

Opvolging van werknemers in een re-integratietraject en resultaten van bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting bij langdurig zieken

Dr. Ilse Moerland; arbeidsarts IDEWE vzw entrepotkaai 15, 2000 Antwerpen;

ilse.moerland@idewe.be

Dr. Lotte Romanus; arbeidsarts IDEWE vzw sint-katelijnestraat 154, 2800 Mechelen;

lotte.romanus@idewe.be

Prof. Dr. Lode Godderis; professor arbeidsgeneeskunde KUL, directeur KIR IDEWE vzw

Dr. G. Mylle; arbeidsarts IDEWE vzw, medewerker KIR IDEWE vzw

Inleiding

Doordat het langdurig ziekteverzuim in België de laatste jaren sterk is toegenomen en de kans op werkhervatting verkleint indien de persoon langer arbeidsongeschikt is, gaat er een enorm menselijk potentieel verloren voor zowel de arbeidsmarkt als de zieke werknemers zelf. Een algemeen gegeven is dat werk gunstig is: werk zorgt voor een verhoogde levenstevredenheid, sociaal contact en beter algemeen welzijn.

Populatie en methoden

Er werd een bevraging uitgevoerd van 4000 werknemers die in 2017 door een arbeidsarts van IDEWE gezien waren voor een RIT of een HZV. Dit gebeurde aan de hand van een zelf opgestelde vragenlijst. Deze werd verstuurd minimaal 8 maanden na de consultatie.

Resultaten

De respons populatie, 1401 van 4000 werknemers, is voor geslacht en leeftijd meer verschillend dan verwacht, daarnaast ook voor de sector bij de populatie HZV.

Bij de groep HZV geeft 83% aan dat zij aan het werk zijn bij dezelfde, andere of ongekende werkgever. In de totale groep re-integratie geeft 41% aan dat ze werken, met een duidelijk onderscheid tussen tijdelijke en definitieve beslissingen: A en B (81% en 43%) tegenover C en D (35% en 34%). Na ontslag om medische redenen antwoordden 24% van beslissing C en 31% van beslissing D terug aan het werk te zijn bij een andere werkgever. De duur van de arbeidsongeschiktheid heeft een significant effect in de groep HZV: hoe langer arbeidsongeschikt, hoe kleiner de kans aan het werk te zijn. De beslissing en aanvrager van een RIT zijn eveneens significante variabelen: indien er geen definitieve ongeschiktheid is, zijn de werknemers vaker aan het werk dan bij een definitieve ongeschiktheid. De leeftijd bij beslissing D gaf een significantie: hoe hoger de leeftijd, hoe kleiner de kans aan het werk te zijn.

Conclusie

Een RIT slaagt er beperkt in werknemers met een definitieve ongeschiktheid bij dezelfde werkgever aan de slag te krijgen en wie ontslagen wordt na een definitieve beslissing, is in slecht 1/3 à 1/4 gevallen terug aan het werk. Voor tijdelijke ongeschiktheden lopen de resultaten gelijk met deze voor HZV. De intenties van de wetgeving zijn goed, er moet echter nog veel werk verzet worden. Een eerste uitdaging is het aantal geslaagde re-integraties na een C-beslissing te verhogen. Daarnaast lijkt er nood te zijn aan ondersteuning die mensen helpt om werk bij een andere werkgever te vinden.