

Nationale Dagen van Arbeidsartsen

28 november 2025



AGENTSCHAP
OVERHEIDSPERSONEEL



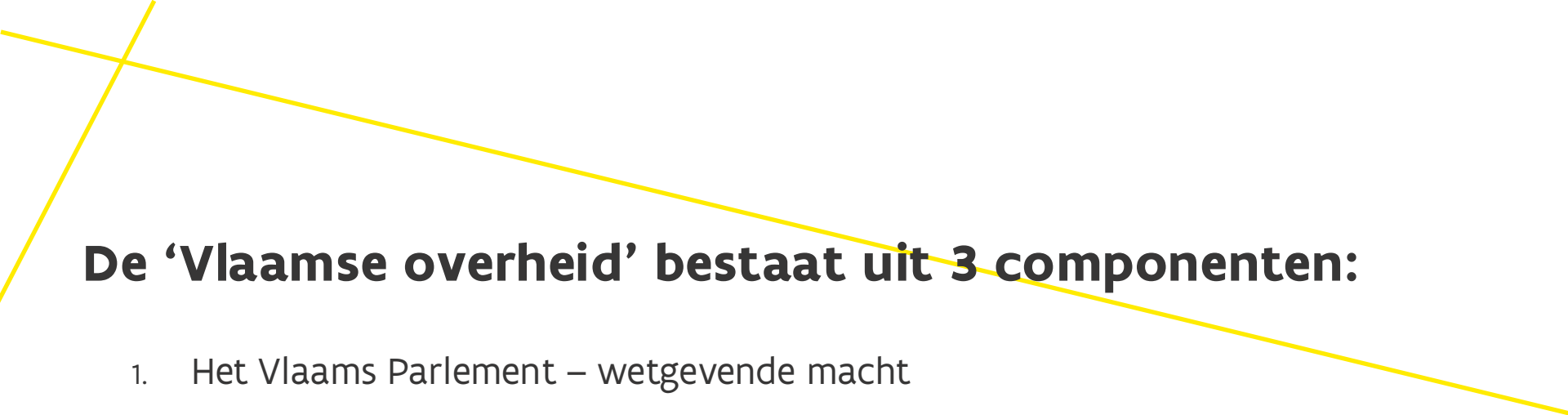
Vlaanderen
verbeelding werkt



Re-integratiebeleid Vlaamse overheid

Hilde Verbeke - Lina Marcinnó - Walter de Maar

1. Vlaamse overheid

Two yellow lines intersect in the top-left corner and extend diagonally across the slide. One line is steeper, while the other is more horizontal.

De ‘Vlaamse overheid’ bestaat uit 3 componenten:

1. Het Vlaams Parlement – wetgevende macht
2. De Vlaamse Regering – uitvoerende macht
3. De Vlaamse administratie – ondersteunt het beleid via departementen en agentschappen

