



Met de steun van

##### **Re-integratiebeleid in het kader van een arbeids-gerelateerde mentale aandoening**

# Dit reïntegratiebeleid kwam tot stand dankzij de financiering door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde mentale aandoeningen.

# Doel en visie van het re-integratiebeleid in het kader van arbeids-gerelateerde mentale aandoening

Een arbeids-gerelateerde mentale aandoening zoals burn-out is een ingrijpende ziekte die in de meeste gevallen leidt tot aanpassingen op professioneel en privé vlak. Deze noden kunnen besproken worden van zodra de werknemer hier voldoende zicht op heeft.

Het ASZ en de MSSZ gaan deze dialoog met de werknemer graag aan. Het re-integratiebeleid in het kader van een arbeids-gerelateerde mentale aandoening heeft immers als doel de werknemer, na een periode van langdurige afwezigheid (langer dan 1 maand), te ondersteunen bij de reïntegratie binnen het ASZ/ MSSZ.

Het re-integratietraject is een traject waarbij het ASZ/ MSSZ en de werknemer samen op pad gaan om de re-integratie op de werkvloer te bevorderen. Het ASZ en MSSZ geloven dat het re-integratietraject maatwerk vereist. Elke werknemer ervaart een arbeids-gerelateerde mentale aandoening op een andere manier waardoor dit ook andere interventies op de werkvloer omvat.

Volgens de literatuur blijkt het succes van re-integratie af te hangen van het proces dat de werknemer doormaakt. Allereerst moet de werknemer zich bezinnen om inzicht te verwerven in de oorzaken van de ziekte en tevens het energieniveau herstellen. De rol van de werkgever ligt in het scheppen van randvoorwaarden.

De werknemer mag van het ASZ en de MSSZ verwachten dat:

* er geen druk wordt uitgeoefend: het tempo van de werknemer is leidend in het re-integratietraject.
* er een positieve attitude is ten opzicht van de werknemer. Dit uit zich in de respectvolle benadering van de medewerker, in de kennis van zaken waarmee gehandeld wordt en in het initiatief tot zorg.
* er duidelijkheid wordt geschept over het functioneren en over eventuele toekomstperspectieven.
* er gezocht wordt naar flexibiliteit zoals tijdelijke aanpassing van het werk, het takenpakket.
* De mogelijkheid bekeken wordt om deeltijds te werken.

Het ASZ/MSSZ verwacht van de werknemer, alvorens hij/zij start met het re-integratietraject dat de werknemer:

* bezint: in contact komt met zijn/haar emoties en gevoelens en de signalen van het lichaam leert kennen. Inzicht verkrijgt in het ontstaan van de arbeids-gerelateerde mentale aandoening.
* het energieniveau herstelt doormiddel van therapie, ontspanningsoefeningen, trainingen, etc. Het energieniveau dient hersteld te zijn om te reïntegreren.
* zich hervindt: levensfilosofie aanpassen, problemen herinterpreteren, nieuwe doelen nastreven, etc. Pas bij een hervonden engagement kan re-integreren een succesverhaal worden.
* een aanvraag tot re-integratie indient.

Het re-integratiebeleid is op vandaag enkel toegespitst op werknemers met een arbeids-gerelateerde mentale aandoening meer bepaald in het kader van het pilootproject ‘geïntegreerde preventiebeleid burn-out’ georganiseerd door de FOD Sociale Zekerheid. Het ASZ/MSSZ heeft als doelstelling het re-integratiebeleid op termijn uit breiden naar alle langdurige afwezigen.

* 1. **Doelgroep**

Het re-integratiebeleid is gericht op de re-integratie van werknemers tijdens / na ziekte ten gevolge van een arbeids-gerelateerde mentale aandoening.

**2. Verloop re-integratietraject**

Zoals hierboven omschreven is een re-integratietraject maatwerk. Iedere werknemer doorloopt het herstelproces op een andere manier wat impliceert dat hij/zij ook andere behoeften heeft tijdens zijn/haar re-integratie.

Het ASZ/ MSSZ vindt het belangrijk om een duidelijk beeld te scheppen over wat er (in grote lijnen) verwacht mag worden van het re-integratietraject. Hieronder worden een aantal stappen toegelicht die voor alle werknemers hetzelfde zijn. Voorts worden er nog een aantal andere mogelijkheden beschreven die niet noodzakelijk voor alle werknemers van toepassing zijn binnen het re-integratietraject.

