

2 maart 2026

Aanbevelingen re-integratie bij of na ernstige of langdurige aandoening

komoptegenkanker.be
allesoverkanker.be

vlaamspatiëntenplatform.be

facebook.com/komoptegenkanker
instagram.com/komop_tegenkanker
linkedin.com/company/komoptegenkanker
bsky.app/profile/komoptegenkanker.bsky.social

facebook.com/vlaamspatiëntenplatform
instagram.com/vppvzw
linkedin.com/company/vlaams-
patiëntenplatform-vzw

Achtergrond

Kom op tegen Kanker en het Vlaams Patiëntenplatform vzw deden i.s.m. onderzoeksbureau Profacts in mei – juli 2025 een onderzoek bij werknemers en werkgevers over re-integratie bij of na een ernstige of langdurige aandoening. Op basis van de antwoorden van 1.309 werknemers en 410 werkgevers op de bevestigingen, en de bevindingen uit de 10 diepte-interviews met werkgevers en 12 diepte-interviews met werknemers doen we aanbevelingen om zowel werknemers als werkgevers te ondersteunen bij re-integratie op de werkvloer.

De tekst die gepresenteerd en ondertekend wordt op het event op 2 maart

Samen werk maken van duurzame werkhervatting

Duurzame werkhervatting bij langdurige of ernstige ziekte vraagt vertrouwen, maatwerk en samenwerking. Door begeleiding te versterken, drempels weg te nemen en actoren beter te ondersteunen, maken we werk opnieuw mogelijk – menselijk, haalbaar en toekomstgericht. Deze aanbevelingen formuleren een gedeelde agenda waarbij alle ondertekenaars zich ertoe engageren hier werk van te maken.

1. Versterk begeleiding naar aangepast werk

- a. Voorzie vanuit de overheid en de arbeidsbemiddelingsdiensten hoogwaardige, laagdrempelige begeleiding op maat voor alle (ex-)patiënten met nood aan ondersteuning. Besteed hierbij voor de groep van werkzoekenden extra aandacht aan sollicitatietraining en communicatie over de ziekte. Versterk vanuit de overheid de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten en (gespecialiseerde) jobcoaching zodat deze toegankelijk zijn voor ieder die er nood aan heeft en zo (ex-)patiënten kunnen ondersteunen en begeleiden naar passend werk.
- b. Maak vanuit de overheid en de arbeidsbemiddelingsdiensten instrumenten als Individueel Maatwerk en de werkhervattingspremie bekender, en werk bestaande drempels weg.
- c. Voorzie vanuit de overheid ondersteuning voor het uitdenken en voorzien van aangepast werk, door bijvoorbeeld het oplijsten van goede praktijken en opstellen van checklists met mogelijkheden.
- d. Vermijd te snelle doorverwijzing naar ander werk bij lange hersteltrajecten en geef voldoende tijd om re-integratie in de oorspronkelijke functie te onderzoeken. Als terugkeer naar dezelfde werkgever niet mogelijk is, moet, met respect voor de medische situatie, tijdig gekeken worden naar andere tewerkstellings- of opleidingsmogelijkheden.

2. Maak gedeeltelijke werkhervatting haalbaar

- a. Vertrek van een realistische inschatting van wat haalbaar is voor de persoon, in overleg tussen alle betrokken actoren. Onderzoek voor betwiste beslissingen van de adviserend arts wat de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid betreft of een laagdrempelige bemiddelingsprocedure mogelijk is.
- b. Vermijd als werkgever vaste minimumpercentages of maximumtermijnen en laat ruimte voor maatwerk.

- c. Voorkom als overheid financieel nadeel bij hervatting door een geleidelijke en voorspelbare afbouw van voordelen en het vermijden van onverwachte fiscale gevolgen.
- d. Investeer als overheid in opleiding voor behandelend artsen en verdere samenwerking tussen hen, adviserend artsen en arbeidsartsen, met transparantie richting de patiënt.
- e. Verminder vanuit de overheid administratieve lasten via automatische gegevensuitwisseling tussen ziekenfondsen en sociaal secretariaten over de gepresteerde uren in het kader van de gedeeltelijke werkhervatting.
- f. Maak vanuit de overheid gedeeltelijke werkhervatting financieel aantrekkelijker door de werkhervattingspremie verder te versterken, zoals voorzien, en te onderzoeken of deze automatisch kan toegekend worden.

