



# Het 12-puntenplan van Federgon voor de activering van langdurig arbeidsongeschikten

## Concrete aanbevelingen voor het beleid

De **activering van langdurig arbeidsongeschikten** staat terecht **hoog op de (politieke) agenda en is de verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen (werkgevers, werknemers, overheden, mutualiteiten, verzekeraars, ...)**. Federgon en haar leden kunnen dit alleen maar toejuichen en staan klaar om hierbij de nodige ondersteuning te bieden.

In dat kader heeft Federgon een actieplan opgemaakt met **12 concrete aanbevelingen** voor het beleid.

We gaan hierbij uit van onze 2 grote sterktes die in dit verhaal een toegevoegde waarde kunnen bieden, nl. enerzijds **het aanbieden van begeleiding** en anderzijds **het inzetten op transitie naar een andere job** onder meer via het innovatieve concept van de **"Transitietrajecten"**.

# Het actieplan van Federgon bevat de volgende krachtlijnen:

1

**Voorkomen** is beter dan genezen: zet in op een gedegen **preventiebeleid**.

2

Voorzie een **tijdslijn van bindende contactmomenten** voor de begeleiding van langdurig arbeidsongeschikten zodat zij voelen dat zij niet aan hun lot worden overgelaten.

3

Informeer en sensibiliseer (behandelende) artsen over de **toegevoegde waarde van werk** bij het herstelproces met doorverwijzing naar arbeidsmarktdienstverleners als primaire stap.

4

De mutualiteiten als "gatekeeper": maak van de **TNW (TerugNaarWerk)-coördinator een echte regisseur**, die voor de verdere uitvoering van de procedure een beroep doet op experts inzake begeleiding naar werk.

5

**Start het re-integratieproces veel sneller** op en vertrek hierbij vanuit hetgeen iemand wél nog kan.

6

Voorzie - naast de arbeidsarts - in het re-integratieproces een **sleutelrol voor de arbeidsmarktdienstverleners**.

7

Bekijk ook de mogelijkheid van **werkhervatting bij een andere werkgever**.

8

Benut optimaal **uitzendarbeid als flexibel instrument**.

9

Voer voor bedrijven een **eenmalige re-integratiepremie** in, waarmee ze op een eenvoudige manier de juiste ondersteuning op maat kunnen "inkopen".

10

Voorzie een **online tool** waarmee langdurig arbeidsongeschikten gemakkelijk een berekening kunnen (laten) maken van hun netto-inkomen op basis van hun ZIV-uitkering en het loon verkregen uit (deeltijdse) arbeid.

11

Maak **werken financieel interessanter** voor de langdurig arbeidsongeschikte.

12

Zet in op een betere **afstemming tussen het federale en het regionale niveau**.

# Ten geleide: waarom deze paper?

Willen we komen tot een werkzaamheidsgraad van 80% tegen 2030, dan moeten we absoluut ook een kader creëren om de grote groep van de langdurig arbeidsongeschikten intensiever te begeleiden naar werk en dit op basis van wat elkeen wél nog kan. De cijfers ogen op vandaag immers allesbehalve rooskleurig. Een positieve benadering met een win-win voor alle partijen (werknemer, werkgever en overheid) staat hierbij voorop.

Waar het in 2015 nog ging over 370.408 personen, was dit aantal in juni 2020 al gestegen tot 459.561. Alle bronnen wijzen erop dat, door de coronacrisis, de aanzienlijk stijgende lijn nog aanhoudt en dat we weldra de kaap van 500.000 zullen overstijgen. Hallucinante cijfers dus.

Volgens het Rekenhof liepen de kosten aan uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid in 2019 al op tot 9,3 miljard euro. Dat is maar liefst twee miljard euro meer dan in 2015. Dat de huidige coronacrisis, die een grote invloed heeft op het welbevinden van de mensen, deze evolutie alleen maar zal versterken lijkt dan ook weinig twijfel. Uit de cijfers van het RIZIV blijkt dat het totaal aantal mensen dat meer dan een jaar arbeidsongeschikt is, in 4 jaar tijd met 20 procent gestegen is. Wat het aantal burn-outs en depressies betreft, gaat het zelfs om een stijging met 40 procent.