***A. Uniform***

**2.1. Aanvraag tot opstart van een re-integratietraject**

Het ASZ/MSSZ weet de reden van de langdurige afwezigheid wegens ziekte niet. Dit impliceert dat een re-integratietraject in het kader van een arbeids-gerelateerde mentale aandoening enkel gestart kan worden op vraag van de werknemer.

De werknemer krijgt bij een afwezigheid van >30 kalenderdagen een brief toegestuurd vanuit de personeelsdienst waarop hij/zij kan aanduiden welke informatie hij/zij wenst te ontvangen tijdens de afwezigheid. Op vraag van de werknemer stuurt de personeelsdienst de informatiebrochure op over re-integratie na een arbeids-gerelateerde mentale aandoening, tevens terug te vinden op het ASZnet. De contactgegevens in de infobrochure geven de medewerker de mogelijkheid de contactpersoon te contacteren en het traject op te starten. De vraag tot het ontvangen van de brochure zet dit traject dus niet in gang.

**Contactgegevens aanvraag re-integratietraject:**

**…**

**Gegevens te vermelden bij contactopname:**

* Naam/voornaam
* Contactgegevens: e-mail of telefoonnummer
* Dienst
* Periode van afwezigheid
* Weet uw leidinggevende dat u burn-out klachten hebt?

De aanvraag wordt binnen de 7 werkdagen behandeld. Er zal telefonisch contact met de werknemer worden opgenomen zodat een eerste gesprek kan gepland worden.

**2.2 Let’s talk**

Na de kennisgeving tot re-integratie neemt een HR stafmedewerker contact op met de werknemer om een intakegesprek te plannen.

Het intakegesprek heeft als doel bepaalde thema’s die bijdragen tot de arbeids-gerelateerde mentale aandoening bespreekbaar te maken. Een eerlijke analyse verduidelijkt wat er is misgegaan. Het ASZ/MSSZ maakt graag deze analyse met de werknemer.

Wat kan de werknemer van het intakegesprek verwachten:

* Het intakegesprek is vrijblijvend. De werknemer kan na het intakegesprek nog steeds beslissen of hij/zij instapt in het re-integratietraject.
* Het intakegesprek is vertrouwelijk. Tijdens het intakegesprek wordt samen met de werknemer besproken welke partijen er betrokken mogen worden in het re-integratietraject. Deze partijen worden mits uitdrukkelijke toestemming van de werknemer op de hoogte gebracht.
* Het ASZ/MSSZ verwacht niet dat de werknemer binnen de eerste weken terug hervat. Het intakegesprek vindt best plaats een aantal weken/maanden voor de werknemer terug hervat. Ook wanneer de werknemer zich nog niet volledig klaar voelt om te herstarten is het aan te raden het intakegesprek te voeren.
* Het intakegesprek brengt de verwachtingen vanuit werknemers- en werkgevers kant in kaart. De werkgever kan de randvoorwaarden aangeven maar de werknemer is nog steeds verantwoordelijk voor het beoordelen van de mogelijkheid tot realisatie van de effectieve actie.
* Het intakegesprek zorgt ervoor dat er een realistisch en haalbaar beeld over het re-integratietraject geschept wordt.
* Tijdens het intakegesprek wordt gekeken of het opportuun is om reeds een gesprek te voeren met de leidinggevende van de werknemer.

Tijdens het intakegesprek mag de werknemer zich laten bijstaan door een persoon buiten de organisatie (psycholoog, etc.) . Op cruciale momenten in het re-integratietraject kan de werknemer zich ook laten bijstaan door deze persoon in samenspraak met de HR stafmedewerker.

***B. Maatwerk***

**2.3 Gesprek leidinggevende**

Een succesvolle re-integratie is een gedeelde verantwoordelijkheid van de medewerker, de leidinggevende en de organisatie. Het is dus belangrijk om de leidinggevende reeds in een vroeg stadium te betrekken bij het re-integratietraject.

De centrale vraag is nu: wat kunnen we uit deze ervaring leren? Een herstart vraagt om een andere aanpak van iedereen.

Samen met de leidinggevende wordt dan ook de slag gegaan met de struikelblokken op de afdeling en wordt gezocht naar constructieve en realistische oplossingen.

**2.4 Medisch Sociaal Team**

Het Medisch Sociaal Team is een multidisciplinair samengesteld team met volgende leden: HR stafmedewerker ASZ en MSSZ, personeelsdirecteur, arbeidsarts en vertrouwenspersoon.

Het Medisch Sociaal Team is een waardevolle bron om adviezen te generen rond de re-integratie van de werknemer.

