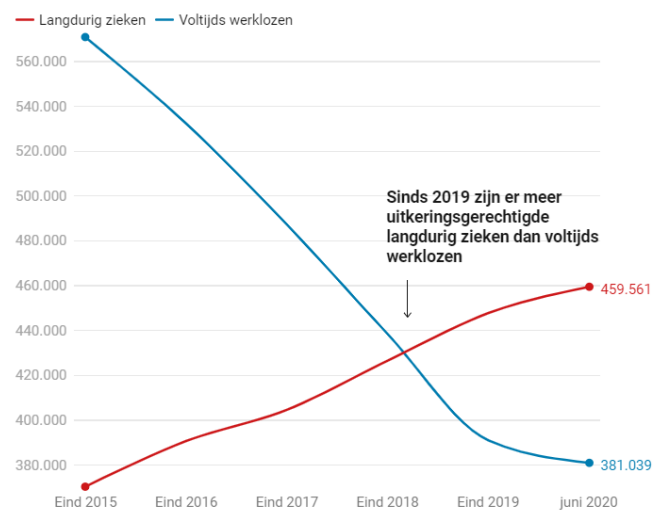
Coaching



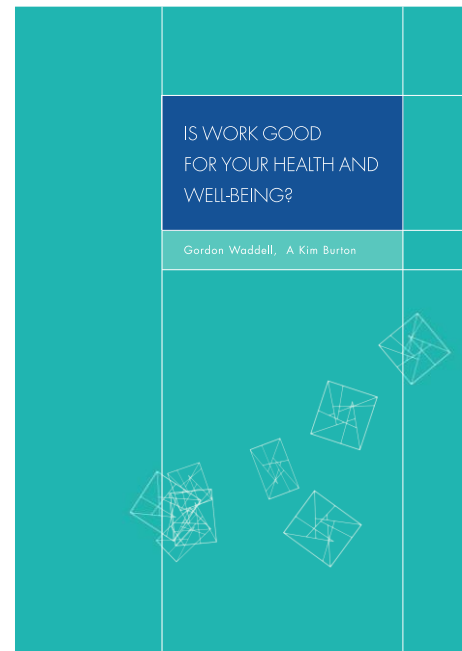
Chronische fase

ondersteun en coach

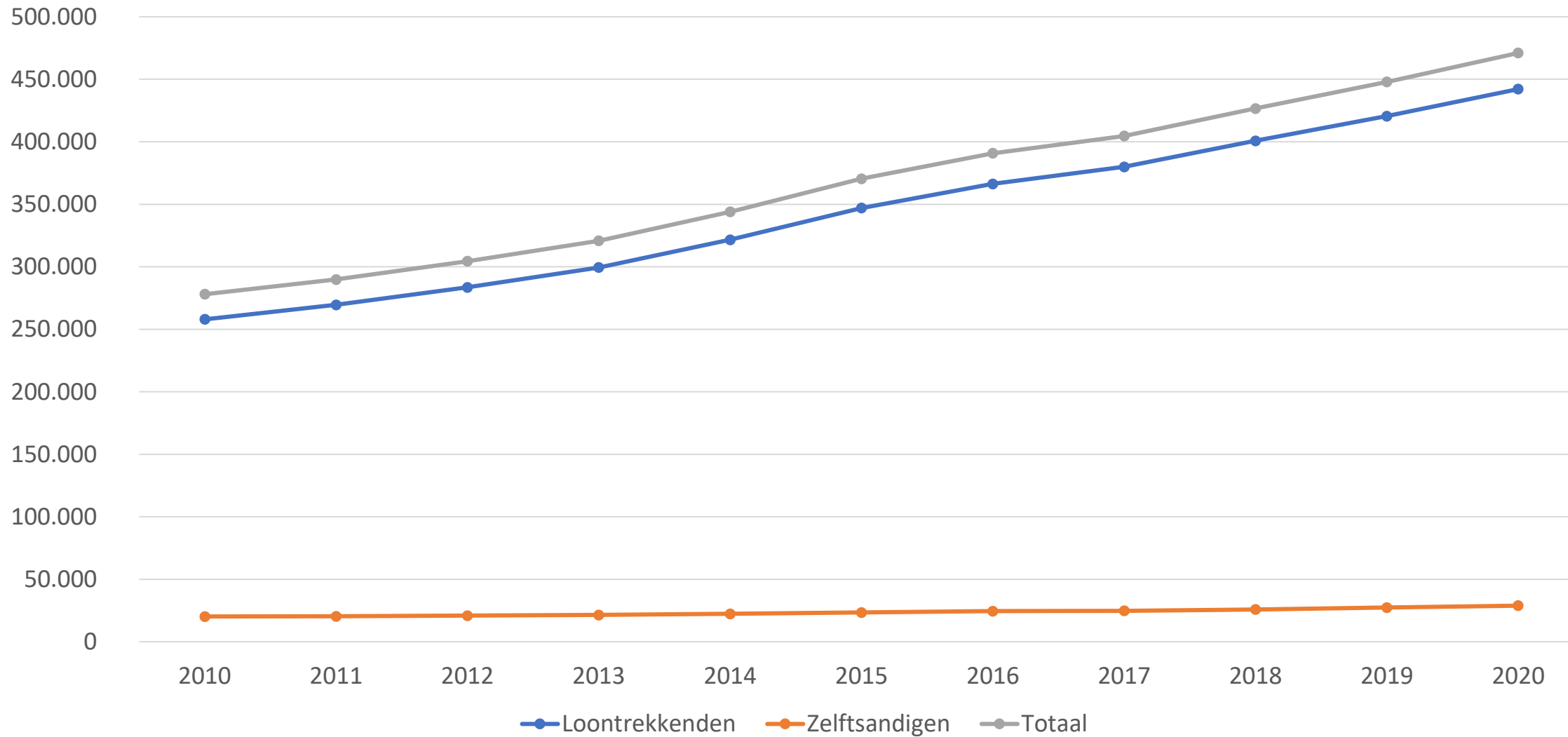
Aantal uitkeringsgerechtigde langdurig zieken versus uitkeringsgerechtigde voltijds werklozen



Cijfers 2020: aantal langdurig zieken tot juni, aantal voltijds werklozen tot november
Bron: RVA, Riziv • Gecreëerd met [Datawrapper](#)



Invaliditeit





BELGA

Koen Braeckman

do 09 sep 2021 ⌚ 06:00

Vanaf volgend jaar helpen "Terug naar werk"-coördinatoren langdurig zieken weer aan het werk

Van de bijna 500.000 langdurig zieken in ons land wil 10 procent terug aan het werk. Alleen is dat niet altijd eenvoudig. Wie dat wil, kan binnenkort hulp krijgen van een "terug naar werk"-coördinator. Daarmee wil minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke (Vooruit) op termijn elk jaar 24.000 langdurig zieken weer aan het werk krijgen.

Er zijn in ons land bijna 500.000 langdurig zieken, dat zijn werknemers die langer dan één jaar arbeidsongeschikt zijn. Zij zijn dus niet aan het werk en een groot deel van hen kan de stap naar werk ook niet meer zetten omdat hun gezondheid het niet meer toelaat. Internationale schattingen tonen aan dat ongeveer 10 procent van mensen die langdurig ziek zijn, wel weer aan het werk kan en wil. Voor ons land gaat dat dus om 50.000 mensen. Als zij weer aan het werk gaan, is dat een serieuze besparing voor de sociale zekerheid.



Fase 1 Wie kan het re-integratietraject opstarten?