Op vandaag bestaat er evenwel een wettelijk kader: de re-integratietrajecten<sup>1</sup>. Maar helaas moeten we vaststellen dat deze in de praktijk onvoldoende werken.

De termijn om als werkgever een re-integratietraject op te starten is met 4 maanden bovendien veel te lang. De duur en termijn vormen dan ook een groot obstakel voor een snelle en doeltreffende activering.

Om deze trend te keren moeten we er een absolute prioriteit van maken om langdurig arbeidsongeschikten opnieuw toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Hiervoor moet er sterk worden ingezet op verplichte begeleiding en trajecten op maat zodat deze belangrijke doelgroep opnieuw de weg naar de arbeidsmarkt kan vinden.

De leden van Federgon<sup>2</sup> nemen met hun expertise, kennis en ervaring graag de handschoen op om de langdurige arbeidsongeschikten te begeleiden en te activeren naar de arbeidsmarkt en zich in te schrijven in de plannen van de Regering.

De leden van Federgon zijn reeds actief bezig om deze doelgroep op een efficiënte manier te begeleiden. Met behulp van het well-beingplatform dat bij Federgon werd opgericht, alsook van de expertise van de loopbaan- en andere begeleiders werden reeds talrijke werknemers begeleid bij een re-integratie op de arbeidsmarkt.

Federgon schuift dan ook t.a.v. het beleid een aantal concrete acties naar voor die de activering van langdurig arbeidsongeschikten op een structurele en duurzame manier zullen faciliteren.

<sup>1</sup> Koninklijk besluit van 28 oktober 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers betreft.

<sup>2</sup> Federgon is de federatie van de private arbeidsbemiddelaars en HR-dienstverleners. Meer concreet is Federgon georganiseerd in 7 commissies (Dienstencheques, Uitzendarbeid, Learning & Development, Projectsourcing, Recruitment, Search & Selection, Interim Management en Outplacement) + 3 platformen (Well-being, Loopbaanbegeleiding en HR Tech).

# 1

## **Voorkomen is beter dan genezen: zet in op een gedegen preventiebeleid.**

We moeten in de eerste plaats vermijden dat mensen langdurig arbeidsongeschikt worden. Een goed preventiebeleid is dan ook een absolute must. De leden van Federgon (o.a. via het platform well-being) staan alvast paraat bedrijven te ondersteunen waar nodig.

De Federale en Vlaamse Regering geven alvast een belangrijk signaal door verder in te zetten op de strijd tegen burnout en stress. Het uitwerken van een preventief welzijnsbeleid is een multidisciplinaire taak en dus gebaat bij consultancy van (externe) professionele specialisten. De Vlaamse Regering heeft in het verleden beslist over te gaan tot de financiering van dergelijke consultancy, o.a. via de werkbaarheidscheque. Deze inspanningen moeten worden verder gezet en zelfs opgevoerd.

Het well-beingplatform van Federgon verenigt die professionele specialisten en reikt de hand naar overheden om de doelstelling uit het regeerakkoord mee te helpen realiseren.

# 2

## **Voorzie een tijdslijn van bindende contactmomenten voor de begeleiding van langdurig arbeidsongeschikten zodat zij voelen dat zij niet aan hun lot worden overgelaten.**

We mogen langdurig arbeidsongeschikten niet aan hun lot overlaten. Op regelmatige tijdstippen moet dan ook de nodige begeleiding worden voorzien. Dit volgens een vaste tijdslijn van bindende contactmomenten die de betrokkene de nodige structuur en houvast moet bieden.