3. Zorg voor duidelijke en gecentraliseerde informatie

- a. Ontwikkel als overheid één centrale infowebsite over werkhervatting, rechten, uitkeringen, begeleiding en opleidingsmogelijkheden, bruikbaar voor werknemers, werkgevers en zorgprofessionals.
- b. Vereenvoudig als overheid regelgeving en vertaal complexe regels naar praktijkgerichte info.
- c. Borg een goede bereikbaarheid van ziekenfondsen en externe preventiediensten voor concrete vragen.

4. Stimuleer een welzijns- en re-integratiebeleid

- a. Stimuleer en ondersteun vanuit de overheid de uitwerking van een welzijns- en re-integratiebeleid conform de codex welzijn op het werk, met duidelijke handvaten en ruimte voor maatwerk. Voorzie hiertoe praktische sjablonen, met aandacht voor preventie en haalbare financiering.
- b. Betrek het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk conform de codex welzijn op het werk bij de acties rond welzijn en re-integratie.
- c. Investeer vanuit de overheid en als werkgever in een open communicatiecultuur, ondersteun leidinggevenden met opleiding en tools, en betrek collega's op een zorgvuldige en privacyvriendelijke manier.

De uitgebreide versie van de gedragen aanbevelingen, zoals deze in het onderzoeksrapport zijn opgenomen:

Aangepast werk en gedeeltelijke werkhervatting

Aangepast werk en versterken van begeleiding

- Voorzie vanuit de overheid en de arbeidsbemiddelingsdiensten hoogwaardige en toegankelijke begeleiding naar werk, met de volgende kenmerken:
 - laagdrempelig voor alle (ex-)patiënten met nood aan ondersteuning
 - maatwerk, met variërende intensiteit
 - opvolging na de werkhervatting
 - expertise van begeleiders inzake gezondheid en re-integratie
 - kwaliteitscontrole en opleiding voor jobcoaches
 - brede bekendmaking, o.a. in de zorgsector
- Versterk vanuit de overheid de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten en (gespecialiseerde) jobcoaching zodat deze toegankelijk zijn voor ieder die er nood aan heeft en zo (ex-)patiënten kunnen ondersteunen en begeleiden naar passend werk. Maak hun diensten ook breder bekend bij werknemers en werkgevers.
- Voorzie vanuit de overheid ondersteuning voor het uitdenken en voorzien van aangepast werk, door bijvoorbeeld het oplijsten van goede praktijken en opstellen van checklists met mogelijkheden.
- Voorkom te snelle doorverwijzing naar ander werk voor aandoeningen met lange herstelperiodes. In deze situaties moet voldoende tijd worden voorzien om na te gaan of re-integratie in de oorspronkelijke functie mogelijk is. Als terugkeer naar dezelfde werkgever niet mogelijk is, moet, met respect voor de medische situatie, tijdig gekeken worden naar andere tewerkstellings- of opleidingsmogelijkheden.
- Verspreid vanuit de overheid bestaande ondersteuningsinstrumenten (bv. Individueel Maatwerk, werkhervattingspremie, systeem van gedeeltelijke werkhervatting) beter en toon aan dat aanpassingen niet noodzakelijk duur hoeven te zijn.
- Versnel vanuit de overheid de procedure om Individueel Maatwerk aan te vragen en maak de procedure ook administratief eenvoudiger.

Werkzoekenden met ernstige of langdurige aandoening

- Voorzie vanuit de overheid vlot toegankelijke re-integratiebegeleiding met dezelfde kwaliteitskenmerken als hierboven en zorg binnen dit aanbod voor gerichte opleiding en bijscholing, onder meer met het oog op het verwerven van nieuwe competenties, functiewijziging of aangepast werk.
- Besteed hierbij extra aandacht aan sollicitatietraining en communicatie over de aandoening in selectieprocedures.

