

collectief re-integratiebeleid uit te werken" (56001871P)

- Nahima Lanjri aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "De re-integratie van langdurig zieken" (56001886P)

05 Questions jointes de

- Anja Vanrobaeys à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "Le manque d'efforts des entreprises en matière de politique de réintégration collective" (56001871P)

- Nahima Lanjri à David Clarinval (VPM Emploi, Économie et Agriculture) sur "La réintégration des malades de longue durée" (56001886P)

05.01 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, iets minder dan de helft van de bedrijven kan werknemers geen aangepast werk aanbieden. Iemand met kanker die na een slepende of langdurige behandeling, of als deel van het herstel, weer aan het werk wil, botst op het werk op muren: geen ondersteuning, geen flexibiliteit en geen aangepast werk. Dat is ongelooflijk schrijnend.

Een sterk re-integratiebeleid is dan ook echt belangrijk. Er zijn bedrijven die aantonen dat het wel kan. In een artikel in de krant vanmorgen ging het over Dirk die bij Remondis in Reet werkt. Hij kon na zijn kankerdiagnose stap voor stap weer aan de slag. Eerst werkte hij 20 %. Vandaag werkt hij halftijds, met aangepaste taken en de mogelijkheid tot thuiswerk. Dat gaat niet vanzelf. De werkgever heeft een plan, luistert naar de werknemer en neemt ook de collega's mee aan boord. Zo gaan ze samen op zoek naar oplossingen voor wat nog wel kan. Dirk getuigde vanmorgen in de krant dat dat tot zijn herstel heeft bijgedragen.

Mijnheer de minister, Dirk is niet alleen. Daarom zijn bedrijven ook al vier jaar verplicht om een collectief re-integratieplan op te stellen. Toch voldoet vandaag maar 12 % van de ondernemingen aan die verplichting.

Mijnheer de minister, mijn vraag is vrij eenvoudig. Hoe gaat u ervoor zorgen dat veel meer ondernemingen het voorbeeld van Remondis volgen, zodat succesvolle re-integratie niet de uitzondering blijft, maar de regel wordt?

05.02 Nahima Lanjri (cd&v): Collega's, mijnheer de minister, langdurig zieken zijn niet alleen cijfers. We hebben het in de eerste plaats over mensen. Mensen die zodra ze genezen zijn opnieuw aan de slag willen gaan, het liefst ook bij hun eigen werkgever, omdat ze weten wat ze kunnen en wat ze waard zijn.

05 Samengevoegde vragen van

- Anja Vanrobaeys aan David Clarinval (VEM Werk, Economie en Landbouw) over "Het gebrek aan inspanningen van bedrijven om een

Alleen loopt dat in de praktijk niet altijd zo. Zo ken ik Linda uit Leuven, die acht maanden ziek is geweest. Toen ze opnieuw aan de slag wilde gaan bij haar werkgever, een grote bank, bleek dat niemand haar in die acht maanden had gecontacteerd en dat ze aan haar lot was overgelaten. Hoe wilt u dat iemand zoals Linda zich dan vlot re-integreert?

Werkgevers zijn verplicht een collectief re-integratiebeleid uit te werken dat erop gericht is uitval te vermijden en te zorgen voor kwalitatief en werkbaar werk. Alleen schiet die preventie in de praktijk vaak tekort.

Soms worden mensen ziek en vallen ze uit. Als dat gebeurt, moeten we er alles aan doen om hun opnieuw de kans te geven aan het werk te gaan, met een traject op maat. Dat vraagt tijd, moeite en menselijkheid; geen standaardprocedures of checklists die moeten worden afgevinkt, maar maatwerk.

Vandaag is dat veel te complex en te administratief. Slechts 12 % van de bedrijven slaagt erin zo'n plan voor te leggen. Vier op de tien zeggen dat het niet lukt. Dat is niet altijd onterecht. Een bakker met maar één medewerker kan natuurlijk geen aangepaste uren of ander werk aanbieden.

Daarom roep ik u op, mijnheer de minister, om voor een menselijke aanpak te zorgen. Denk niet vanuit uniforme kokers. Zorg ervoor dat werknemers en werkgevers samen die re-integratie echt kunnen doen slagen.

Daarom is mijn vraag aan u: wat wilt u nog doen om preventie een centrale plaats te geven op de werkvloer en ervoor te zorgen dat re-integratie echt lukt door sneller en vooral menselijker te re-integreren?

05.03 Minister **David Clarinval**: Mevrouw Vanrobaeys, mevrouw Lanjri, het klopt inderdaad dat het aantal werkgevers dat formeel een collectief re-integratiebeleid heeft, momenteel beperkt is. We zien echter jaar na jaar een stijging van het aantal bedrijven dat die aanpak hanteert. Via de inspectiediensten zal ik de verplichting voor de werkgever om een collectief re-integratiebeleid te voeren, beter laten handhaven.