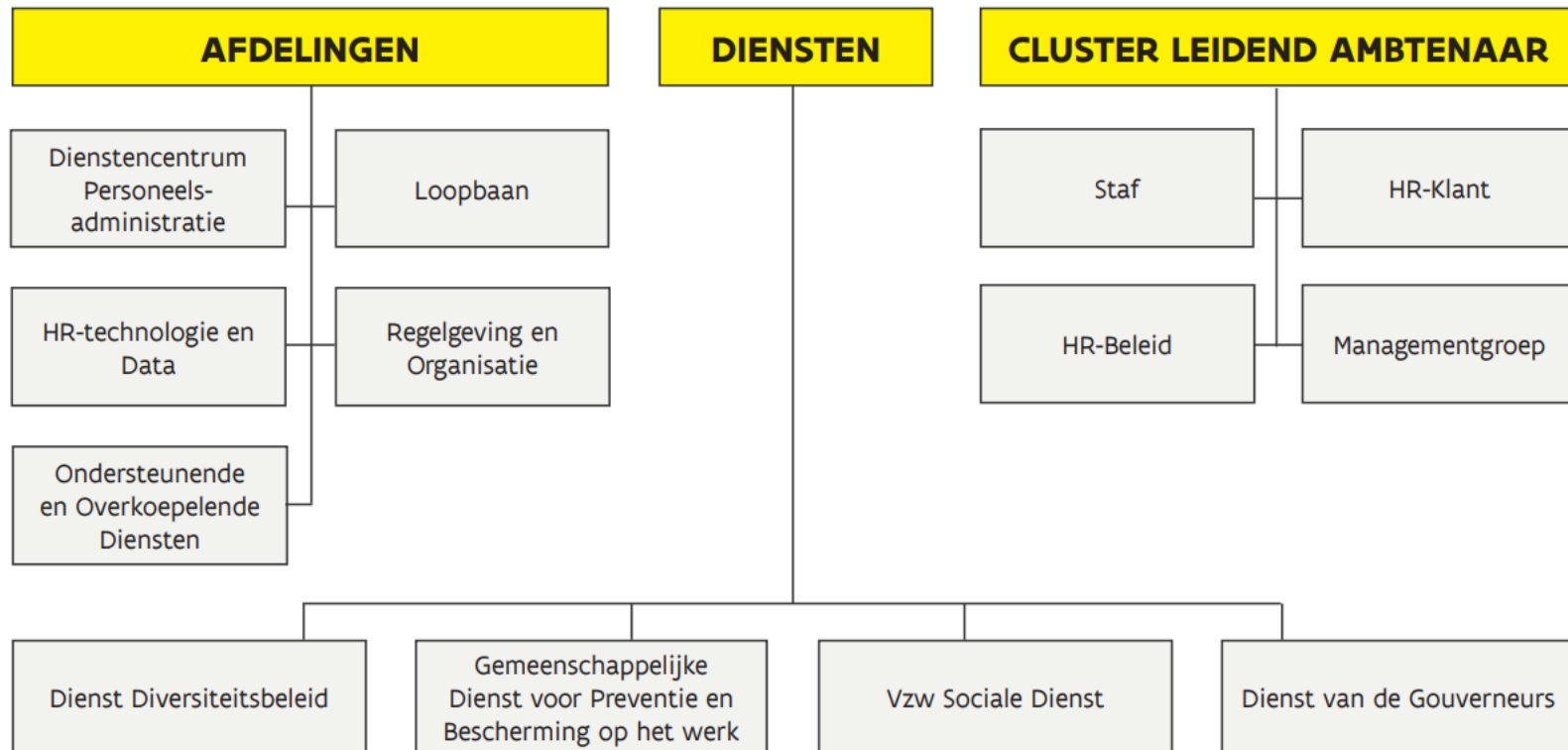
Structuur Vlaamse administratie

- De Vlaamse administratie is opgedeeld in 8 beleidsdomeinen
- Elk beleidsdomein bevat een departement (beleidsvoorbereiding) en een of meerdere agentschappen (beleidsuitvoering)
 - × De Vlaamse overheid bestaat momenteel uit 8 hoofddepartementen en meer dan 50 agentschappen
- Elke minister is verantwoordelijk voor één of meerdere beleidsthema's (voogdijminister)
 - × Ministers sluiten ondernemingsplannen af met betreffende departementen en agentschappen

Agentschap Overheidspersoneel (AgO)

- AgO behoort tot het beleidsdomein Kancelarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie (KBBJ)
- AgO is de **centrale HR-partner** van de Vlaamse overheid: ondersteunt de departementen en agentschappen van de Vlaamse overheid op het vlak van personeelsbeleid en organisatieontwikkeling
 - × Zet het HR-beleid dat de minister van Bestuurszaken en de Vlaamse Regering wil voeren binnen de Vlaamse overheid om in de praktijk
 - × HR-beleid voor de Vlaamse overheid uitbouwen, opvolgen en evalueren
 - × HR-dienstverlening m.b.t. personeelsadministratie, rekrutering en selectie, sociale dienst en opleidingen.
 - × Ontwikkeling van HR-professionals en sterk leiderschap binnen de Vlaamse overheid

Organogram van het AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL



2. Beleidskader re-integratie

Visie op re-integratie

- Re-integratie is ingebed in het HR-beleid van de Vlaamse overheid
- Duurzaam loopbaanbeleid
 - Duurzame inzetbaarheid van medewerkers via ontwikkelen van talenten en competenties
 - Investeren in welzijn en groei van medewerkers
 - Inzetten op werkbaar werk
 - Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Preventief welzijnsbeleid
 - Open feedbackcultuur
 - Coachend en betrokken leiderschap
 - Gedeelde verantwoordelijkheid
- Voorkomen van ziekteafwezigheid staat voorop