Adviserend arts ziekenfonds

Categorie 1: Waarschijnlijk werkhervatting tegen einde 6e maand na ziekte

Categorie 2: werkhervatting nog niet mogelijk wegens medische redenen

Categorie 3: werkhervatting voorlopig niet mogelijk, medische diagnose of behandeling is nodig

Categorie 4: werkhervatting mogelijk, mits aangepast of ander werk



Werkgever

→ Na 4 maanden ziekte of na ontvangst van attest definitieve ongeschiktheid werknemer



Werknemer

→ Zelf of via huisarts
→ Vrijwillig



Fase 2 Re-integratiebeoordeling

Bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zal een gezondheidsbeoordeling uitvoeren. Dit wil zeggen dat hij met de werknemer de situatie bespreekt en bekijkt wat de mogelijkheden zijn om terug aan de slag te gaan. Hij kan hierover overleg plegen met de behandelend arts en de adviserend arts, na toestemming van de werknemer.



→ Werkgever stelt re-integratieplan op na beslissing A of C

Inhoud

Aanpassingen die nodig zijn



Opleiding die nodig is



Duurtijd van het plan



→ Werkgever overlegt met werknemer en arbeidsgeneesheer en bezorgt plan binnen de 55 werkdagen aan de werknemer

De werknemer heeft 5 werkdagen de tijd om al dan niet akkoord te gaan met het plan. Een weigering moet schriftelijk gemotiveerd worden.

Wat als de werkgever geen plan opstelt? In dat geval moet hij dit motiveren in een verslag.

Fase 4 Uitvoering en opvolging

- 1 De uitvoering gebeurt in samenwerking tussen de werkgever en de werknemer. De werknemer kan zich laten bijstaan door een lid van het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk of een vakbondsaangevaardigde.
- 2 De opvolging gebeurt door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, in overleg met de werkgever en de werknemer. De werknemer kan een spontane raadpleging vragen wanneer het plan niet meer is aangepast aan zijn of haar gezondheidstoestand.

Fase 5 Einde

Scenario 1

Werkgever ontvangt van preventieadviseur - arbeidsgeneesheer formulier met beslissing D. + beroep is uitgeput

Scenario 2

Werkgever motiveert aan preventieadviseur - arbeidsgeneesheer dat re-integratieplan technisch of objectief onmogelijk is of om andere redenen niet haalbaar

Scenario 3

Werknemer stemt niet in met re-integratieplan

A

B

C

D

E

Op termijn het werk hervatten **EN** ondertussen aangepast of ander werk doen

Op termijn het werk hervatten maar **NIET** in staat om ondertussen aangepast of ander werk doen

