

Re-integratietraject

Wat moet je als werknemer weten?

Het re-integratietraject heeft tot doel de **terugkeer naar het werk te bevorderen** van werknemers die arbeidsongeschikt zijn en die niet meer in staat zijn het overeengekomen werk uit te oefenen. Dit gebeurt door hen, tijdelijk of definitief, een aangepast of ander werk aan te bieden.

Opgelet! Als je arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, is een re-integratietraject enkel mogelijk indien je dossier geconsolideerd is.

Wanneer kan een re-integratietraject worden aangevraagd?

Werknemer of behandelende arts	Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid
Werkgever	- Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid, MET je toestemming. - Indien de arbeidsgeneeskunde heeft ingeschat dat je een arbeidspotentieel heeft.* De inschatting van het arbeidspotentieel moet uitgevoerd worden wanneer je sinds minstens 8 weken arbeidsongeschikt bent.

Aan wie moet het verzoek om re-integratietraject worden gericht?

Het moet gericht zijn aan **de Externe Preventiedienst van het bedrijf**. Na ontvangst van de aanvraag verwittigt de arbeidsarts de andere partij en de adviserend arts hiervan.

Wat zijn de mogelijke beslissingen van de arbeidsarts?

De arbeidsarts moet je zijn beslissing bezorgen **binnen de 49 kalenderdagen, die aanvangen de dag volgend op de dag waarop hij het re-integratieverzoek ontvangt**.

Op basis van het onderzoek, het medisch dossier en de kennis van de werkpost kan hij één van de volgende beslissingen nemen (**3 opties**) op het formulier voor de re-integratiebeoordeling (FRB).

A	Tijdelijke ongeschiktheid: Je kan op termijn het overeengekomen werk hervatten, desgevallend met aanpassing van de werkpost EN intussen kan je ander of aangepast werk verrichten in de onderneming. ① De arbeidsarts legt de modaliteiten van het aangepast/ander werk vast ① De werkgever onderzoekt de concrete mogelijkheden voor aangepast/ander werk ① De werkgever overlegt met de arbeidsarts en met je - en in voorkomende geval ander personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie - om een re-integratieplan op te stellen. ① De werkgever heeft een termijn van 63 kalenderdagen die aanvangt op de dag volgend op de dag waarop de werkgever het FRB ontvangt, om een re-integratieplan (of een verslag als aangepast of ander werk niet mogelijk is) op te maken en aan de werknemer voor te leggen.
B	Definitieve ongeschiktheid: je bent definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten. Een aangepast of ander werk in de onderneming is mogelijk. ① De arbeidsarts legt de modaliteiten van het aangepast of ander werk vast ① Na het recht van de werknemer om in beroep te gaan (termijn van 21 kalenderdagen die aanvangt op de dag volgend op de dag van ontvangst van het FRB), onderzoekt de werkgever de concrete mogelijkheden voor aangepast/ander werk ① De werkgever overlegt met de arbeidsarts en met jou - en in voorkomende geval ander personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie - om een re-integratieplan op te stellen. ① De werkgever heeft een termijn van 6 maanden die aanvangt op de dag volgend op de dag waarop de werkgever het FRB ontvangt, om een re-integratieplan (of een verslag als aangepast of ander werk niet mogelijk is) op te maken en het aan de werknemer voor te leggen.
C	Het is om medische redenen niet mogelijk om een re-integratiebeoordeling te doen. ① Het re-integratietraject wordt beëindigd, en kan ten vroegste 3 maanden na deze beslissing opnieuw worden opgestart, tenzij de arbeidsarts goede redenen heeft om van deze termijn af te wijken.

Wat gebeurt er indien je niet op de afspraak ingaat?

Indien je niet op de afspraak ingegaan bent, wordt dit beschouwd als een afwezigheid. Wij zijn verplicht je opnieuw uit te nodigen.

Indien je na de 2^{de} afspraak nog steeds niet ingaat, informeren wij de adviserend arts van de ziekenfonds.

Indien je na de 3^{de} afspraak niet komt opdagen, wordt het traject als beëindigd beschouwd. Wij brengen je werkgever en de adviserende arts van het ziekenfonds hiervan op de hoogte.

Wij wijzen je erop dat je als gevolg van deze afwezigheden door de adviserend arts kan worden bestraft overeenkomstig de wetgeving inzake de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Wie is verantwoordelijk voor de kosten in verband met het re-integratietraject?

De kosten worden gedragen door de werkgever, ook als je zelf het re-integratietraject hebt aangevraagd.

Kan je in beroep gaan tegen de beslissing van de arbeidsarts?

Ja, maar **alleen** als je definitief ongeschikt wordt verklaard ("**B**" beslissing).

Hoe? Aangetekende zending gericht aan de sociaal inspecteur en aan je werkgever, binnen de 21 kalenderdagen die aanvangen op de dag van ontvangst van het formulier voor de re-integratiebeoordeling. De sociale inspecteur overlegt dan met de arbeidsarts en je behandelende arts en neemt dan een beslissing binnen de 42 kalenderdagen die aanvangen op de dag waarop hij het beroep ontvangen heeft.

Is je werkgever verplicht om je aangepast/ander werk aan te bieden bij beslissing "A" of "B"?

Neen.

Als je werkgever, na afloop van het overleg, van mening is dat dit technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, is je werkgever niet verplicht om een plan voor te stellen. Hij moet dit echter rechtvaardigen in een verslag dat hij jou en de arbeidsarts moet overhandigen.

Wens of overweeg je het werk te hervatten maar denk je dat je een aangepast werk of werkpost nodig zult hebben: moet je de wettelijke procedure volgen?

Neen. Het is altijd mogelijk om de formele procedure van het re-integratietraject te vermijden.

Als je van plan bent weer aan het werk te gaan, heb je altijd de mogelijkheid om de arbeidsarts te ontmoeten in het kader van een "bezoek voorafgaand aan de werkhervatting". Je kan direct contact opnemen met de arbeidsgeneeskundige dienst om deze afspraak te plannen. De arbeidsarts **beslist niet over je geschiktheid**, maar bespreekt met jou wat er nodig is (ander werk/aangepast werk) om je onder de beste omstandigheden weer aan het werk te laten gaan. De arbeidsarts zal dit dan met je werkgever bespreken, als je daarmee akkoord gaat. Aan de hand van de aanbevelingen van de arbeidsarts kan je een dialoog met je werkgever aangaan waarbij de arbeidsarts kan worden betrokken.

* Inschatting van het arbeidspotentieel

Deze verplichting geldt voor werknemers die vanaf 1 januari 2026 arbeidsongeschikt zijn geworden.

Wanneer de werknemer sinds minstens 8 weken arbeidsongeschikt is, moet de werkgever de arbeidsgeneeskunde vragen om een inschatting van zijn arbeidspotentieel te maken. De arbeidsarts en het verpleegkundig personeel bepalen het arbeidspotentieel op basis van de informatie waarover zij beschikken over je gezondheidstoestand en een vragenlijst die je moet invullen.

Als uit deze inschatting blijkt dat je arbeidspotentieel heeft, brengt de arbeidsgeneeskunde je hiervan op de hoogte.