VOORSTEL COLLECTIEF RE-INTEGRATIEBELEID

VISIE & DOELSTELLING

Ons bedrijf streeft naar een duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Wij beschouwen re-integratie niet als een louter individueel probleem van de zieke werknemer, maar als een gedeelde verantwoordelijkheid.

Het doel van dit collectief beleid is:

1. **Uniformiteit:** Elke werknemer krijgt dezelfde kansen en begeleiding, ongeacht de afdeling.
2. **Efficiëntie:** We willen niet bij elk dossier het warm water opnieuw uitvinden (bv. "Welk licht werk hebben we?").
3. **Preventie:** We leren uit de uitval om toekomstige ziekte te **voorkomen**.

DE PIJLERS VAN ONS BELEID

Pijler A: Preventie & Vroegtijdige Detectie

Wij wachten niet tot iemand uitvalt.

Vul aan of schrap waar nodig

- **Signaalfunctie:** Leidinggevenden worden getraind om signalen van dreigende uitval (bv. frequente korte afwezigheden, dalende prestaties, prikkelbaarheid) te herkennen.
- **Preventie van uitval (Recht):** Werknemers worden actief geïnformeerd dat zij *tijdens* het werk al aanpassingen kunnen vragen (conform de nieuwe wetgeving 2026).
- **Fysiek en mentaal welzijn:** Risicoanalyse van de werkposten (o.a. fysieke belasting en psychosociale risico's) om uitvalbronnen weg te nemen. Periodieke evaluatie van deze risicoanalyses.

Pijler B: Het Re-integratieproces (De "Toolbox aangepast werk")

Wij zorgen voor duidelijke mogelijkheden om een vlot verloop van re-integratie mogelijk te maken.

Om individuele trajecten te versnellen, leggen wij op bedrijfsniveau vast wat mogelijk is.

Zie toolbox aangepast werk

Pijler C: Evaluatie & Bijsturing (Art. I.4-79)

Wij leren uit onze cijfers.

Eén keer per jaar evalueert de werkgever samen met het CPBW (of met de vakbondsafvaardiging of met de werknemers zelf) het beleid op basis van een geanonimiseerd verslag.

premed
samen voor welzijn

VASTE AGENDAPUNTEN EVALUATIEVERGADERING

Vul aan of schrap waar nodig

1. **Kwantitatief**
    - Aantal opgestarte trajecten vs. aantal geslaagde re-integraties.
    - Aantal keer dat "Plan A" (tijdelijk ander werk) vs. "Plan B" (definitief ander werk) werd ingezet.
    - In hoeveel gevallen kon *geen* aangepast werk geboden worden en waarom?
    - De stappen die werden ondernomen om ander of aangepast werk te zoeken.
    - De stappen die werden ondernomen om werkposten aan te passen.
2. **Kwalitatief**
    - Zijn de taken in onze "Toolbox aangepast werk" nog actueel?
    - Ervaren leidinggevenden voldoende ondersteuning?
    - Zijn er patronen in de uitval (bv. specifieke afdeling of type klachten)?
3. **Rollen & Verantwoordelijkheden**

Rol	Verantwoordelijkheid in het Collectief Beleid
Werkgever/HR	Faciliteert het proces, beheert de inventaris aangepast werk, organiseert de jaarlijkse evaluatie.
Leidinggevende	Eerste aanspreekpunt, houdt contact (volgens afwezigheidsbeleid), bewaakt de uitvoering van aangepast werk op de vloer.
Werknemer	Meldt problemen tijdig, werkt mee aan re-integratievoorstellen.
Arbeidsarts	Adviseert over medische mogelijkheden, levert geanonimiseerde statistieken aan voor de evaluatie.
CPBW/Vakbondsafvaardiging (of bij ontstentenis: Rechtstreekse Participatie van de Werknemers)	Adviseert over het beleid, bewaakt de eerlijkheid en evalueert de resultaten.

Dit beleid wordt jaarlijks herzien in overleg met het CPBW/Vakbondsafvaardiging (of bij ontstentenis Rechtstreekse Participatie van de Werknemers).

premed
samen voor welzijn

ONZE "TOOLBOX" MET CONCRETE VOORBEELDEN PER FUNCTIE:

Voorbeeld A: De Metser/Bouwvakker (Zwaar fysiek, veiligheid, buiten)

Probleem: Knieblessure, onmogelijk om op stellingen te klimmen of zware lasten te dragen.

- *Oplossing 1 (Taken):* Niet mee naar de werf, maar in het atelier bekistingen voorbereiden of materieel kuisen en sorteren.
- *Oplossing 2 (Rol):* Mee naar de werf als "rechterhand": plannen lezen, metingen doen, kraan bedienen (indien attest), zodat de collega's het zwaardere werk kunnen doen.
- *Oplossing 3 (Opleiding):* De tijd gebruiken om het VCA-attest te vernieuwen of nieuwe collega's op te leiden.

