

RE-INTEGRATIE, EEN VERHAAL VAN SAMENWERKEN

Wie we zijn...



Back-iN, Hanne Kenis

- > 15 jaar expertise in re-integratie ondersteuning in organisaties
- Knowhow wettelijk kader ziekte en re-integratie
- Achtergrond:
 - Disability Management professional & Return to work-coördinator (erkend door RIZIV)*
 - Disability Case Management (Prevent)*
 - Preventieadviseur Ergonomie niv.1 (Antwerp Management School)*
- Partner in ESF Innovatieproject "Be Back" omtrent werkhervatting

WHY

DUURZAME SAMENWERKINGEN

WERKBAAR WERK

*GEZONDE EN BETROKKEN
MEDEWERKERS*

FOCUS OP MOGELIJKHEDEN

INCLUSIE



Nikolaj Basselé

- Ergotherapeut & Supported Employment Coach
- Expert re-integratie bij VDAB (= focus op niet-beroepsactieve klanten: langdurig ziek, arbeidsbeperking, ...)
- Intern re-integratiebegeleider
- Docent Artevelde Hogeschool
- Gastdocent AP Hogeschool

Vragen staat
vrij

*Wordt jouw bedrijf op dit moment
geconfronteerd met kort verzuim?*



Vragen staat
vrij

*Wordt jouw bedrijf op dit moment
geconfronteerd met lang verzuim?*



Vragen staat
vrij

*Ligt het verzuim hoger dan 5 jaar
geleden?*



Vragen staat vrij

*Wie beslist of iemand voldoet aan
de erkenningsvoorwaarden voor
arbeidsongeschiktheid?*

- *Arbeidsarts*
- *Controlearts*
- *Adviserend arts*
- *Behandelend arts*



Vragen staat vrij

- *Adviserend arts van het
ziekenfonds*



Vragen staat vrij

- *Controlearts: controleert i.o.v. de werkgever de arbeidsongeschiktheid en de vermoedelijke duur*



Vragen staat vrij

*Zijn er in jouw bedrijf op dit
moment openstaande vacatures die
je moeilijk ingevuld krijgt?*



Vragen staat vrij

*Hoeveel werkzoekende kandidaten
zijn er op dit moment in de
provincie Antwerpen, per vacature?*

- < 5
- 5 - 20
- 20 - 50
- > 50



SPANNINGSINDICATOR

*De huidige spanningsindicator in
provincie Antwerpen bedraagt 2,69*

*Dit betekent dat er per vacature
2,69 werkzoekende kandidaten zijn
op dit moment*



*Wat is de belangrijkste oorzaak van
langdurige ziekte bij loontrekkenden?*

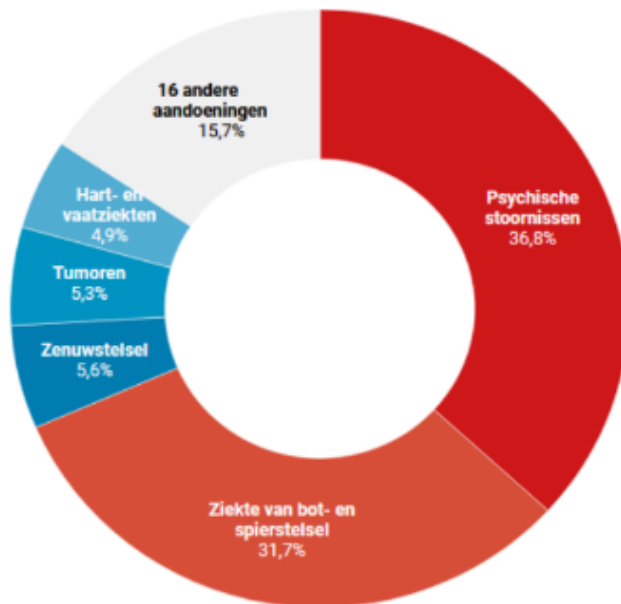
- *Hart- en vaatziekten*
- *Zenuwstelsel*
- *Fysieke aandoeningen aan bot- en spierstelsel*
- *Psychische stoornissen (bv. depressie, burn-out)*
- *Andere*



OORZAKEN LANGDURIGE ZIEKTE LOONTREKKENDEN

De belangrijkste oorzaken voor langdurige ziekte bij loontrekkenden

Op een totaal van 431.485 mensen Cijfers van juni 2020



“Eén derde zit thuis met mentale gezondheidsproblemen.”

Bron: Riziv • Gegevens ophalen • Gecreëerd met Datawrapper

ENKELE FEITEN



- Langdurige arbeidsongeschiktheid heeft gevolgen op **persoonlijk** en **financieel** vlak, maar heeft ook een **zware maatschappelijke kost (+1,6 miljard euro in 2020 voor enkel depressie en Burn-out. Dat is een stijging van +10% in 1 jaar en +47% sinds 2016)***
- De 2 grootste oorzaken van arbeidsongeschiktheid zijn **psychische problemen** en **musculoskeletale aandoeningen**
Psychische problemen: 36,44% van personen op invaliditeit, waarvan 46,10% lijdt onder depressie en 19,37% aan burn-out. Bijna 25% van alle mensen in langdurige arbeidsongeschiktheid is door burn-out of depressie.*
- Tussen 2016 en 2021 steeg het aantal langdurig arbeidsongeschikten tgv burn-out en depressie met 46,35%*

*Wat is de belangrijkste oorzaak van
langdurige ziekte bij zelfstandigen?*

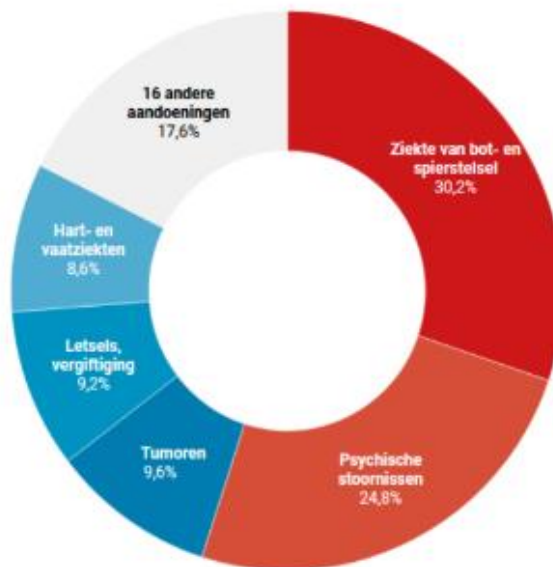
- *Hart- en vaatziekten*
- *Zenuwstelsel*
- *Fysieke aandoeningen aan bot- en spierstelsel*
- *Psychische stoornissen (bv. depressie, burn-out)*
- *Andere*



OORZAKEN LANGDURIGE ZIEKTE ZELFSTANDIGEN

De belangrijkste oorzaken voor langdurige ziekte bij zelfstandigen

Op een totaal van 28.076 mensen Cijfers van juni 2020



“Eén derde zit thuis met fysieke klachten.”