# 3

## **Informeer en sensibiliseer (behandelende) artsen over de toegevoegde waarde van werk bij het herstelproces met doorverwijzing naar arbeidsmarktdienstverleners als primaire stap.**

De (behandelende) artsen zouden voldoende geïnformeerd en gesensibiliseerd moeten worden over de positieve effecten van werken op het herstelproces. De arbeidsmarktdienstverleners (zoals loopbaancoaches, experten in well-being, ...) hebben een grote toegevoegde waarde bij het begeleiden en re-integreren van (langdurig) arbeidsongeschikten. Het is dan ook primordiaal dat de (behandelende) artsen voldoende kennis hiervan hebben, zodat ze ook naar de geschikte arbeidsmarktdienstverleners kunnen doorverwijzen. Het domein van het medische en het domein van het arbeidsmarktgerichte dienen dan ook de handen in elkaar te slaan.

Het belang van loopbaanbegeleiding, well-being, career coaching, etc. neemt met de dag toe, het is dan ook zaak om deze instrumenten zo vroeg mogelijk in het re-integratieproces in te

schakelen. Dit vereist uiteraard voldoende kennis hierover in hoofde van de betrokken artsen, die vaak het eerste aanspreekpunt zijn van de betrokkene, maar bij wie deze instrumenten vaak nog onvoldoende gekend zijn.

Mogelijks kan dit actiepoint worden gerealiseerd door een specifieke vermelding op het ziekte-attest toe te voegen.

## 4

De mutualiteiten als “gatekeeper”: **maak van de TNW (TerugNaarWerk)-coördinator een echte regisseur**, die voor de verdere uitvoering van de procedure een beroep doet op experts inzake begeleiding naar werk.

Federgon ondersteunt ten volle het initiatief van minister Vandenbroucke om te werken met Terug-Naar-Werk-coördinatoren.

De TNW-coördinator, die wordt ingebed binnen de mutualiteit, is idealiter een neutrale regisseur, die een eerste inschatting (triage) maakt. Voor de eigenlijke uitvoering van de procedure dient hij een beroep te doen op actoren met expertise ter zake zoals de arbeidsarts, de arbeidsmarktdienstverleners, ...

## 5

**Start het re-integratieproces veel sneller op** en vertrek hierbij vanuit hetgeen iemand wél nog kan.

De huidige termijn is te lang en remt een vlotte re-integratie van de werknemer nodeloos af. De behandelende arts moet de reflex ontwikkelen om de arbeidsarts in te schakelen wanneer het risico op langdurige arbeidsongeschiktheid dreigt tot ontstaan.

Die snelle inschakeling van de arbeidsarts is cruciaal, omdat vele vormen van arbeidsongeschiktheid (in)direct kunnen worden gelinkt aan de arbeidssituatie.

Daarnaast dienen uiteraard ook de mutualiteiten en de TNW-coördinatoren zoals aangegeven in bovenstaand punt voldoende snel te schakelen.

Naast een snellere procedure staat een positieve aanpak hierbij voorop: ga uit van wat iemand wel nog kan, in plaats van te focussen op wat iemand niet meer kan. Bovendien is het van belang ervoor te zorgen dat de individuele werknemer uit zichzelf gemotiveerd is, eerder dan een repressief beleid te voeren. Re-integratietrajecten zullen alleen slagen wanneer alle betrokkenen elkaar vertrouwen.

# 6

## Voorzie - naast de arbeidsarts - in het re-integratieproces een sleutelrol voor de arbeidsmarktdienstverleners.

Het sneller inschakelen van de arbeidsarts (door de behandelende arts, dan wel door de mutualiteit via de TNW-coördinator) is een belangrijk gegeven, maar gelet op het tekort aan arbeidsartsen dienen deze laatste de nodige ondersteuning te krijgen van gespecialiseerde partners.

Vandaag is het de arbeidsarts die de restcapaciteiten bepaalt van de betrokken werknemer en een inschatting maakt van diens kansen op een terugkeer naar de werkvloer, rekening houdend met de mogelijkheden binnen de onderneming en de ervaring en wensen van de werknemer. Het spreekt voor zich dat alleen iemand met de juiste medische kennis de restcapaciteiten kan bepalen. Maar voor de verdere inschatting van de mogelijkheden binnen de onderneming en de ondersteuning die daarbij nodig zal zijn (lees: de niet-medische aspecten), is andere expertise nodig. Arbeidsmarktdienstverleners zijn hiervoor de geschikte partners.