Voorbeeld B: De Bakker (Fysiek zwaar, nachtwerk, warmte)

Probleem: Rugklachten waardoor zware bloemzakken tillen of lang staan niet meer lukt.

- *Oplossing 1 (Taken):* Tijdelijk of permanent focussen op de afwerking van patisserie (ergonomisch zittend aan een tafel) in plaats van het kneden van deeg.
- *Oplossing 2 (Hulpmiddelen):* Investeren in een karretje om grondstoffen te verplaatsen zodat er niet getild moet worden.
- *Oplossing 3 (Uren):* Tijdelijk of permanent niet 's nachts werken maar overdag helpen in de winkel of met de voorbereiding voor de volgende dag.

Voorbeeld C: De Administratief Bediende (Zittend, mentaal belastend, beeldschermwerk)

Probleem: Burn-out klachten, concentratieproblemen en overprikkeling.

- *Oplossing 1 (Prikkels):* Tijdelijk niet aan de balie of telefoon werken, maar in een aparte ruimte archiefwerk of data-invoer doen (rustig, voorspelbaar werk).
- *Oplossing 2 (Taken):* Complexe dossiers even bij de collega of zaakvoerder laten en focussen op routinematige taken (klasseren, stocktelling).
- *Oplossing 3 (Plaats):* Deeltijds thuiswerken om de prikkels van de kantooromgeving en de verplaatsing te vermijden.

Voorbeeld D: De Vrachtwagenchauffeur/Koerier *(Veel zitten, trillingen, laden en lossen)*

Probleem: Schouderoperatie of rugletsel. Mag wel rijden, maar absoluut niet heffen of tillen.

- **Oplossing 1 (Taken):** Loketwerk of dispatching. De chauffeur kent de routes en klanten vaak beter dan de planners en kan administratief ondersteunen bij de rittenplanning.
- **Oplossing 2 (Rol - Mentor):** Meerijden met nieuwe chauffeurs als 'mentor' of instructeur. De nieuwe chauffeur doet het fysieke laad- en loswerk, de ervaren chauffeur geeft instructies en tips over rijstijl en veiligheid.
- **Oplossing 3 (Logistiek):** Pendelritten op het eigen terrein (shunter). Enkel trailers verplaatsen van en naar de kade, zonder zelf de lading aan te raken.

Voorbeeld E: De Winkelmedewerker/Verkoopster *(De hele dag rechtstaan, klantencontact, rekken vullen)*
Probleem: Hielspoor of beenbreuk. Kan niet langdurig rechtstaan of rondlopen.

- **Oplossing 1 (Aangepaste werkpost):** Kassawerk, maar voorzien van een ergonomische hoge stoel zodat er zittend gewerkt kan worden in plaats van staand.
- **Oplossing 2 (Taken):** 'Prijzen en beveiligen'. In het magazijn (zittend aan een tafel) kledij of goederen voorzien van beveiligingstags en prijsetiketten voordat ze de winkel in gaan.
- **Oplossing 3 (Administratie):** Het afhandelen van online bestellingen (inpakken aan een tafel) of klantenservice via mail/telefoon in de backoffice.

Voorbeeld F: De Verpleegkundige/Zorgkundige *(Zwaar tillen van patiënten, hoge werkdruk, emotioneel)*
Probleem: Hernia of zwangerschap (risico). Mag niet meer tillen en moet bruuske bewegingen vermijden.

- **Oplossing 1 (Taakdifferentiatie):** Focus op de medicatieronde en administratieve opnames van patiënten, terwijl een collega de wasbeurten (het fysieke tillen) overneemt.
- **Oplossing 2 (Logistiek):** De maaltijdbedeling verzorgen of het beheer van de materiaalvoorraad/apotheekkast op de afdeling op zich nemen.
- **Oplossing 3 (Sociaal):** Activiteitenbegeleiding (lezen, wandelen, spelletjes) met bewoners/patiënten, wat fysiek minder belastend is maar wel grote waarde heeft.

Voorbeeld G: De Commercieel Vertegenwoordiger *(Veel autorijden, deadlines, onregelmatige uren)*
Probleem: Medische rijongeschiktheid (bv. epilepsie of oogprobleem) of burn-out. Mag tijdelijk geen voertuig besturen of grote prikkels verwerken.

- **Oplossing 1 (Inside Sales):** Klantencontact onderhouden via Teams/Zoom of telefoon vanuit kantoor, in plaats van fysieke bezoeken.
- **Oplossing 2 (Data):** Het CRM-systeem (klantenbestand) opschonen. Oude leads nabellen of klantgegevens actualiseren. Een taak die vaak blijft liggen maar zeer nuttig is.
- **Oplossing 3 (Ondersteuning):** Offertes en presentaties voorbereiden voor de collega's die wel de baan op gaan, zodat zij zich enkel op het gesprek moeten focussen.

Opgemaakt door (naam + functie) Opgemaakt op

…… ……