Bron: Riziv • Gegevens ophalen • Gecreëerd met Datawrapper

*In welke groep ligt het aantal
inactieven het hoogst?*

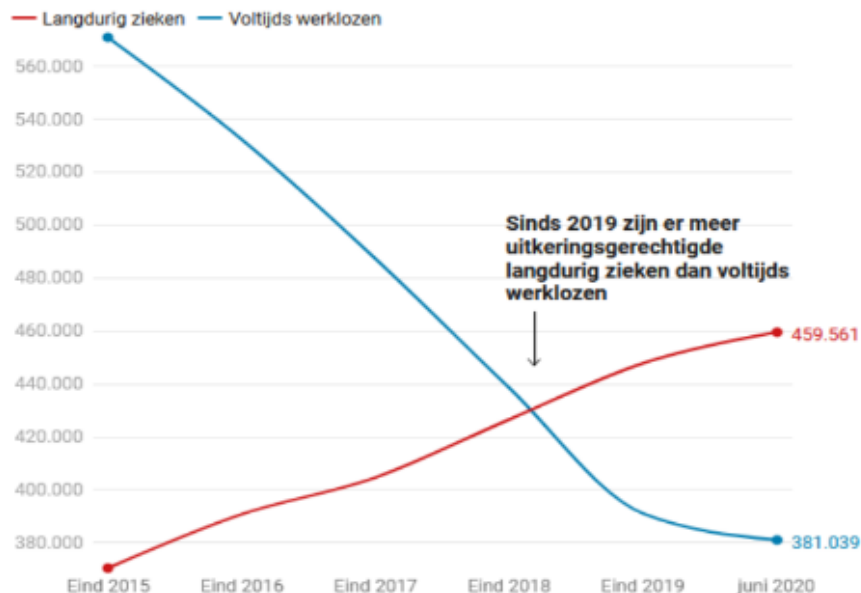
- *Bij uitkeringsgerechtigd langdurig
zieken*
- *Bij uitkeringsgerechtigd voltijds
werklozen*



Vragen staat
vrij

LANGDURIG ZIEKEN VERSUS WERKLOZEN

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

Als een
communicerend
vat doet de
stijging van de
ziektcijfers, de
daling van de
werkloosheids-
cijfers teniet.

ENKELE FEITEN

- De Vlaamse werkloosheidsgraad tov de Europese is goed, de **inactiviteitsgraad** is hoog (teveel inactieven)
 - **22%** van de burgers op beroepsactieve leeftijd (20-65) is **inactief**
 - **6,4%** door **ziekte of invaliditeit**



[Bron:](#) Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK

*Wat is de kans dat een werknemer
naar dezelfde werkgever terugkeert na
een ziekteperiode van >3 maanden?*



- *Meer dan 50%*
- *Minder dan 50%*

TERUGKEER BIJ DE EIGEN WERKGEVER NA LANGDURIGE AFWEZIGHEID

- Bij een afwezigheidsduur tussen 3 en 6 maanden, keert minder dan 50% terug naar het werk.
- Bij een afwezigheidsduur van meer dan 1 jaar, keert minder dan 20% terug.
- Bij een afwezigheidsduur meer dan 2 jaar, keert minder dan 10% terug.

*Hoeveel procent van de
arbeidsongeschikte werknemers (>1
maand) verklaren dat ze eigenlijk
willen werken tijdens hun afwezigheid?*

- *Meer dan 50%*
- *Minder dan 50%*



INTRINSIEKE MOTIVATIE OM TE WERKEN

- Bij Bijna de helft (45%) van de arbeidsongeschikten (> 1 maand) verklaren dat ze willen werken tijdens hun afwezigheid.
- Eén op drie van de arbeidsongeschikten (> 1 maand) geeft aan bereid te zijn en te geloven in zijn capaciteiten om te werken, voor minimum een deel van hun tijd.
- De hoofdrede om niet vroeger terug te keren naar het werk is het medisch advies van de arts die afraadt om terug te keren (44%).

*Wat is de kostprijs (direct en indirect)
van één dag ziekteverzuim van een
werknemer met een brutoloon
van € 2500?*

- *Meer dan €450*
- *Minder dan €450*



KOSTPRIJS VAN ZIEKTE

- Bij ziekte wordt in de literatuur uitgegaan van: Salaris x 2,5

Fictief:

Een medewerker met salaris van € 2500/maand wordt ziek, dan kost dit de organisatie:
= € 2500 x 13,92 (reële kost jaarbasis)
+ patronale bijdrage/RSZ (27%)
= € 44 196 / 12 = € 3683 (per maand)
= € 3683 / 20 dagen = € 184 (per dag)

€ 184 x 2.5
(indirecte kost)



- Directe kosten: Salaris, vakantiedagen, eindejaarspremie, werkgeversbijdragen, pensioenbijdragen, bonussen, private ziekteverzekering.
- Indirecte kosten: Overuren bij collega's, opleiding van collega's, externe vervanging (kosten interim), aanwerving & opleiding/inwerking, personeelsadministratie (ziektebriefjes, verzuimgesprekken,...)

Bron: SD Worx, 2017 <https://www.sdworx.be/nl-be/blog/hr-management/waarom-verzuimrapporten-een-must-zijn-voor-uw-bedrijf>

B-there, P. Meyns 2019: Aanwezigheid, zet je organisatie centraal in een structureel aanwezigheidsbeleid.

*Hoeveel procent van de
arbeidsongeschikte werknemers (>1
maand) geeft aan nood te hebben aan
ondersteuning na 6 weken afwezigheid?*

- *Meer dan 50%*
- *Minder dan 50%*



ONDERSTEUNING BIJ TERUGKEER NA ZIEKTE

- 80% van de medewerkers verklaart nood te hebben aan ondersteuning bij terugkeer.

Wat zijn de mogelijkheden voor werkgever en werknemer?