En wanneer blijkt dat de mogelijkheden binnen de onderneming uitgeput zijn, dan kan de arbeidsmarktdienstverlener veel sneller een aangepast traject voorstellen buiten de onderneming zonder dat er kostbare tijd verloren moet gaan (zie verder).

Het inschakelen van een gespecialiseerde arbeidsmarktdienstverlener zal het takenpakket van de arbeidsartsen aanzienlijk verlichten en zal de slaagkansen van het re-integratietraject alleen maar verhogen.



# 7

## Bekijk ook de mogelijkheid van **werkhervatting bij een andere werkgever.**

Op vandaag wordt er nog te veel gemikt op re-integratie binnen de eigen onderneming, dan wel op een einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht. Dit laatste kan bezwaarlijk als een succesvolle re-integratie aanzien worden.

In bepaalde gevallen is het dan ook voor alle betrokken partijen mogelijk heilzamer om andere horizonten te verkennen - lees na te gaan of de betrokken werknemer niet bij een andere werkgever gere-integreerd kan worden.

De transitietrajecten van Federgon bieden in dat kader een mogelijke oplossing.

Een transitietraject is een combinatie van een intensieve career coaching, indien nodig gevolgd door een opleiding waarin een (arbeidsongeschikte) werknemer een transitiecontract krijgt van bv. 3 of 6 maanden via de payroll van een erkend uitzendkantoor. Op die manier kan hij proeven van een tewerkstelling bij één of zelfs meerdere nieuwe werkgevers, alvorens daar in te stromen. Een erkende arbeidsmarktdienstverlener die de betrokken werknemers op een professionele manier begeleidt bij hun transitie van de ene functie naar de andere, biedt de nodige garanties voor het goed verloop van dit traject.

Het transitietraject zou als het ware in het re-integratietraject kunnen worden "ingeplugd".

Zo zou een werknemer die arbeidsongeschikt werd verklaard voor een bepaalde functie, via een transitietraject naar een nieuwe functie kunnen worden begeleid. Dit uiteraard mits de nodige (financiële) incentives te voorzien inzake behoud van uitkeringen en loon gedurende een bepaalde periode.

# 8

## Benut optimaal **uitzendarbeid als flexibel instrument.**

Uitzendarbeid biedt langdurig arbeidsongeschikte werknemers een opportuniteit om ervaring op te bouwen en hun professionele mogelijkheden en interesses te verkennen. Daarnaast biedt het de mogelijkheid om flexibele contracten te bieden op het ritme van de langdurig zieke. Voor werkgevers biedt uitzendarbeid een flexibele manier om deze doelgroep te leren kennen.

Vanuit hun activiteiten bieden uitzendkantoren langdurig zieken toegang tot een breder jobaanbod door het uitgebreid netwerk van werkgevers in hun klantenbestand, wat de kans op het vinden van een aangepaste tewerkstelling merkbaar vergroot. Bovendien bestaan er heel wat samenwerkingen tussen uitzendkantoren en loopbaancentra (al dan niet binnen de bestaande organisatie) waardoor ook die expertise kan ingezet worden voor de re-integratie van potentiële uitzendkrachten.

Uitzendarbeid biedt de mogelijkheid om te ontdekken waar men naartoe kan, maar ook om werkgevers te tonen wat langdurig arbeidsongeschikten nog kunnen en werkt gelet op de flexibiliteit van de contracten drempelverlagend voor alle partijen. Het is een instrument om opnieuw werkervaring op te bouwen.

Uiteraard is het hierbij van belang dat uitzendarbeid voldoende gekend is bij alle belanghebbende partijen (de behandelende en adviserende arts, maar ook bij VDAB en partners zoals GTB en GOB, etc.). Op die manier kan sneller worden ingezet op een activerend traject van de betrokkene.

