



RE-INTEGRATIETRAJECATEN BIEDEN VOORDELEN VOOR IEDEREEN

'MET DE JUISTE INSTELLING VIND JE TALENT OP ONVERWACHTE PLEKKEN'

De huidige arbeidsmarkt vergt heel wat van onze medewerkers. Zowel in grote als in kleine bedrijven neemt het aantal langdurig afwezig en toe. Cijfers tonen aan dat vandaag de dag de groep mensen die arbeidsongeschikt is groter is dan het aantal werklozen. Gelukkig hebben zowel onze overheid als de ondernemingen oog voor deze problematiek en bestaan er re-integratietrajecten die de terugkeer van deze langdurig afwezig naar hun werkplek makkelijker maken. We verzamelden een aantal HR-experts rond de tafel die uit de doeken doen hoe je zo'n re-integratietraject best aanpakt.

AUTEUR: KEVIN HENDRICKX



De meest recente cijfers geven aan dat ons land 415.000 mensen telt die langer dan één jaar ziek thuis zitten. En ziek moeten we dan veel ruimer interpreteren dan alleen mensen die herstellen van een ernstige fysieke tegenslag, zoals revalidatie na een zwaar ongeval of herstellen na een ingrijpende operatie. Steeds meer werknemers, zelfstandigen en werkzoekenden kampen met depressie, burn-out, een chronische ziekte of invaliditeit. De conclusie is dan ook simpel: als we de krapte op de arbeidsmarkt willen aanpakken, dan moeten we ervoor zorgen dat deze mensen (sneller) succesvol naar de werkvloer kunnen terugkeren. Volgens onze experts kan dat vooral door te focussen op wat mensen wel nog kunnen en niet door de nadruk te leggen op wat niet kan of niet meer kan.

MISSCHIEN DAT WE BEST BEGINNEN BIJ HET BEGIN: WAT IS DAT EIGENLIJK, EEN RE-INTEGRATIETRAJECT?

Wim Van Ammel – I-Diverso: Het antwoord zit voor een groot deel in de term. Een re-integratietraject is een

traject dat er op gericht is om mensen die vroeger actief deel uit maakten van de arbeidsmarkt - die dus in de arbeidsmarkt geïntegreerd waren – na een langdurige afwezigheid te laten terugkeren naar de arbeidsmarkt. Dit doen we door hen aangepast werk of ander werk aan te bieden of door een opleiding aan te bieden. Tijdens zo'n traject is er een nauwe samenwerking tussen de werknemer, het bedrijf, de adviserende arts, de behandelende arts en de bedrijfsarts.

Hugo Geuens – Sopraco: Re-integratietrajecten helpen mensen om sneller en met de juiste begeleiding terug te keren naar de werkvloer. Vroeger was de situatie veel meer zwart-wit: iemand was of ziek en dus thuis, of niet ziek en dus aan het werk. En wanneer je thuis was, dan verdween je ook gewoon van de radar van de organisatie.

Nikolaj Basselé – VDAB: Dat had natuurlijk ook met de arbeidsmarkt te maken. Wanneer iemand lange tijd uit was, dan zocht het bedrijf een tijdelijke vervanger en klaar. Probeer vandaag – zeker voor knelpuntfuncties – maar eens een vervanger te vinden.



Om de continuïteit van de productie en dienstverlening te garanderen, is een bedrijf er bij gebaat om te investeren in een snellere werkhervatting van zieke werknemers. Dat is meteen ook een van de belangrijkste redenen waarom bedrijven vandaag ook veel meer proactieve aandacht voor re-integratie hebben. Dit wil zeggen dat ze ervoor proberen te zorgen dat mensen niet uitvallen. Er is veel meer aandacht voor de signalen die er vaak wel zijn: mensen gaan zich anders gedragen, zijn wat lichtgeraakter of blijven veel regelmatig al eens een dag ziek thuis. Wanneer je dat vaststelt, is het tijd voor een goed gesprek met die medewerker.

Annelies Heens – Lidwina: Re-integratie is als proces natuurlijk niet nieuw.

Bedrijven investeerden vroeger ook wel tijd en middelen in het begeleiden van de terugkeer van langdurig zieken. Alleen is het nu geofficialiseerd.

Nikolaj Basselé – VDAB: Werkgevers gaan ook creatiever met re-integratie om. Bedrijven bekijken of aangepast werk een mogelijkheid is, of iemand – eventueel met een opleiding – kan doorstromen naar een andere functie. In specifieke gevallen kan je zelfs extra begeleiding inschakelen.

Annelies Heens – Lidwina: Het is hierdoor intussen ook een gangbare praktijk. Mensen in zo'n traject zijn geen uitzondering meer. In een bedrijf als het onze bijvoorbeeld zit 11% van de medewerkers in een re-integratietraject.