Hoe kunnen we onze medewerkers op proactieve en duurzame manier re-integreren?



Wat zijn mijn mogelijkheden voor ondersteuning tijdens de ziekte?



Opportunities for the employer?

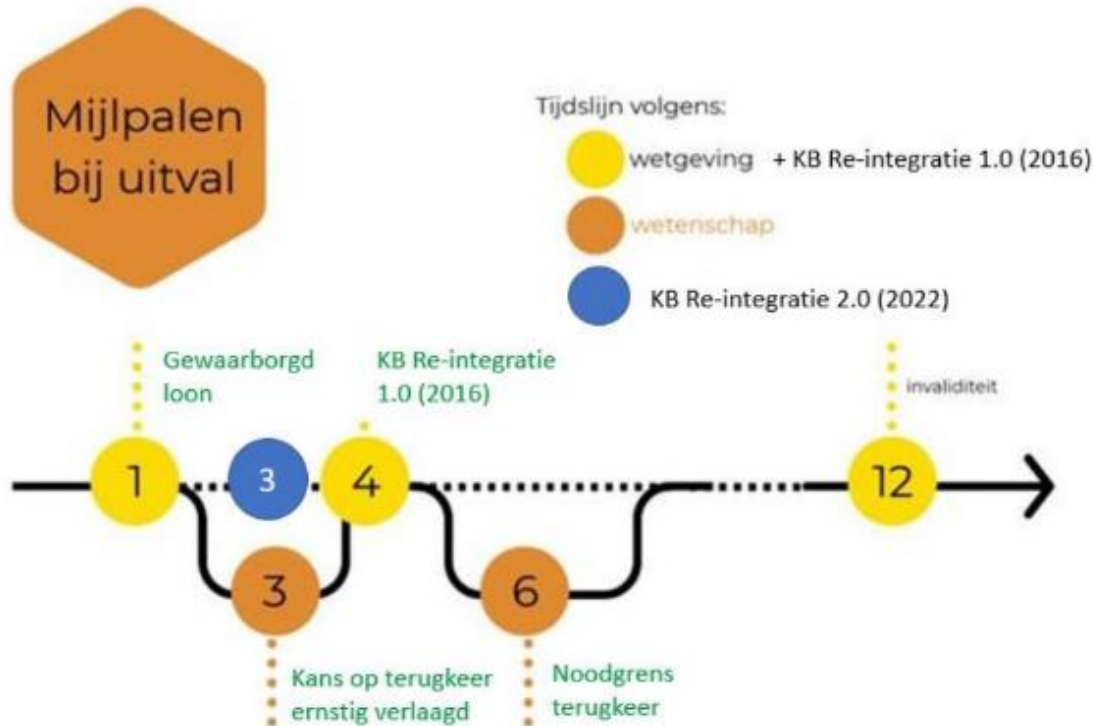


Een goed re-integratiebeleid is het begin van alles.

Van preventie naar re-integratie: een handig kader

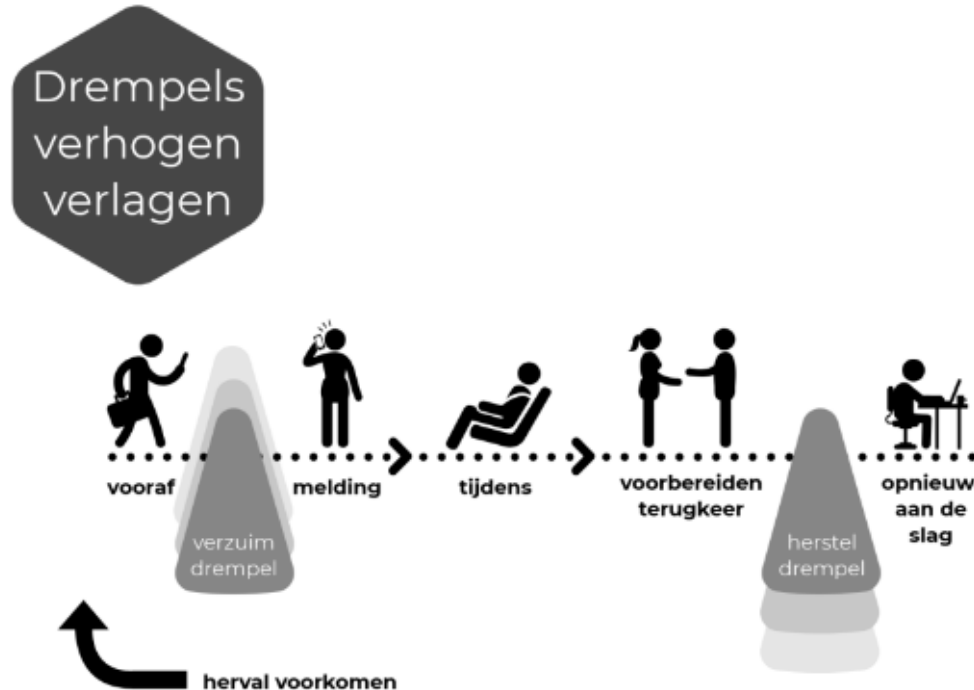
DUURZAME INZETBAAR -HEID	PRIMAIRE PREVENTIE <i>'Kabbelend water'</i>	SECUNDAIRE PREVENTIE <i>'Knipperlicht'</i>	TERTIAIRE PREVENTIE <i>'Alle hens aan dek'</i>
Theorie	<u>Wellbeing verhogen</u> "Onze medewerkers zijn gezond en voelen zich goed. Dat willen we zo houden."	<u>Potentieel verzuim/verloop vermijden</u> "Signalen van medewerkers die dreigen uit te vallen/het bedrijf verlaten, worden opgepikt. Zij worden ondersteund."	<u>Re-integratie na ziekte</u> "Onze ondersteuning bij re-integratie start vanaf de 1 ^{ste} dag van ziektemelding."