**2.5 Teamgesprek**

Het ASZ/MSSZ heeft als doelstelling afdelingen op te leiden in het kader van arbeids-gerelateerde mentale aandoening. Dit om signalen van burn-out vroegtijdig te detecteren maar ook om bepaalde stigma’s/vooroordelen uit de wereld te helpen. De opleiding van de teams kost tijd waardoor het opportuun is om alvorens de werknemer terug herstart een teamgesprek te organiseren. Dit teamgesprek heeft als doelstelling de collega’s klaar te maken voor de re-integratie van de werknemer en stigma’s uit de wereld te helpen.

Dit teamgesprek zal enkel georganiseerd worden mits toestemming van de werknemer. Er zal met de werknemer afgestemd worden wat er tijdens dit teamgesprek besproken wordt. De werknemer kan zelf kiezen om er al dan niet bij te zijn.

**2.6 Arbeidsarts**

Bij een langdurige ziekte (>30 dagen ziekte) dient de werknemer voor hervatting langs te gaan bij de arbeidsarts. De arbeidsarts geeft advies over de hervatting van de werknemer. De arbeidsarts kan een progressieve werkhervatting adviseren.

**2.7 Progressieve werkhervatting**

In samenspraak met de werknemer, leidinggevende en de HR stafmedewerker wordt er beslist wanneer de werknemer kan hervatten. Er wordt bekeken of er terug een meter/peter wordt aangesteld en welke informatie er reeds dient doorgegeven worden aan de werknemer.

Het advies tot progressieve werkhervatting dient binnen het ASZ eerst op een directiecomité goedgekeurd te worden. Het ASZ laat een progressieve werkhervatting voor maximaal 2 maanden toe.

Tijdens de werkhervatting wordt de werknemer opgevolgd door de HR stafmedewerker. Maandelijks neemt de HR stafmedewerker contact op met de werknemer, indien nodig worden er bijsturingen doorgevoerd in samenspraak met de leidinggevende.

**2.8 Voltijdse werkhervatting**

Wanneer de werknemer terug voltijds hervat blijft er de eerste 2 maanden een nauw contact behouden met de HR stafmedewerker. Nadien wordt er om de 3 maanden, en dit gedurende 1 jaar, contact gehouden met de werknemer ter opvolging van de integratie.

**2.2. Andere mogelijkheden**

**2.2.1 Mutatie**

Wanneer de medewerker overtuigd is van een tewerkstelling binnen ASZ/MSSZ als werkgever maar niet van de huidige plaats van tewerkstelling, dan kan een mutatie aanvraag ingediend worden.

Een mutatieaanvraag leidt niet automatisch tot een mutatie. Er dient aan een aantal voorwaarden voldaan te worden: (1) er moet een vacante betrekking zijn op de gewenste afdeling, (2) de medewerker moet over de benodigde competenties (en eventuele diploma’s) beschikken en (3) en de selectieprocedure moet tot een gunstig resultaat leiden.

De medewerker kan dit met de HR stafmedewerker bespreken tijdens het intakegesprek.

**2.2.2 Loopbaancoaching**

Wanneer de medewerker twijfelt over de job, de functie, de werkgever of het loopbaanpad, dan kan loopbaancoaching aangevraagd worden.

De medewerker kan dit bespreken met de HR stafmedewerker tijdens het intakegesprek.

**3. Hervalpreventie**

De werknemer hervat terug het werk. Ondanks het re-integratietraject is er nog steeds een risico dat de werknemer hervalt. De redenen zijn legio. Sommige werknemers behouden, ondanks hun behandeling, nog dezelfde gewoontes die ervoor gezorgd hebben dat burn-out ontstond. Soms leverden de aanpassingen niet het verhoopte resultaat. Hervalpreventie is daarom cruciaal.

Het ASZ/ MSSZ stelt een online tool beschikbaar, met name Verzorgen Zonder Zorgen van Thalento. De tool kan gebruikt worden bij eerste signalen van arbeids-gerelateerde mentale aandoening maar ook ter preventie van een herval. Thalento is een online tool. De werknemer krijgt een login en paswoord door naar [wecareforyou@asz.be](mailto:wecareforyou@asz.be) te mailen.

**4.Referentielijst**

* <http://hrwijs.be/sites/default/files/tools/Re-integreren%20na%20burn-out.pdf>
* <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45586>
* https://www.vacature.com/nl-be/carriere/werkplek/zo-ga-je-na-een-burn-out-op-een-goede-manier-terug-aan-het-werk