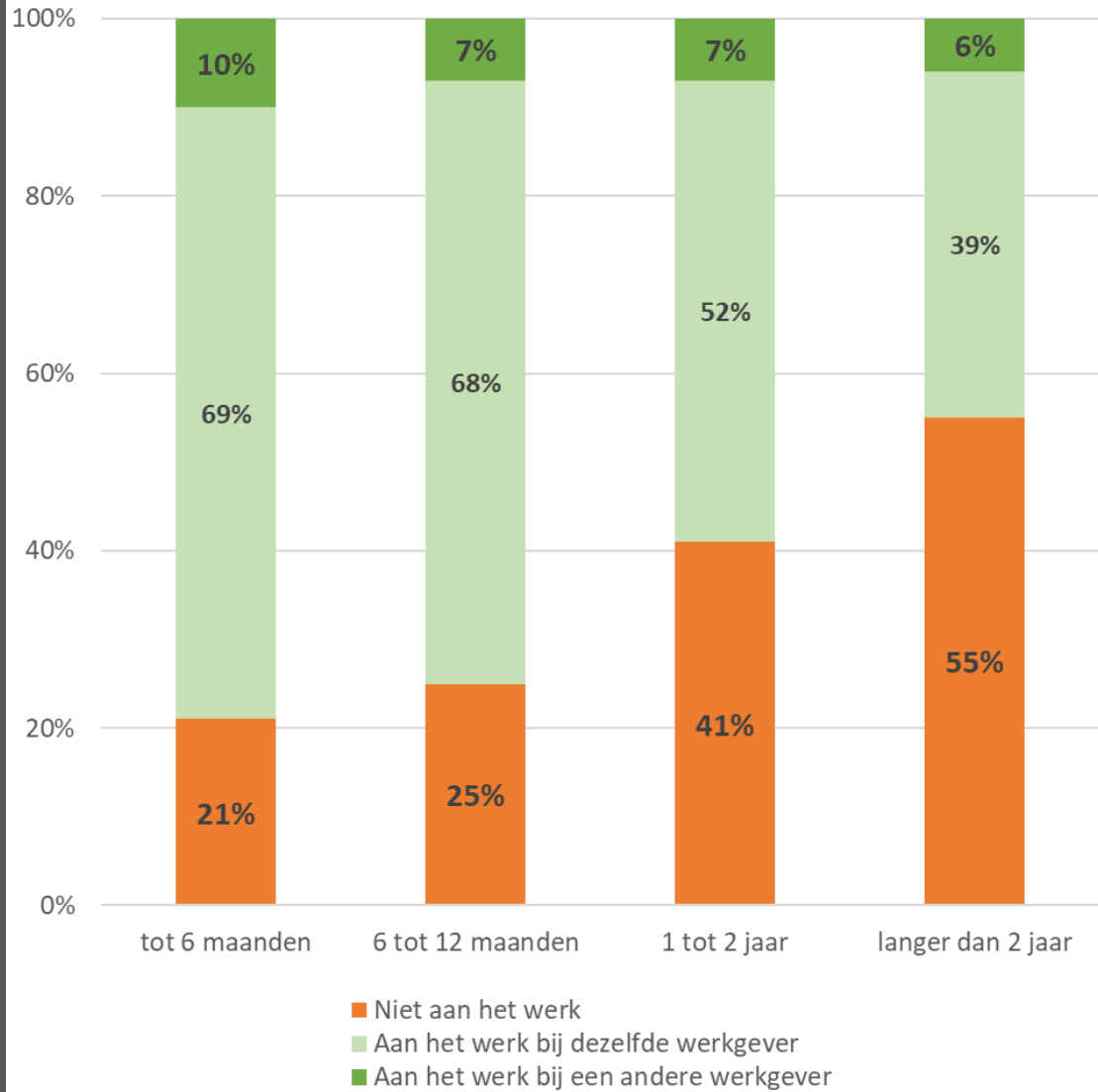
Definitief ongeschikt voor huidige werk, maar **WEL** in staat om aangepast of ander werk te doen

Definitief ongeschikt voor huidige werk en **NIET** in staat om aangepast of ander werk te doen