De te grijpen kansen voor de werkgever via de informele weg



De te grijpen kansen voor de werkgever via de informele weg

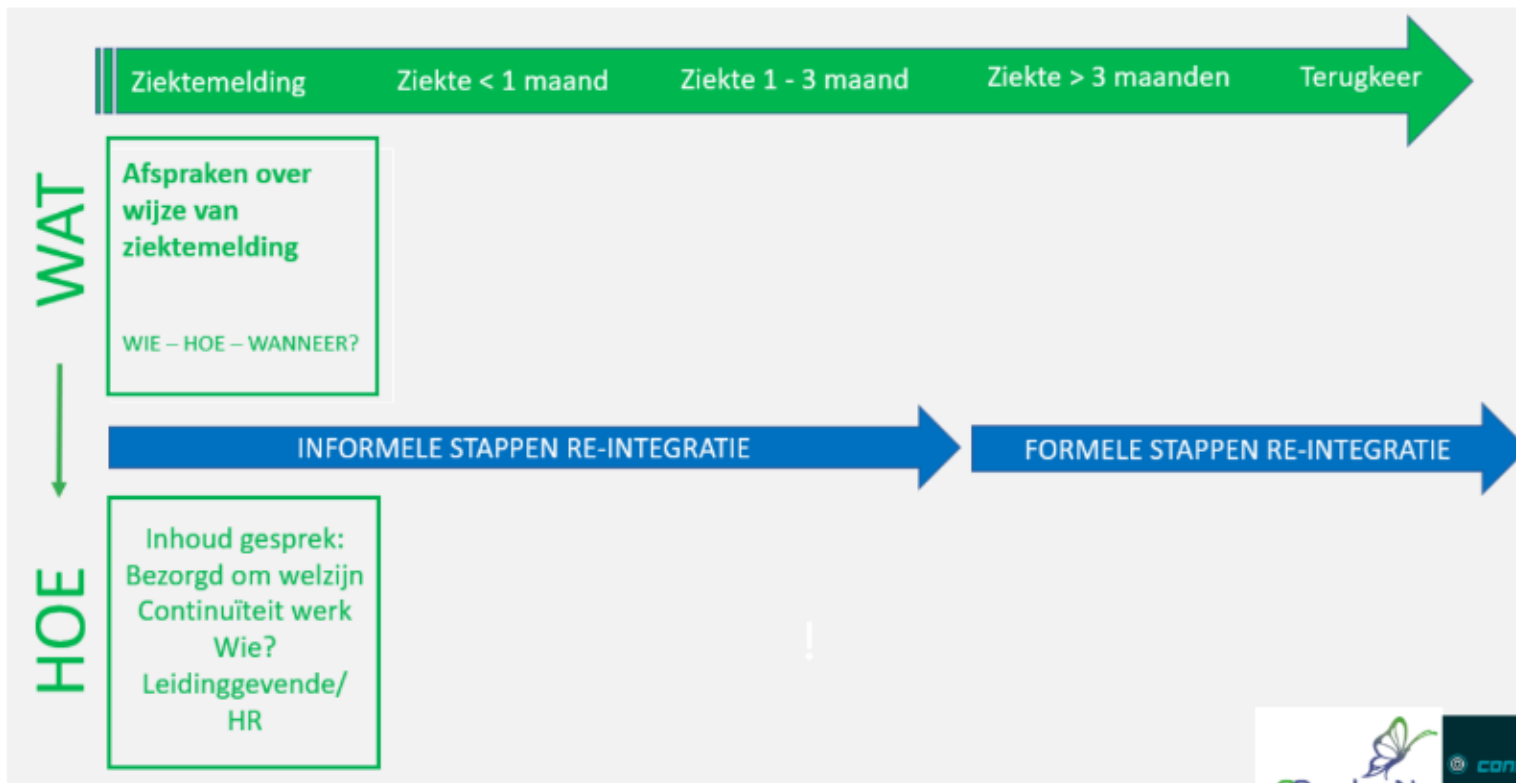
fig 42 drempels/chronologie van ziekte



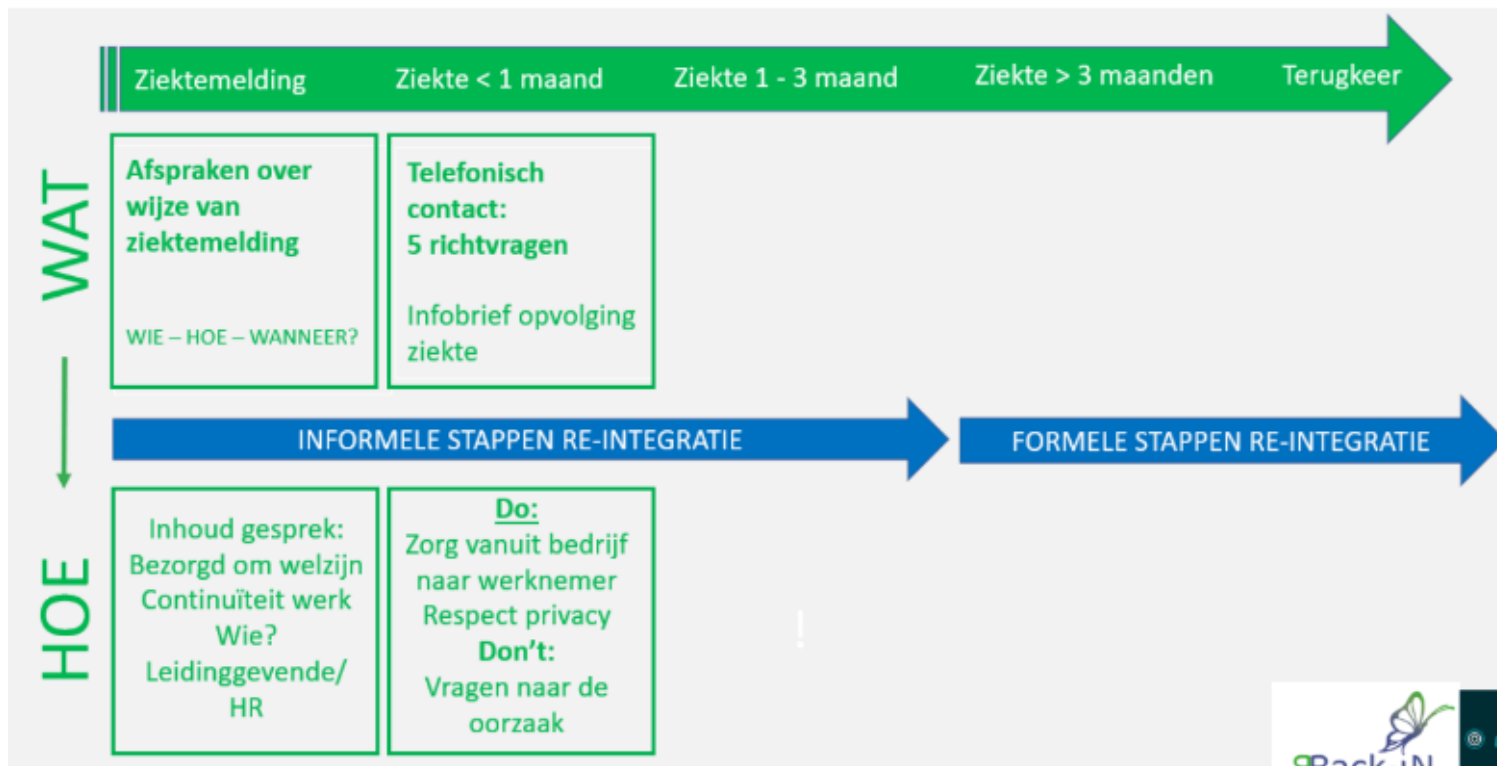
Afsprakenkader met mandaten: Wie doet wat?