Gedeeltelijke werkhervatting toegankelijker maken

Toegankelijker voor werknemers:

- Kom met de betrokken actoren tot een realistische inschatting van wat een werkhervatter aankan. Gedeeltelijke werkhervatting, al dan niet tijdelijk, is vaak de meest duurzame oplossing.
- Vermijd als werkgever vaste maximumtermijnen of minimumpercentages voor gedeeltelijke werkhervatting en laat ruimte voor maatwerk zodat werknemers duurzaam kunnen hervatten.
- Voorkom vanuit de overheid dat gedeeltelijke werkhervatting leidt tot financieel nadeel. Vandaag kan extra looninkomen deels of volledig teniet worden gedaan door het verlies van tegemoetkomingen en sociale voordelen, onverwachte fiscale gevolgen of aanpassingen aan uitkeringen (bv. bij vakantiegeld). Een meer geleidelijke en voorspelbare afbouw van voordelen bij hervatting is daarom aangewezen.
- Voorzie vanuit de overheid opleiding voor artsen en ondersteunende zorgprofessionals zodat zij op de hoogte zijn van wat de gedeeltelijke werkhervatting is en hoe dit kan worden aangevraagd. Voor de artsen die een rol krijgen toebedeeld in de aanvraag van de gedeeltelijke werkhervatting is het belangrijk dat zij de haalbaarheid van de gedeeltelijke werkhervatting correct kunnen inschatten.
- Ondersteun vanuit de overheid verdere samenwerking tussen behandelend artsen, adviserend artsen en arbeidsartsen door gebruik van het TRIO-platform te stimuleren. Geef daarnaast ook patiënten zelf toegang tot het platform. Ze hebben het recht om te weten welke informatie over hen wordt uitgewisseld en welke beslissingen genomen worden. Transparantie versterkt het vertrouwen, voorkomt misverstanden en geeft patiënten de regie die ze verdienen.
- Zet vanuit de ziekenfondsen verder in op consequente en geïnformeerde beoordelingen door adviserend artsen, en het multidisciplinair team, met respect voor de reële medische situatie en de wettelijke context.
- Onderzoek vanuit de overheid of een laagdrempelige bemiddelingsprocedure voor betwiste beslissingen van de adviserend arts mogelijk is, in plaats van enkel beroep via de arbeidsrechtbank.

Toegankelijker voor werkgevers:

- Verminder vanuit de overheid administratieve lasten via automatische gegevensuitwisseling tussen ziekenfondsen en sociaal secretariaten over de gepresteerde uren in het kader van de gedeeltelijke werkhervatting.
- Maak vanuit de overheid gedeeltelijke werkhervatting financieel aantrekkelijker door de werkhervattingspremie verder te versterken, zoals voorzien, en te onderzoeken of deze automatisch kan toegekend worden.
- Verken vanuit de overheid manieren om het vinden van vervanging van werknemers die langdurig ziek zijn makkelijker te maken.

Informatieverstrekking en de rol van een re-integratiebeleid

Betere en centrale informatieverstrekking

- Ontwikkel vanuit de overheid één centrale infowebsite over werkhervatting, rechten, tegemoetkomingen, werkmogelijkheden (formele en informele), uitkeringen en studiemogelijkheden.
 - Zorg dat ook werkgevers er informatie vinden over verplichtingen, aanpassingen, premies en begeleiding.
 - Maak de website bruikbaar voor zorgprofessionals zodat zij patiënten correct op weg kunnen zetten.
 - Bundel bestaande info via AI-ondersteunde navigatie.
- Versterk en borg de laagdrempelige bereikbaarheid vanuit de ziekenfondsen en de externe preventiediensten voor concrete vragen.
- Maak vanuit de overheid de wetgeving overzichtelijker en eenvoudiger. Doorheen de jaren is dit een doolhof geworden waar steeds nieuwe gangen aan worden toegevoegd. Dit leidt er o.m. toe dat verschillende gelijkaardige concepten naast elkaar bestaan. Bv. arbeidspotentieel en arbeidsongeschiktheid; re-integratietraject en terug-naar-werk-traject.
 - In afwachting hiervan: vertaal complexe regelgeving naar praktijkgerichte info (websites, fiches, sectororganisaties).
- Maak vanuit de overheid bestaande tools, zoals JobCalc en de FOD WASO-checklists, eenvoudiger in gebruik.