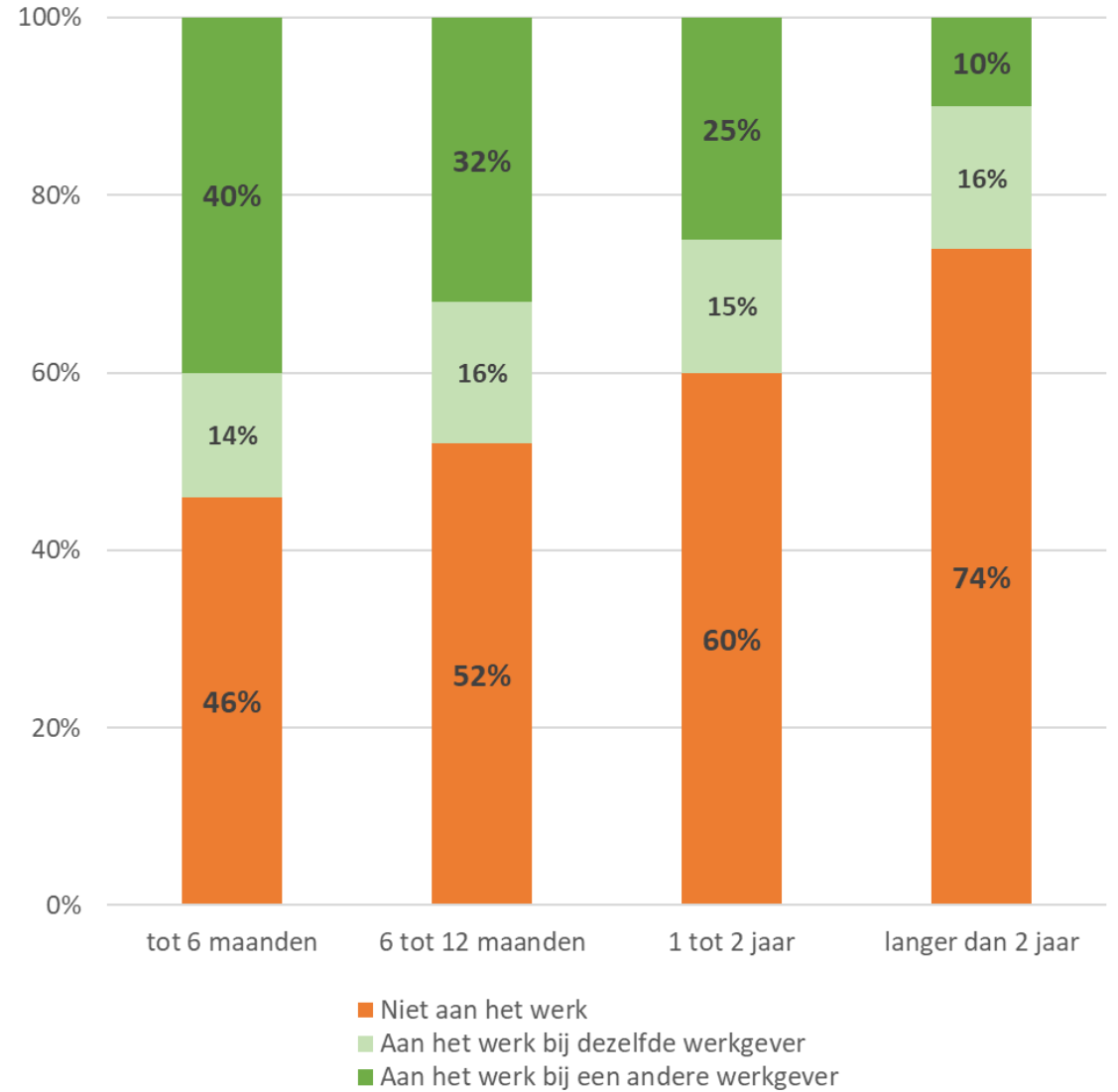
GEEN werkhervatting mogelijk omwille van medische redenen (evaluatie om de 2 maanden)

Beroep werknemer tegen beslissing definitieve ongeschiktheid binnen 7 werkdagen

Bezoek voorafgaand aan de werkhervatting



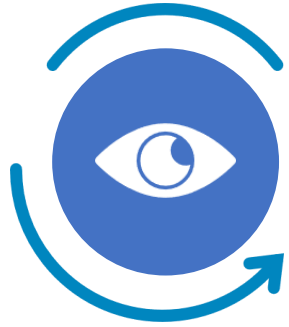
Re-integratietraject



KB Re-integratie 2.0

Belangrijkste wijzigingen

- ✓ **Definitieve medische overmacht wordt losgekoppeld van re-integratietraject**
- ✓ **Arbeidsongeschikte werknemer na 4 weken AO te contacteren om te informeren**
- ✓ **Termijnen : in kalenderdagen en veelvouden van 7**
- ✓ **Van 5 naar 3 beslissingsmogelijkheden bij re-integratiebeoordeling**
- ✓ **Re-integratiebeoordelingen voor comfortklanten vallen binnen basisdienstverlening en forfaitaire bijdrage (voorwaarde: RIT leidt tot aanbieden plan door WG!)**



STAP I

Instroom



STAP II

Re-integratie-
beoordeling



STAP III

Re-integratie-
overleg



STAP IV

Re-integratie-
plan



STAP V

Uitvoering en
opvolging

Re-integratietraject 2.0

Stap 2: Beoordeling door PA-AA

TERMIJN:
49 dagen

A

TIJDELIJK

- WN kan op termijn het overeengekomen werk hervatten desgevallend mits aangepast werk – in afwachting aangepast of ander werk mogelijk + omschrijving van voorwaarden en modaliteiten voor aangepast werk