WIE?	ZIEKTEMELDING/ VERLENGING	ZIEKTE < 1 MAAND	ZIEKTE 1 – 3 MAANDEN	ZIEKTE > 3 MAANDEN	TERUGKEER
WERKNEMER					
LEIDINGGEVENDE					
HR					
ANDERE					

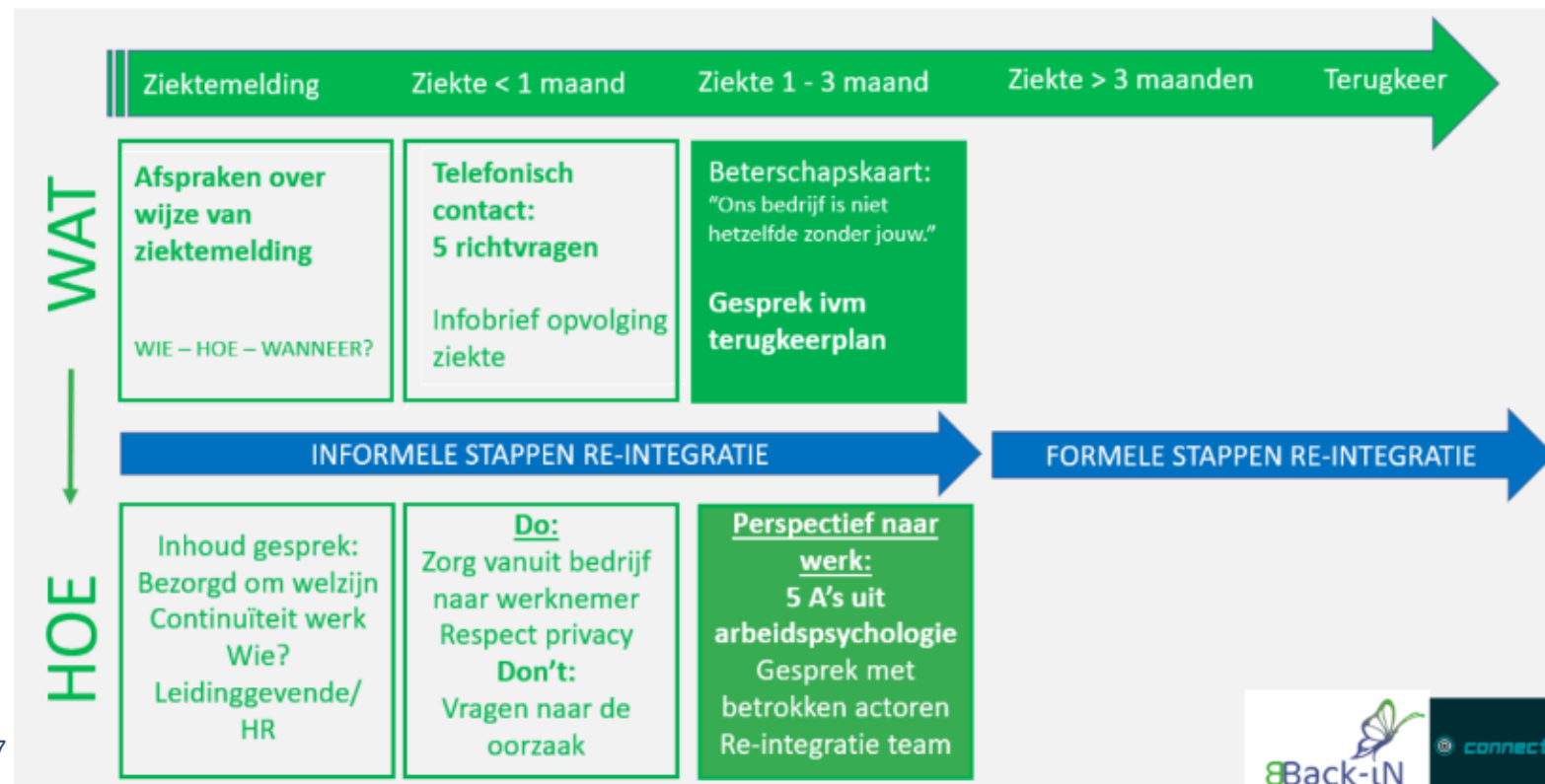
Actiepunten op basis van mijlpalen bij uitval