Laat diversiteit
groeien in uw onderneming

Vraag uw
gratis adviesgesprek!



I-DIVERSO

SCHAKEL NAAR INCLUSIEF ONDERNEMEN

I-Diverso
Steenweg op Tielen 70
2300 Turnhout
M 0489 57 23 48
T 014 46 27 19
www.i-diverso.be
info@i-diverso.be





**VERANTWOORDELIJKE
I-DIVERSO**
WIM VAN AMMEL



**EXPERT INTENSIEVE DIEN-
STVERLENING (RE-INTEGRATIE
EN BTOM) VDAB**
NIKOLAŽ BASSELÉ



**HR-VERANTWOORDELIJKE
SOPRACO**
HUGO GEUENS



**VERANTWOORDELIJKE HR
LIDWINA**
ANNELIES HEENS

KOMT ELK BEDRIJF IN AANRAKING MET RE-INTEGRATIETRAJECTEN?

Annelies Heens – Lidwina: Dat denk ik wel. Elk bedrijf – groot of klein – zet in op het faciliteren van de terugkeer naar de werkvloer van langdurig zieken. Want iedereen wil de kennis en ervaring die medewerkers in de loop der jaren opgebouwd hebben behouden. Bedrijven zitten ook echt wel in met het welzijn van hun medewerkers. Anderzijds wil iedereen ook graag de kosten uitsparen die de zoektocht naar een gelijkwaardige vervanger met zich meebrengen.

Wim Van Ammel – I-Diverso: Ik denk ook dat elk type van bedrijf medewerkers voor langere tijd ziet uitvallen. Dat hoort spijtig genoeg bij onze tijdgeest. Overall is de werkdruk toegenomen,

medewerkers ervaren veel meer stress en heel wat mensen geven aan dat de werkdruk een belangrijke achterliggende oorzaak van ziekteverzuim is. Het is een evolutie waaraan geen enkel bedrijf ontsnapt. Depressies en burn-outs komen in elke beroepsgroep voor.

Hugo Geuens – Sopraco: Het is ook altijd een combinatie van factoren. De werksituatie speelt een belangrijke rol, maar ook de thuissituatie en de persoonlijke kenmerken van de persoon in kwestie spelen hun rol. Hierdoor zijn sommigen vatbaarder voor een burn-out dan anderen. Wat voor de een gezonde spanning is, is voor iemand anders een onhoudbare situatie.

Nikolaž Basselá – VDAB: Wel is het zo dat het voor bepaalde groepen op de arbeidsmarkt bij een toename van de stress minder evident is om een andere

weg te kiezen. Kortgeschoolden die zware productie-arbeid uitvoeren zijn bijvoorbeeld heel kwetsbaar, omdat ze heel vaak minder opties hebben om iets anders te gaan doen.

WIE KOMT ER IN AANMERKING VOOR EEN RE-INTEGRATIETRAJECT EN HOE VERLOOPT HET PROCES?

Wim Van Ammel – I-Diverso: In principe kan elke langdurig zieke met voldoende restcapaciteiten instappen in zo'n traject. Restcapaciteiten zijn fysieke en mentale vermogens en vaardigheden die de terugkeer naar de arbeidsmarkt mogelijk maken. Het initiatief om een re-integratietraject op te starten komt van de adviserende arts of van de medewerker zelf.



Hugo Geuens – Sopraco: Als werkgever kan je wel een aanzet geven. Na vier maanden afwezigheid kan je iemand uitnodigen om een traject op te starten. Er is alleen geen verplichting om te starten. En de aanpak is eigenlijk altijd persoonlijk. Wij starten altijd met een heel open gesprek vooraf. Als basis gebruiken we het verslag van de behandelende arts. In samenspraak met de werknemer bekijken we op welke manier hij of zij terug kan opstarten. Kan dat direct terug in de oorspronkelijke functie of is het beter om de arbeidsomstandigheden tijdelijk aan te passen. Dat kan door de arbeidstijd aan te passen, maar ook door de taken te herdefiniëren of soms door de werkplek aan te passen.

Annelies Heens – Lidwina: Wij gaan daar behoorlijk ver in, omdat we daar door onze missie 'tewerkstelling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt' gedreven worden en anderzijds ook zeer diverse activiteiten uitvoeren in onze productie waardoor we misschien meer mogelijkheden hebben. Wij hebben de

luxe dat we medewerkers indien nodig soms een compleet nieuwe jobinhoud kunnen aanbieden.

Nikolaj Basselé – VDAB: Het is uiteraard een voordeel wanneer dat kan, maar het is zeker geen noodzaak. Vaak is het geen probleem om terug te keren in de oude job, zolang er maar voldoende aanpassingen mogelijk zijn. Bijvoorbeeld tijdelijk kortere dagen werken of gewoon minder dagen per week. Soms is het al voldoende om het werktempo te verlagen of langere pauzes te voorzien.