B

DEFINITIEF

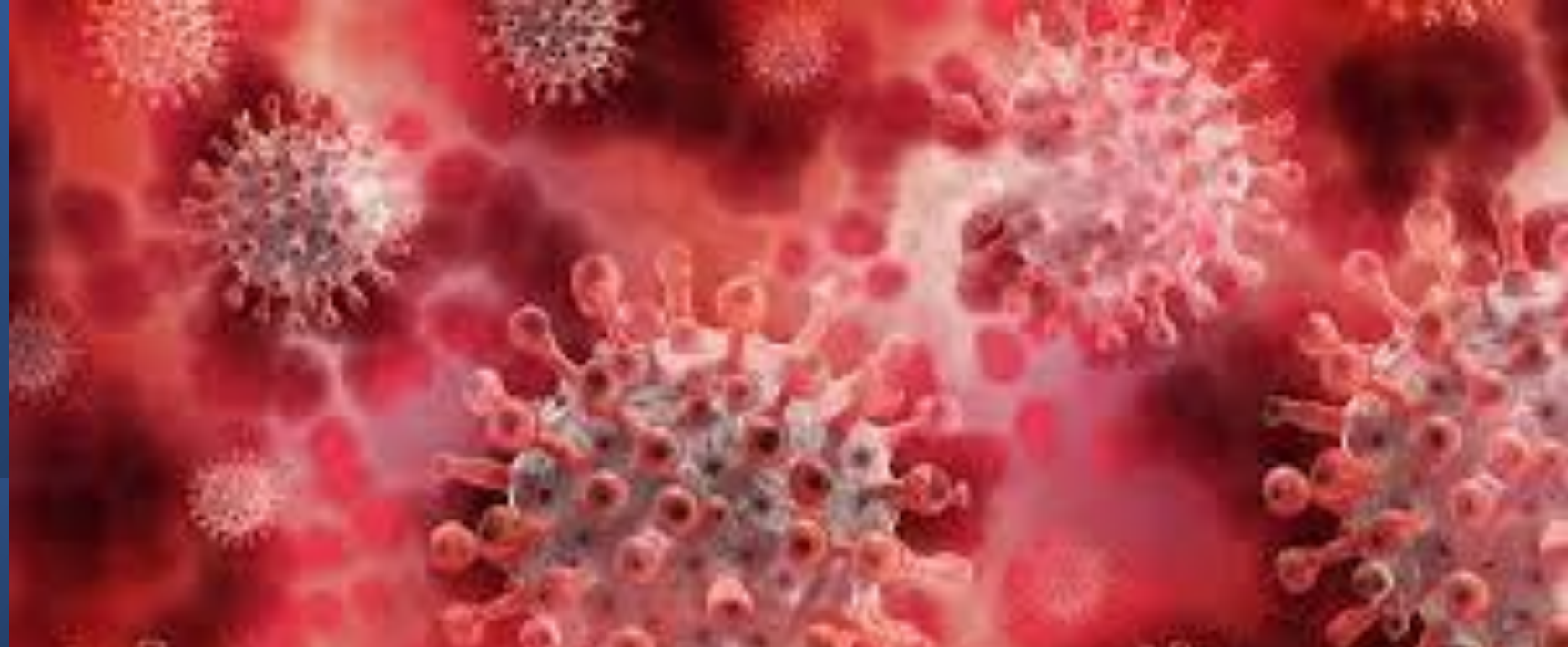
- WN is definitief ongeschikt voor overeengekomen werk + omschrijving van voorwaarden en modaliteiten voor aangepast werk
- BEROEP MOGELIJK BINNEN DE 14 KALENDERDAGEN

C

AFWACHTEN

- (Voorlopig) niet mogelijk om re-integratiebeoordeling te doen om medische redenen + kennisgeving van einde traject en nieuw traject ten vroegste mogelijk na 3 maanden (tenzij PA-AA goede reden om hiervan af te wijken – PA-AA kan het zelf NIET aanvragen!)