Visie op re-integratie

- **Werken is belangrijk voor mensen**
 - Inkomen, eigenwaarde, sociale contacten, identiteit, zingeving, structuur
 - Werkbaar werk heeft een beschermend effect op mentale gezondheid
 - Werkbaar werk kan hefboom zijn in herstelproces: herstelbevorderend werk
- **Bij ziekte zo snel als mogelijk inzetten op duurzame re-integratie**
 - Kansen op re-integratie dalen met de duur van de afwezigheid
 - Andere factoren dan de oorspronkelijke aandoening bemoeilijken terugkeer
 - Communicatiebeleid bij ziekte zodat er contact blijft bestaan met de medewerker
- **Slagkrachtige overheid**
 - Een performant re-integratiebeleid verkort de ziekteafwezigheid significant en voorkomt dat personeelsleden hervallen

3. Omzendbrief re-integratie



Opmaak omzendbrief

- Oktober 2020: start opmaak omzendbrief
- Opmaak van evidence based ontwerpтекст
 - Praktijkervaring van interne en externe experts: adviseurs re-integratie van AgO, BOSA, ...
 - Maatschappelijke context: toenemend ziekteverzuim en vergrijzing
 - Interne organisatiedata (rapport ziekteafwezigheid)
 - Wetenschappelijke inzichten (o.a. Lode Godderis, adviesrapport SERV, ...)
- Politiek besluitvormingsproces
- Inwerkingtreding van de omzendbrief re-integratie op **1 januari 2024**

Doelstelling omzendbrief

- Signaal van de voogdijminister dat inzetten op re-integratie belangrijk is
- Het re-integratiebeleid binnen de Vlaamse overheid bestendigen én versterken:
 - De omzendbrief bepaalt de algemene beleidsvisie van de Vlaamse overheid betreffende re-integratie
 - De omzendbrief biedt het beleidskader waarbinnen departementen en agentschappen hun re-integratiebeleid moeten uitwerken, rekening houdende met de eigen specifieke context
 - De omzendbrief is het formele kader waarmee we als Vlaamse overheid voldoen aan de wettelijke verplichting geformuleerd in de federale welzijnswetgeving



Inhoud omzendbrief

De omzendbrief omvat:

- de beleidsvisie op re-integratie binnen de Vlaamse overheid
- de algemene basisprincipes van een re-integratiebeleid binnen de Vlaamse overheid
- de concrete uitwerking van het re-integratieproces
- de inhoudelijke elementen die minimaal moeten opgenomen worden in het re-integratiebeleid van departementen en agentschappen van de Vlaamse overheid
- bepalingen over de rapportering betreffende het re-integratiebeleid
- de formele opdracht aan departementen en agentschappen om een entiteitseigen re-integratiebeleid uit te werken

Basisprincipes re-integratie

1. Open dialoog en vertrouwen staan centraal
 - We geven voorrang aan informele re-integratietrajecten
 - Tijdens ziekte houden we contact vanuit een oprechte bezorgdheid
2. Sleutelfiguren bij re-integratie zijn de leidinggevende en de terugkeercoach
 - Gedifferentieerd re-integratiebeleid
3. Re-integratie is maatwerk
 - Inzet van ondersteunende maatregelen
 - Rol van andere welzijnsactoren
4. Gedeelde verantwoordelijkheid van alle betrokkenen
 - Zowel het personeelslid als entiteit werken actief mee aan een oplossing die rekening houdt met wat mogelijk is voor beiden.
 - Focus op de mogelijkheden eerder dan op beperkingen