Ondersteun werkgevers bij een welzijns- en re-integratiebeleid

- Werk als werkgever een welzijns- en collectief re-integratiebeleid uit conform de codex over het welzijn op het werk dat handvaten biedt om situatie per situatie op maat te kunnen werken. Zorg vanuit de overheid en externe preventiediensten voor ondersteuning hierbij.
- Mogelijke thema's om in zo'n beleid op te nemen kunnen zijn:
 - visie op re-integratie
 - afspraken rond ziektemelding en communicatie
 - informele consultatiemogelijkheid met de arbeidsarts
 - overleg vóór de eerste werkdag
 - onthaalplan bij terugkeer
 - vaste opvolgmomenten
 - overzicht van mogelijke aanpassingen per functie/dienst
 - aandacht voor preventie via jaarlijkse screenings
- Maak vanuit de overheid sjablonen beschikbaar die makkelijk kunnen worden aangepast aan de grootte van de organisatie. Bekijk voor KMO's of sectorspecifieke sjablonen mogelijk zijn.
- Voorzie versterkte ondersteuning vanuit de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk of interne arbeidsarts door
 - vanuit de overheid te verzekeren dat de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk voldoende tijd en middelen kunnen besteden aan primaire preventie in de Belgische ondernemingen.

- vanuit de overheid te verkennen hoe ondersteunende maatregelen in het kader van re-integratiebeleid (onder andere bepaling van het arbeidspotentieel, desgevallend verplichte re-integratietraject) kunnen gefinancierd worden. Momenteel moet hier door de werkgever extra voor worden betaald.
- Verzamel vanuit de overheid via de beschikbare kanalen meer cijfergegevens rond langdurige afwezigheid op sector- en ondernemingsniveau om te kunnen vertalen naar ondersteuningsacties voor werkgevers.
- Als werkgever het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk conform de codex welzijn op het werk te betrekken bij de acties rond welzijn en re-integratie.

Investeer als werkgever in een open communicatiecultuur

- Maak het welzijns- en re-integratiebeleid breed bekend binnen de organisatie.
- Zorg voor respect voor privacy en een veilige gespreksomgeving.
- Monitor ervaringen van werknemers, collega's en leidinggevenden en stuur bij waar nodig.
- Vermeld als werkgever in vacatures dat je werk maakt van re-integratie en dat een opstart in gedeeltelijke werkhervatting mogelijk is.

Erken de rol van leidinggevenden en collega's

Ondersteuning en opleiding voor leidinggevenden

- Maak als werkgever leidinggevenden bewust van hun rol en verwachtingen in het kader van re-integratie.
- Voorzie hiertoe vanuit de overheid tools, sjablonen, gespreksleidraden en opleidingen voor leidinggevenden, bv. via de sectorfondsen om:
 - moeilijke en emotioneel beladen gesprekken te voeren
 - respectvol contact te houden tijdens afwezigheid
 - om te gaan met fluctuerende belastbaarheid
 - tijdig aanpassingen te bespreken
- Het KB van 17 december 2025 bepaalt dat de werkgever in het arbeidsreglement voor alle arbeidsongeschikte werknemers moet bepalen door wie zij gecontacteerd zullen worden tijdens afwezigheid en met welke frequentie. Waar deze maatregel niet toelaat deze contactpersoon en frequentie te bepalen op maat van de individuele situatie is het aangeraden deze maatregel te herbekijken zodat maatwerk wél mogelijk is.

Betrek als werkgever collega's op een zorgvuldige manier

- Communiceer helder maar privacyvriendelijk, in overleg met de betrokken werknemer.
- Betrek waar mogelijk collega's bij de planning en evaluatie van hoe de werkhervatting loopt.
- Heb in het re-integratiebeleid van de organisatie aandacht voor de rol van collega's.