Wim Van Ammel – I-Diverso: Het voordeel is ook dat er bij een re-integratietraject geen maximumtermijn is. Die aangepaste arbeidsomstandigheden blijven van kracht zolang de begeleidende arts dat noodzakelijk vindt. Zonder dat de werknemer de bijhorende voordelen verliest of de kosten voor de werkgever hoger worden.

Hugo Geuens – Sopraco: Ook in de termijn van de aangepaste maatregelen zie je die persoonlijke aanpak weer terug.

Het is heel moeilijk om dat op lange termijn te plannen. We kiezen er daarom voor om re-integratietrajecten heel kort op te volgen en bij te sturen waar nodig. Zo pakken we dat trouwens ook aan wanneer we andere minder evidente doelgroepen in onze organisatie integreren. Die persoonlijke en korte opvolging zorgt ervoor dat de kans op slagen van het traject een stuk groter is.

ZIJN ER NAAST DE AANPAK VAN DE BETROKKEN MEDEWERKER NOG ANDERE BELANGRIJKE AANDACHTSPUNTEN?

Wim Van Ammel – I-Diverso: De betrokkenheid van de directe leidinggevende of de ploegbaas is ook heel belangrijk. Deze staat het dichtste bij de medewerker. Al tijdens de afwezigheid kan hij contact houden met de zieke, zonder extra druk op deze te leggen. De directe leidinggevende kan vaak ook het beste inschatten welke aangepaste maatregelen bij de heropstart



opportuun zijn. En hij is ook degene die de collega's op de hoogte moet brengen van de heropstart en van de aanpassingen aan het arbeidsregime.

Annelies Heens - Lidwina: En uiteraard spelen de collega's ook een cruciale rol. Zij moeten de terugkeerder met open armen ontvangen en zich begripvol opstellen. Zij moeten begrijpen waarom hun collega een aangepast regime krijgt en accepteren dat de re-integratie een proces is. Ze moeten hem of haar zien als teruggewonnen talent en beschouwen als een nieuwe medewerker, die extra ondersteuning verdient. Maar meestal is dat geen enkel probleem.

EEN RE-INTEGRATIETRAJECT IS DUIDELIJK EEN WERK VAN LANGE ADEM. WAAROM DOET EEN BEDRIJF DEZE INSPANNING?

Nikolaj Bassel  - VDAB: In de eerste plaats omdat bedrijven echt wel goed voor hun medewerkers willen zorgen.

Dat sociale aspect mag je echt niet onderschatten. Maar daarnaast toon je zo ook aan de andere medewerkers dat iedereen belangrijk is en dat het bedrijf niemand zomaar opgeeft. Op die manier voelt iedereen zich betrokken en gewaardeerd. Dat verbetert de sfeer op de werkvloer en verhoogt de motivatie.

Hugo Geuens - Sopraco: Langdurig afwezig zijn aanmoedigen om te re-integreren geeft ook een positief imago aan je bedrijf. Je toont als bedrijf dat je investeert in je mensen en dat je op een sociaal verantwoorde manier werkt. Dat positieve imago helpt wanneer je vacatures wil invullen. Wij plukken daar in ieder geval de vruchten van. Bij ons solliciteren mensen met allerlei achtergronden. Tijdens de sollicitatie hebben we een heel open gesprek – alles mag en kan op tafel komen, zonder dat het de kamer verlaat. Het is voor ons zeer belangrijk dat we iedereen de kans bieden om aan de slag te gaan, onafhankelijk van hun achtergrond. Indien nodig stellen we een gericht opleidingsplan op of werken we een

stagetraject uit. Zo krijgt iedereen de kans om zich te integreren.

Wim Van Ammel – I-Diverso: Dat is een zeer gezonde instelling. Iedereen weet dat de vijver met witte raven zo goed als leeg gevist is. Wanneer medewerkers langdurig uitvallen en je wil die re-integreren, dan vraagt dat een inspanning. Zeker wanneer je maar een deel van hun talenten terug kan inzetten. Maar wanneer het alternatief is dat je anders niemand vindt, dan is de keuze als werkgever simpel. En dat gaat ook op voor de moeilijkere doelgroepen, zoals langdurig werklozen of anderstaligen. Deze integreren kost moeite, maar met de juiste aanpak, zijn zeer mooie resultaten mogelijk. En indien nodig zijn er heel wat organisaties die bedrijven kunnen helpen met de integratie van deze doelgroepen in hun werking. Als bedrijf moet je accepteren dat niet elk traject een succesverhaal is, maar wel geloven dat elk traject dat kan worden. Op die manier ga je veel talent op onverwachte plekken ontdekken.