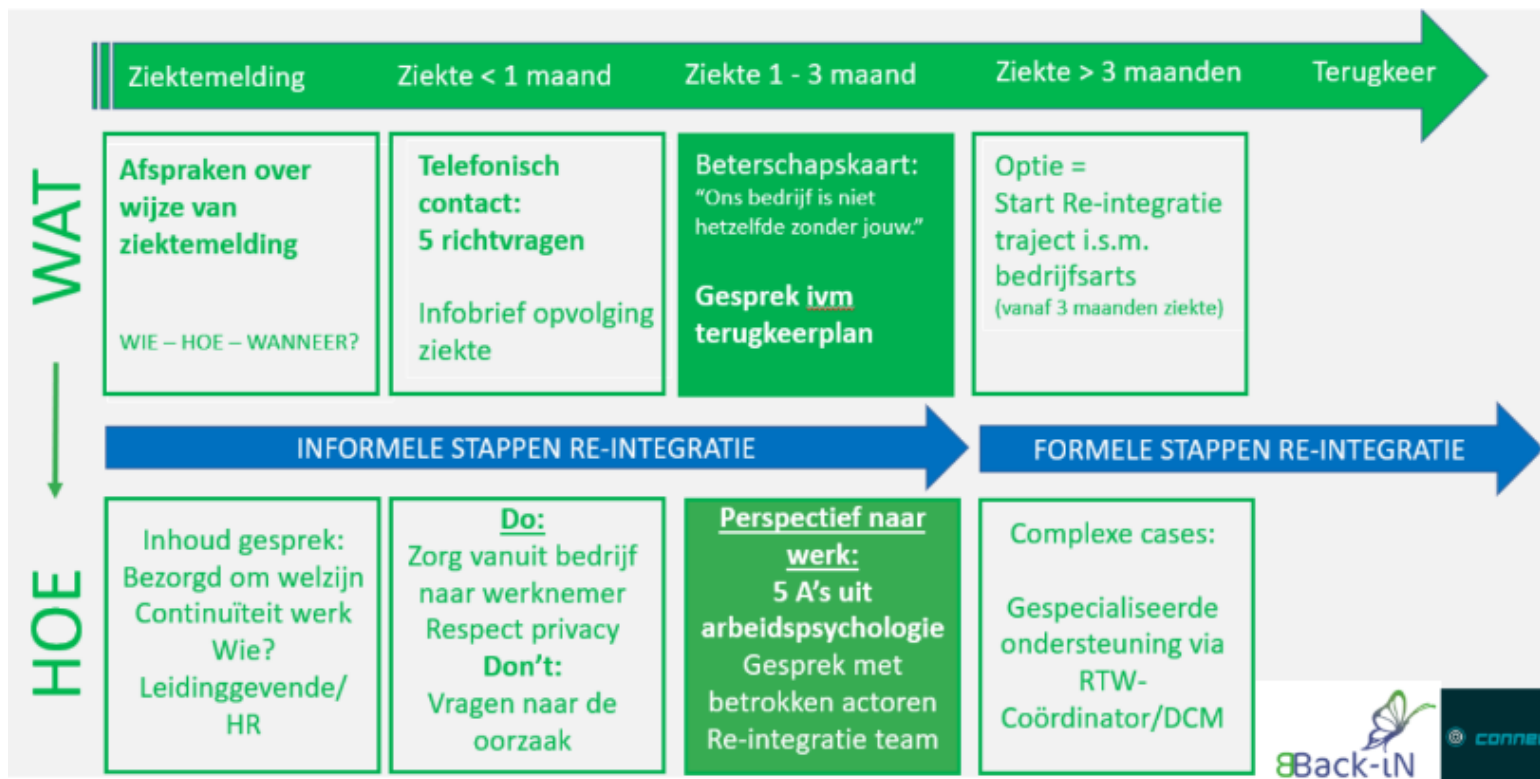
Actiepunten op basis van mijlpalen bij uitval



Actiepunten op basis van mijlpalen bij uitval



Actiepunten op basis van mijlpalen bij uitval



Actiepunten op basis van mijlpalen bij uitval



Valkuilen



Gebrek aan beleid rond re-integratie of onvoldoende geïmplementeerd



Weinig tot geen contact tijdens de afwezigheid



Vooroordelen ivm de reden van afwezigheid



Geen voorbereiding, of opmaak plan van aanpak zonder inspraak werknemer (goede intentie)



Leidinggevenden die zich ongemakkelijk voelen bij gesprek tijdens ziekte (opleidingsnood)



Schuldgevoel en/of onvoldoende psychologische veiligheid in de communicatie

Succesfactoren



Ziek/beperkt betekent NIET 100% ongeschikt



Focus op mogelijkheden, rekening houdend met beperkingen (demedicaliseren)



Intrinsieke motivatie & engagement is essentieel, bij werknemer én werkgever/leidinggevende

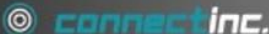


Open dialoog met alle actoren, communicatie als sleutel tot succes



Maken van duidelijke afspraken rond werkaanpassingen (verslag) + opvolging

Aan de slag!



Wil jij je bedrijf/organisatie klaarstomen voor de toekomst?

ConnectINC. helpt je bij de uitbouw van een duurzaam en inclusief HR-beleid met oog voor...

- diversiteit van de samenleving
- snelheid van maatschappelijke verandering
- krachte op de arbeidsmarkt

HOE?

- Delen van kennis en geproefdraaide modellen
- Praktijgericht aanpakken en implementeren
- Netwerken en ervaring uitwisselen

OM DANKEN

<https://www.back-in.be/connectinc/>



Ongewoon talent werkt.

Webinar re-integratie: Werken is genezen!?

<https://vimeo.com/553285845/4f92d5e4f9>



<https://ikwowhowvlaanderen.be/werkgevers/>



Werken tijdens/na kanker is geen evidentie. In Rentreë zoek je met een coach naar antwoorden op je vragen.

Ik wil meer weten over werken tijdens/na kanker.

<https://www.rentree.eu>

Opportunities for the employee?



Want in plaats van het recht te hebben om (thuis) ziek te zijn, hebben zieke werknemers vooral recht op genezing en herstel. Voor patiënten is het, naast een degelijke behandeling, belangrijk dat tijdens en na het herstelproces de kwaliteit van leven voldoende aandacht krijgt. Een actieve deelname aan het maatschappelijke leven is daar een essentieel onderdeel van (Godderis, 2017).

- Iedereen die wilt werken, verdient de kans om te werken
- Begeleiding naar volledig arbeidscontinuüm (betaald en niet betaald)
- Belang van vroege interventie al tijdens herstel
- Krapte op de arbeidsmarkt: nood aan arbeidskrachten