Zoals u bovendien weet, vormt het beleid rond langdurig arbeidsongeschikten een belangrijke werf van deze regering. Samen met minister Vandenbroucke werk ik een heel pakket

maatregelen uit om een betere terugkeer naar werk van langdurig zieken mogelijk te maken. Binnen die grote werf ben ik meer bepaald verantwoordelijk voor het preventieve luik, met name de begeleiding binnen de bedrijven. Ik kan u al meegeven dat de aanpassingen van de codex over het welzijn op het werk het sinds 1 januari 2026 mogelijk maken om de re-integratietrajecten te optimaliseren. Daarbij geven we de werkgevers bijkomende tools.

De arbeidsarts moet actie ondernemen voor elke werknemer die minstens één maand afwezig is wegens ziekte om de re-integratie op het werk te bevorderen. Na acht weken zal de werkgever het arbeidspotentieel moeten laten evalueren door de externe preventiedienst, om zo snel mogelijk een re-integratietraject op te starten.

Daarnaast is een snellere reactie door de werkgever mogelijk. In plaats van de huidige verplichte wachttijd van drie maanden zullen werkgevers de mogelijkheid hebben om formeel of informeel een re-integratietraject op te starten vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, mits de werknemer daarmee akkoord gaat. In het kader van de vierde golf gaan we daarin verder en zetten we sterk in op preventie binnen bedrijven, om afwezigheden te vermijden.

Specifiek binnen mijn bevoegdheidsdomein kan ik de volgende maatregelen onderstrepen. We wensen een efficiëntere en kwaliteitsvollere opvolging van de werknemers te verzekeren, dankzij een hervorming van het preventieve gezondheidstoezicht en van de rol van de arbeidsarts en de preventiediensten. We steunen werkgevers bij de uitvoering van de risicoanalyse, zodat zij de nodige actie kunnen ondernemen. OiRA, het online risicoanalyse-instrument, zal nog worden uitgebreid.

De werking van het Terug-naar-werkfonds zal in 2026 ook worden geëvalueerd. We breiden de doelgroep uit tot iedereen die minstens zes maanden als arbeidsongeschikte is erkend. We indexeren ook het bedrag van de voucher voor de betaling van de dienstverlener.

We streven er ook naar dat de voucher via de werkgever kan worden opgevraagd. Op die wijze kan gerichte ondersteuning binnen het bedrijf worden gefaciliteerd.

Werkgevers spelen natuurlijk eveneens een cruciale rol om de kansen op werkhervatting te verhogen. Het is mijns inziens ook in het belang van de werkgever om in te zetten op preventie en re-integratie.

Naast de uitbreiding van de ondersteuning voor werkgevers nemen we dan ook responsabiliserende maatregelen. Ik verwijs naar de solidariteitsbijdrage voor werkgevers met arbeidsongeschikte werknemers, de sanctie voor werkgevers met twintig of meer werknemers die geen re-integratietraject hebben opgestart na zes maanden arbeidsongeschiktheid en de verplichting om in het arbeidsreglement een afspraak rond het afwezigheidsbeleid op te nemen, zodat werkgevers contact houden met zieke werknemers.

De re-integratie van langdurig zieken op de werkvloer is een doelstelling die alleen kan worden bereikt als alle actoren zich ten volle daarvoor inzetten.

05.04 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Mijnheer de minister, ik ben het met u eens. Een re-integratiebeleid moet werkbaar zijn, maar ook menselijk en op maat. Werkgevers spelen daarin een cruciale rol, want de gemakkelijkste weg is langdurig zieke werknemers aan hun lot overlaten. Daarom moet de overheid hen beschermen, wat nu gebeurt met het verplichte collectieve re-integratiebeleid.

Aan dit tempo duurt het echter nog tot 2055 voor alle bedrijven daarmee klaar zijn. Mijnheer de minister, pak dat aan, zit samen met de werkgevers, zet in op een mentaliteitsverandering, hervorm het gezondheidstoezicht en moderniseer de externe preventiediensten. Dat is bijzonder belangrijk. Mensen die langdurig ziek zijn geweest, hebben alle kansen en perspectief op werk nodig. Dat helpt echt bij hun herstel.

05.05 Nahima Lanjri (cd&v): Mijnheer de minister, u zult het met mij eens zijn dat voorkomen altijd beter is dan genezen. Dat geldt ook hier. Preventie staat centraal, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. De werkgever speelt daarin een centrale rol door te zorgen voor werkbaar en kwalitatief werk.

Een andere belangrijke suggestie is om af te stappen van de klassieke preventieve onderzoeken die de preventiediensten jaarlijks moeten uitvoeren. Niet iedereen heeft een half uur nodig. Bij de ene zal dat vijf minuten duren, bij de andere misschien een uur. Sommige mensen kunnen onmiddellijk worden doorverwezen naar bijvoorbeeld een ergonoom. Dat zal veel meer opleveren dan bij iedereen gewoon een lijst af te vinken en vast te stellen dat die persoon gezond is.

Zorg ook voor meer maatwerk bij re-integratie. Ik heb vanmorgen toevallig nog samengezeten met een externe preventiedienst. Daar zei men dat het informele traject van zes maanden soms net iets te kort is. Zorg dus voor uitzonderingen. Pak de oorzaken van de uitval aan, zodat u vermijdt dat mensen opnieuw uitvallen.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*