4. Re-integratieproces

Het re-integratieproces

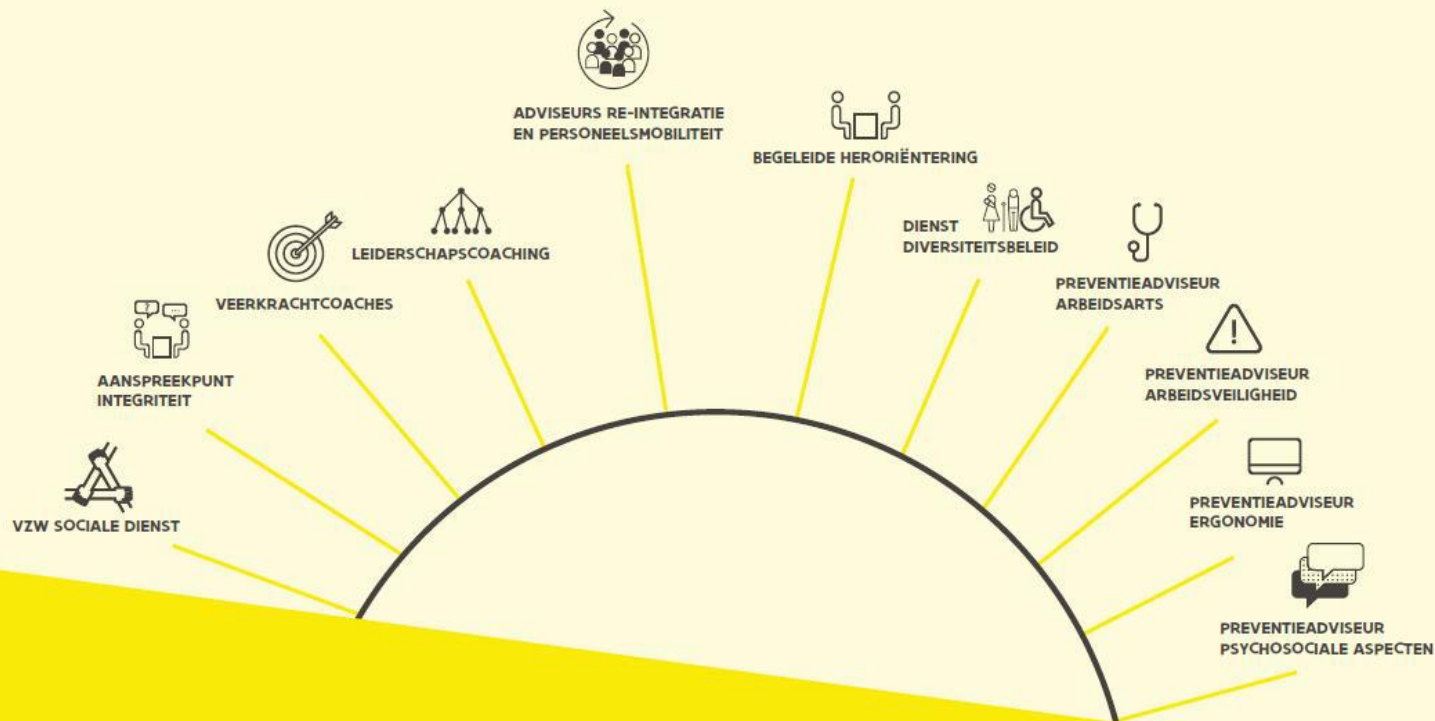
- De leidinggevende houdt contact met de afwezige medewerker
 - Drempel om het werk te hervatten wordt verlaagd wanneer contact behouden blijft
 - Entiteiten werken een draaiboek uit (communicatiebeleid tijdens ziekte)
- Wanneer medewerker >4 weken arbeidsongeschikt is, informeert de arbeidsarts over de wettelijke mogelijkheden van re-integratie
 - Uitwerking van het KB re-integratie 2.0
 - Automatisch proces (voor entiteiten aangesloten op raamcontract Arbeidsgeneeskunde met IDEWE)

Het re-integratieproces

- Werkhervatting bespreekbaar maken: binnen 2 maanden na de start van de ziekteafwezigheid vindt een gesprek plaats om te bekijken of stappen naar werk mogelijk zijn
 - Gesprek met een neutrale gesprekspartner – de terugkeercoach (TKC)
 - De terugkeercoach doet zelf geen uitspraak of stappen naar werk mogelijk zijn, maar helpt op een coachende manier om dit helder te krijgen
 - Focus ligt op functionele mogelijkheden, niet op medische aspecten
- Wanneer stappen naar werk nog niet mogelijk zijn, wordt een nieuw gesprek ingepland
 - Contact wordt op een duurzame wijze bestendigd

Het re-integratieproces

- Wanneer stappen naar werk mogelijk zijn en er geen specifieke aandachtspunten zijn
 - De leidinggevende neemt de re-integratie op, en de medewerker en leidinggevende maken afspraken over de re-integratie
 - Leidinggevende houdt de terugkeercoach op de hoogte
 - Terugkeercoach kan nog steeds rol opnemen bij de re-integratie wanneer nodig
- Wanneer stappen naar werk mogelijk zijn en er zijn wel specifieke aandachtspunten
 - De terugkeercoach neemt een coördinerende rol op in re-integratietraject
 - Andere welzijnsactoren kunnen betrokken worden wanneer dit nodig is (arbeidsarts, adviseurs re-integratie, Dienst Diversiteit, het SMT ...)
 - Binnen de 2 maanden wordt er een stappenplan voor werkhervatting uitgewerkt



Welzijnsactoren

De Vlaamse overheid biedt een divers aanbod aan welzijnsactoren, we stellen ze graag aan je voor!