## 9

Voer voor bedrijven een **eenmalige re-integratiepremie** in, waarmee ze op een eenvoudige manier de juiste ondersteuning op maat kunnen "inkopen".

Het inschakelen van een neutrale gespecialiseerde arbeidsmarktdienstverlener vertegenwoordigt uiteraard een kost voor het betrokken bedrijf. Federgon pleit dan ook voor een specifieke ondersteuning vanuit de overheid t.a.v. de betrokken organisaties om deze dienstverlening mee te ondersteunen, nl. een re-integratiepremie per (langdurig) arbeidsongeschikte werknemer teneinde de tussenkomst van de arbeidsmarktdienstverlener mede te kunnen financieren.

Een dergelijke premie zou bv. in de vorm van een cheque kunnen worden aangevraagd. Met deze cheque kan dan gespecialiseerde dienstverlening worden ingekocht.

**Dat is een driedubbele win:**

- **De werkgever zal gemotiveerder zijn** om extra inspanningen te leveren omdat hij weet dat hij goede ondersteuning krijgt.
- **De werknemer zal veel meer de hulp en begeleiding krijgen** die hij nodig heeft om een terugkeer mogelijk te maken.
- **De overheid vermijdt** in geval van een succesvolle re-integratie de **torenhoge kosten** eigen aan de betaalde uitkeringen.

## 10

Voorzie een **online tool** waarmee langdurig arbeidsongeschikten gemakkelijk een berekening kunnen (laten) maken van hun netto-inkomen op basis van hun ZIV-uitkering en het loon verkregen uit (deeltijdse) arbeid.

Bedoeling van deze tool is om de voordelen van werken gedurende een periode van arbeidsongeschiktheid uitgebreid en bevattelijk te communiceren. Men zou bv. gebruik kunnen maken van een toegankelijke inkomenssimulator die zowel op maand- als jaarbasis het inkomensverschil van niet-werken ten opzichte van deeltijds of voltijds werken aangeeft in functie van de concrete situatie van de betrokkene, alsook de invloed op bv. het pensioen. Op die manier wordt voor veel arbeidsongeschikte werknemers de drempel om het werk opnieuw te hervatten weggewerkt, aangezien men voorafgaandelijke duidelijkheid heeft gekregen omtrent de financiële impact.



# 11

## Maak **werken financieel interessanter** voor de langdurig arbeidsongeschikte.

Een degelijke financiële stimulans is onontbeerlijk om voldoende werknemers te motiveren in een activerend traject te stappen. Beloon dan ook werknemers die de moed hebben om opnieuw aan de slag te gaan. Er is absoluut een wijziging nodig van de mindset bij alle betrokkenen dat arbeidsongeschiktheid in vele gevallen niet iets absoluut is maar eerder relatief en dat het kan gecombineerd worden met werken.

Het systeem van de progressieve tewerkstelling kan in dat kader een leidraad vormen, maar dient mogelijk te worden geoptimaliseerd teneinde voor de betrokkene voldoende incentives te voorzien.

# 12

## Zet in op een **betere afstemming tussen het federale en het regionale niveau.**

Goede afspraken maken goede vrienden. Een goed re-integratiebeleid vereist een perfect gestroomlijnde samenwerking tussen de verschillende bevoegde niveaus.

### CONTACT

**Federgon**  
02 203 38 03  
[@Federgon](https://www.federgon.be)  
[www.federgon.be](http://www.federgon.be)

**Ann Cattelain,**  
CEO  
[ann.cattelain@federgon.be](mailto:ann.cattelain@federgon.be)  
[@cattelainann](https://www.linkedin.com/company/federgon)

**Andreas Verougstraete,**  
Legal Director  
[andreas.verougstraete@federgon.be](mailto:andreas.verougstraete@federgon.be)  
[@AndreasVerougs1](https://www.linkedin.com/company/federgon)