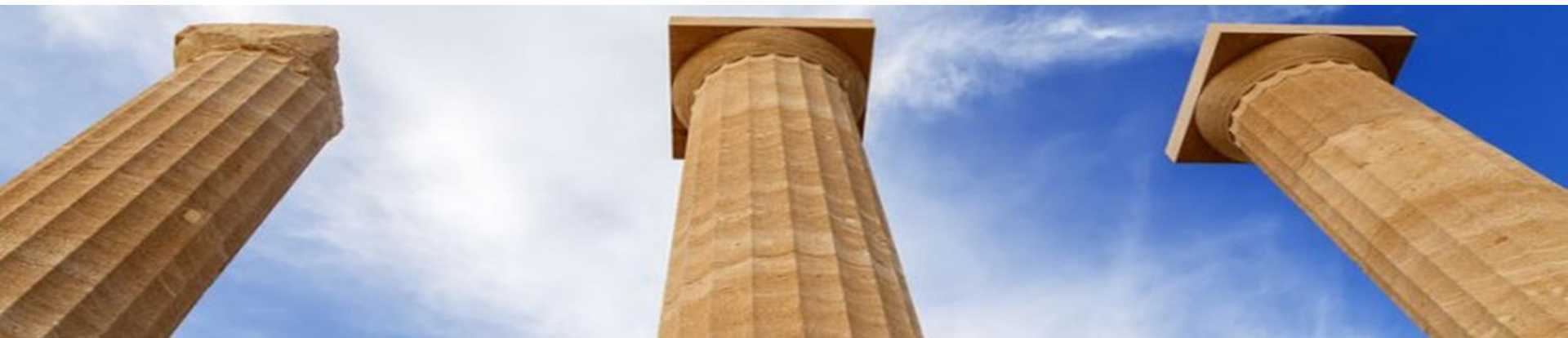
Visie VDAB op re-integratie

Wie werkt moet dat zo lang mogelijk en met goesting blijven doen

Wie gezondheidsproblemen krijgt, moet beroep kunnen doen op gepaste dienstverlening

zodat uitval vermeden wordt.

Wie dan toch uitvalt, wordt altijd terug naar werk begeleid (voor wie wilt en de gezondheidstoestand het toelaat, ook tijdens herstelperiode)



Pijler 1: Wie werkt moet dat zo lang mogelijk en met goesting blijven doen

- verantwoordelijkheid van de werkgevers (i.e., werkbaar werk)
- ism de arbeidsgeneeskundige dienst (perventieadviseur-arbeidsarts, ergonomoom, psycholoog) indien noodzakelijk
- ism met andere partners (DCM, RTWC, ...)



Aanbod

Uitval vermijden	Re-integreren tijdens/na ziekte- periode
Loopbaanbegeleiding	Oriënteringsmodules, versterkende acties, (gespecialiseerde)bemiddeling, sollicitatiebegeleiding, Zelfstandig ondernemen.
(Gespecialiseerde) jobcoaching	Competentieversterking: opleiding, werkplekleren
BTOM	Activeringsbegeleiding, Arbeidsmatige activiteiten, Welzijn.
	BTOM

Pijler 2: vermijden dat werknemers uitvallen owv ziekte



Aanbod voor personen MET arbeidscontract

- **Loopbaanbegeleiding**
- Jobcoaching
- Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen



Loopbaancentra

- Voor werkenden
werknemers en zelfstandigen
7 j werkervaring
geen LBB gevolgd hebben in de voorgaande 6 jaar
- Op initiatief van de werknemer
- Individuele begeleiding (2 pakketten: 4 uur en 3 uur)
- Ontdekken, versterken of ontwikkelen van je
loopbaancompetenties via oefeningen en opdrachten
- Ondersteuning bij loopbaankeuzes – en beslissingen
- Welk loopbaancentrum kies ik?
 - Zoek via postcode of gemeente
 - pas voorkeuren aan
- Niet volledig gratis
 - €40 ipv €550

Pijler 3: Re-integreren tijdens/na herstel



Wie kan bij
VDAB en
partners
terecht?

Alle werkzoekenden.

Specifiek voor arbeidsongeschikte klanten:

- Primaire ongeschiktheid en invaliditeit
- Met en zonder arbeidscontract, zelfstandigen
- Mits goedkeuring adviserend arts, Terug naar werk-coördinator/arbeidsarts (- 1 jaar ziek)
- Vrijwillig, maar we vragen engagement

Samenwerking RIZIV-VI-VDAB

2009

intentieverklaring om beter samen te werken tussen VDAB, GTB en ziekenfondsen

2011

Pilootproject RIZIV-VDAB

2012

Samenwerkingsovereenkomst
RIZIV-VDAB-VI-GTB

2016

Raamakkoord RIZIV-VI-VDAB-GTB

2022

Hernieuwd raamakkoord RIZIV-VI-VDAB

Doelstelling: verhoogde instroom van 5000 naar 10000 trajecten in 2023.

*Let's
work
together*

Hoe kan je bij VDAB en partners terecht?

Via een doorverwijzer:

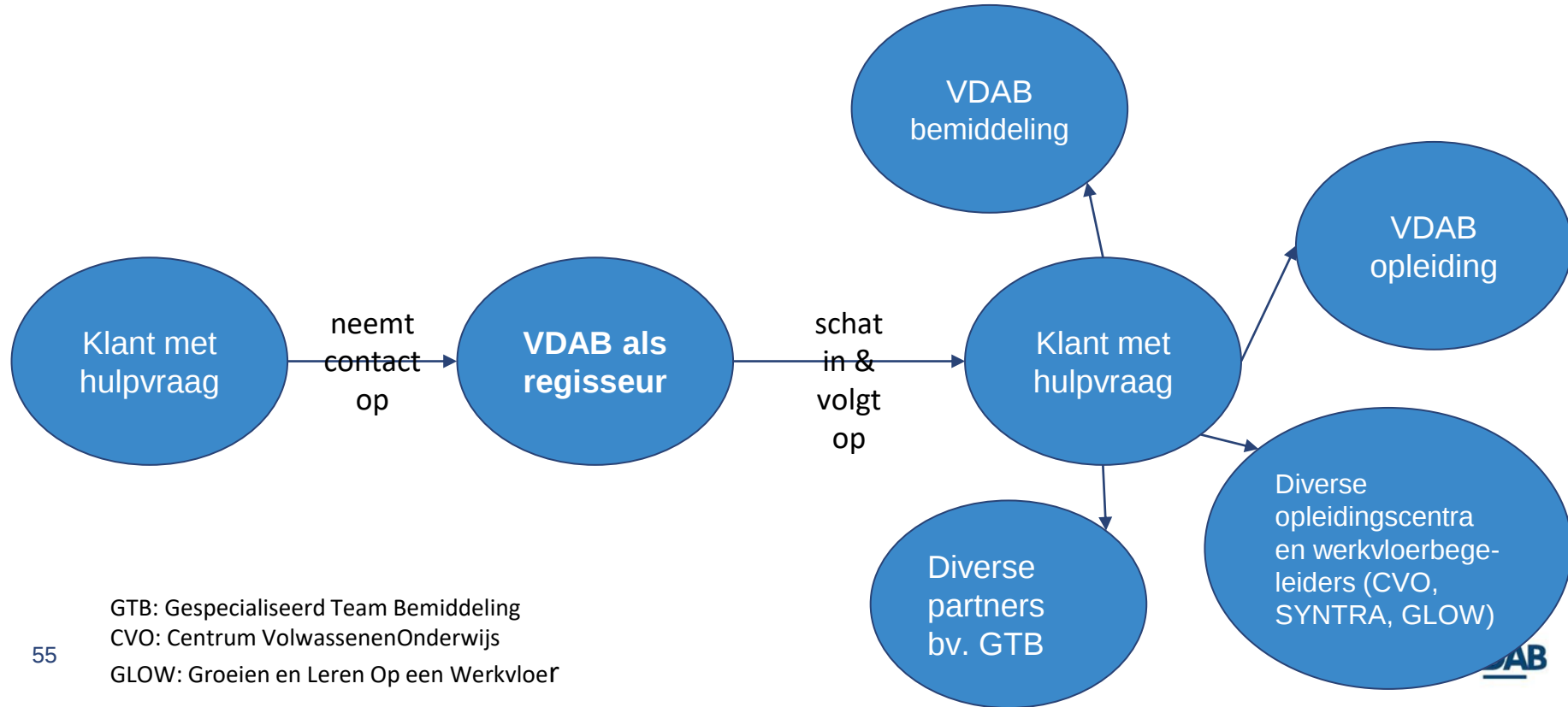
- Adviserend arts, Terug-Naar-Werk-Coördinator of arbeidsarts vult aanmeldingsformulier in