**Vlaamse
overheid**

Het re-integratieproces

- Binnen de Vlaamse overheid geven we steeds voorrang aan informele re-integratietrajecten
- Een formeel re-integratietraject moet echter opgestart worden wanneer:
 - Er 4 maanden na de start van de ziekteafwezigheid nog geen gesprek mogelijk was om in te schatten of stappen naar werk mogelijk zijn
 - Er wel een inschatting gebeurde waaruit bleek dat stappen naar re-integratie mogelijk zijn, maar er 2 maanden na deze inschatting nog geen concreet stappenplan of concrete afspraken over effectieve werkhervatting gemaakt zijn

5. Betrokkenheid Arbeidsarts

Betrokkenheid arbeidsarts

➤ Informele trajecten

- Via:
- ⇒ spontane consultatie
 - ⇒ bezoek voorafgaande aan de werkhervatting
 - ⇒ studie arbeidsarts bij opvolggesprekken na werkhervatting

➤ Formele trajecten

- Via:
- ⇒ aanvraag medewerker (in 2024 → 14 trajecten)
 - ⇒ aanvraag werkgever (HR) (in 2024 → 108 trajecten)

Two yellow lines intersect in the top-left corner and extend diagonally across the top of the slide.

Betrokkenheid arbeidsarts

- Inhoudelijke ondersteuning bij re-integratiebeleid, uitwerken processen
- Attesteren erkenning chronisch zieken/arbeidshandicap om statutaire medewerkers met een arbeidsbeperking aan het werk te houden
 - advies over percentage werkmogelijkheid (50-60-70 of 80%)
 - advies voor inclusieprotocol (advies over redelijke aanpassingen)
- SMT en periodiek overleg rond langdurig zieke medewerkers

6. Sociaal Medisch Team

Sociaal Medisch Team - SMT

- Multidisciplinair adviesorgaan bestaande uit de centrale welzijnsactoren van de Vlaamse overheid en de Arbeidsarts
 - Welzijnsactoren: Team Loopbaan, Sociale Dienst, GDPB, Dienst Diversiteitsbeleid

- 6-wekelijks overleg – agenda:
 - Vertrouwelijke bespreking van complexe dossiers op caseniveau – kan anoniem of op naam
 - Issues op beleidsniveau
 - Mogelijkheid tot aanwezigheid van leidinggevende, HR, vertegenwoordiging van het personeelslid

7. Adviseurs re-integratie en personeelsmobiliteit

Ondersteuning TKC vanuit AgO

- 'Team Loopbaan' binnen AgO
 - 2 FTE Adviseurs re-integratie en personeelsmobiliteit – bieden een centrale ondersteuning aan de terugkeercoaches
 - Nemen re-integratietrajecten op in 2^{de} lijn
- Ondersteuningsaanbod – professionaliseringstraject terugkeercoaches
 - Opleidingen: basisopleiding en verdiepende modules
 - Netwerkmomenten: vinger-aan-de-pols en actuele thema's
 - Intervisiemomenten: leren uit de bespreking van concrete cases
 - Een actief 'Teams-kanaal' moedigt interactie aan tussen terugkeercoaches
 - Centrale informatieve webpagina's op Vlaanderen Intern
 - Mentoring, coaching en advies

8. Rapportering

Rapportering

Om...

- ...het re-integratiebeleid binnen de Vlaamse overheid en de entiteiten beleidsmatig op te volgen;
- ...als werkgever aan de verplichting van het KB re-integratie 2.0 te voldoen om jaarlijks over de re-integratietrajecten te rapporteren aan het HOC/EOC;
- ...de terugkeercoaches te ondersteunen bij de opvolging van hun re-integratietrajecten en het documenteren van individuele re-integratietrajecten;

is er nood aan...

- ...een performante registratie- en rapporteringstool voor re-integratie.

Rapportering

- AgO heeft een VO-brede rapporterings- en registratietool uitgewerkt:
 - Opvolgtool voor de terugkeercoaches
 - Documenteren van individuele re-integratietrajecten
- Operationeel sinds 1 juli 2025
- Verplichte registratie in de tool door de entiteiten.
- Op basis van de tool maakt AgO rapportering op:
 - Vlaamse overheid
 - Entiteit
- Entiteiten zullen de nodige gegevens voor de jaarlijkse rapportering aan het EOC uit de tool kunnen halen

9. Tot slot



”

**We starten met het re-integratietraject
vooraleer het re-integratietraject start.**

Bedankt

Hilde Verbeke: hilde.verbeke@vlaanderen.be

Lina Marcinnó: lina.marcinno@vlaanderen.be

Walter de Maar: walter.demaar@idewe.be