Geleerde lessen





Focus op gewenste uitkomst: re-integratie



Person-centred en Vereenvoudig



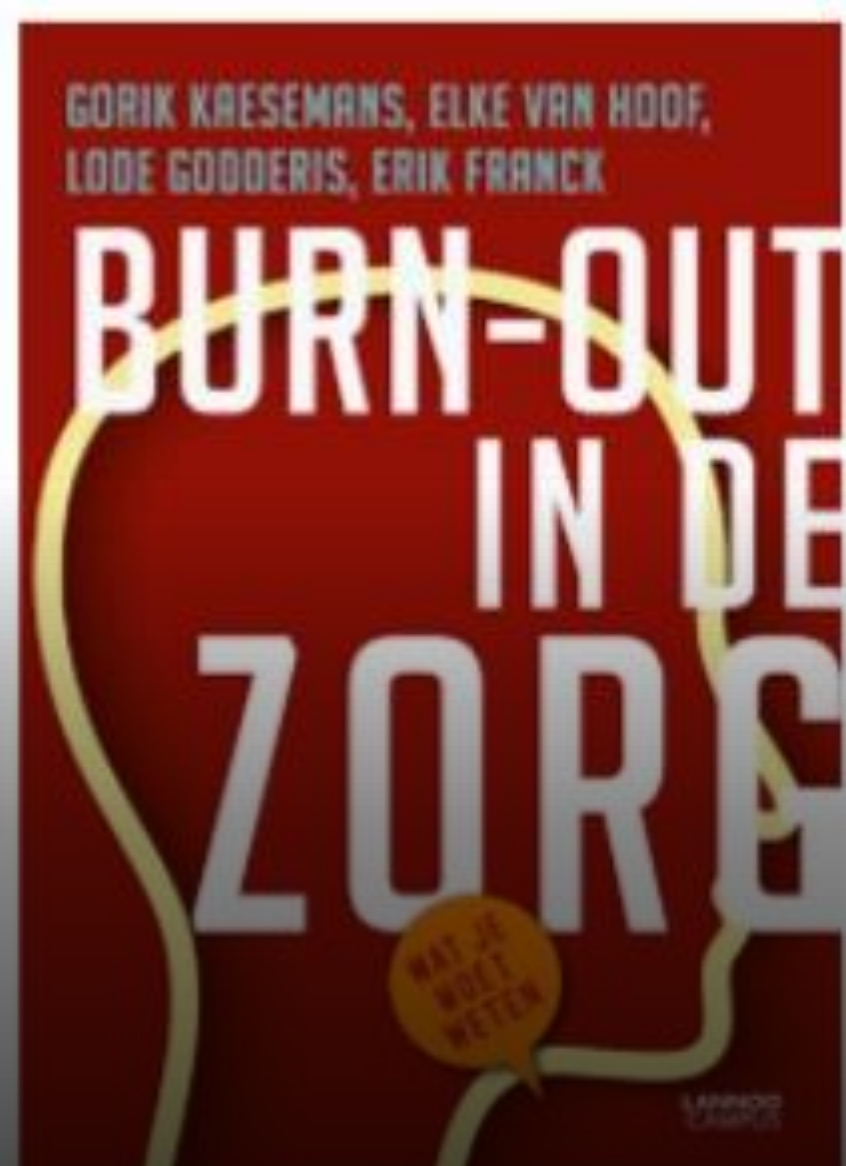
Re-integratie onderdeel van behandeling en herstel
Snelle doorverwijzing naar arbeidsarts



Van controlerend naar faciliterend,
incentiverend en empowerend

Schaf verplichting ziekteattest af
Voer fitnote in
(Financiële) incentives voor werknemers en werkgevers (KMO)

“Een periode van ziekte geeft vaker wel dan niet een persoonlijke groei die werknemer én werkgever ten goede komt. Het zou mooi zijn mocht de perceptie van ‘ziekte als periode van groei’ ontstaan.”



Want to know more?

Lode.Godderis@kuleuven.be   