Klant op eigen initiatief:

- *Zelf contact opnemen met de mutualiteit en aanmelding vragen (best via het online contactformulier op de website van de mutualiteit)*
- *Zelf contact opnemen met VDAB*
 - Via servicelijn: 0800/30700 (gratis nummer)
 - Online via www.vdab.be
 - In werkwinkel tijdens de openingsuren of op afspraak

VDAB

- is regisseur & actor
- schakelt partners in



GTB: Gespecialiseerd Team Bemiddeling
CVO: Centrum VolwassenenOnderwijs
GLOW: Groeien en Leren Op een Werkvloer

Wat kunnen
VDAB en
partners
aanbieden?

- **INSCHATTING**

-> Wat kan ik (niet meer)? Wat wil ik(niet meer)?

Diverse (inhouse) tools en partners



Wat kunnen VDAB en partners aanbieden?

- **OPLEIDING** -> VDAB-erkend & klassiek
 - Verschillende vormen (online, groepsleren, afstandsleren, ...)
 - Goedkeuring adviserend arts nodig!
 - Goedkeuring RIZIV = recht op premies & bescherming herevaluatie arbeidsgeschiktheid
- **WERKPLEKLEREN**
 - Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming (IBO)
 - Werkervaringsstage (WES)
 - Beroepsinschakelingsstage (BIS)
 - Beroepsverkennende stage (BVS)

Stijn

- Stijn, 50 jaar
- altijd als bouwvakker gewerkt
- zwaar fysiek werk niet meer mogelijk
- verwijzing door TNWC na bijna 1 jaar ziekte
- eerste gesprek bij VDAB: herscholing?
- 2 de gesprek: verwijzing naar opleiding tot vrachtwagenchauffeur in opleidingscentrum VDAB
- opleiding vlot doorlopen, recht op premies
- start voltijdse tewerkstelling als vrachtwagenchauffeur, einde arbeidsongeschiktheid



Wat kunnen
VDAB en
partners
aanbieden?

- **BEMIDDELING - SOLLICITATIEBEGELEIDING - VACATUREDATABANK**

Knelpuntberoepenlijst

Hulp bij vacatures

Begeleiding tijdens werkplekleren

- **AANGEPASTE VORMEN VAN TEWERKSTELLING**

- Sociale economie
- Vrijwilligerswerk
- Arbeidsmatige activiteiten
- Arbeidszorg

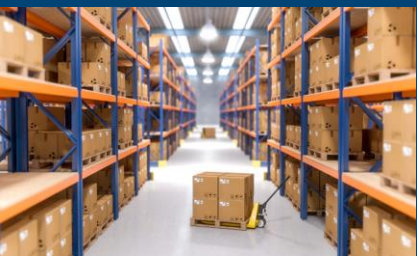
Tania



- Tania, 45 jaar
- mutualiteit sinds 2021
- heupproblematiek, afwisseling staan/lopen is noodzakelijk, geen zwaar werk.
- gemotiveerd, maar onzeker over wat ze nog kan
- inschatting door VDAB bemiddelaar: nood aan extra ondersteuning, stages om uit te zoeken wat mogelijk is. Partner wordt ingeschakeld: GTB collega neemt dossier over.
- versterkende actie rond omgaan met pijn: contact met lotgenoten
- stage logistiek assistent in WZC: te zwaar, moeten stopzetten
- solliciteren met hulp van bemiddelaar, maandelijkse afspraak
- start deeltijdse tewerkstelling oppas zieke kinderen thuis na korte interne opleiding

Annick

- Annick, 47 jaar, medewerker magazijn
- elleboogproblematiek na zwaar ongeval, fibromyalgie
- eerste gesprek bij VDAB bemiddelaar: oude job niet meer haalbaar, heroriëntering noodzakelijk!
- gesprek adviserend arts- klant: nieuwe medische gegevens
- nieuwe medische problematiek, klachten zijn nog te groot op dit moment, stappen naar werk komen te vroeg
- traject mag stopgezet worden



Maatwerk

- 3 casussen, 3 verhalen, 3 keer maatwerk
- Soms vlot, soms met vallen en opstaan
- Kansen blijven geven, motiveren
- Altijd (opnieuw) welkom!



NUTTIGE LINKS

www.vdab.be/gezondheidsprobleem

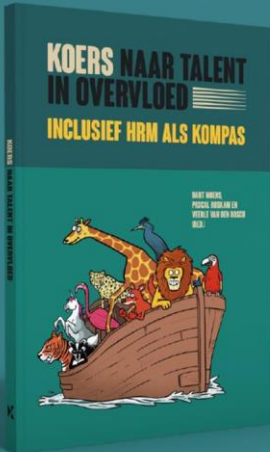
<https://werkgevers.vdab.be/gezondheidsprobleem>

www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45586

MEER WETEN?
ONTDEK HET BOEK



Pak 15% korting met de kortingscode **Koers15** bij bestelling via de webshop van die Keure



SCAN ME



Nikolaj Basselé
Expert re-integratie
nikolaj.bassele@vdab.be

Hanne Kenis
Expert ziekteverzuim, re-integratie, ergonomie
0473 73 67 07 - hanne@back-in.be

