



**Agentschap Overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 428.1359

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 25  
MAART 2024 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS  
GEWEST

Over

VRT Het Re-integratieproces

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit

- 1 de heer Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter;
2. mevrouw Gwendolyn Rutten, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed,
- 4 mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
5. de heer Benjamin Dalle, Vlaams minister van Brussel, Jeugd, Media en Armoedebestrijding
6. Frederik Delaplace, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- 1 de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door  
de heer Jan Van Wesemael  
de heer Chris Moortgat  
de heer Wies Descheemaeker
2. de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door  
mevrouw Ilse Remy  
de heer Tijn Reusen  
de heer Carlos van Hoeymissen
3. het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door  
mevrouw Gerda De Norre  
de heer Gunter Peeters  
de heer Luck Verbeeck

anderzijds,

**Werd vastgesteld wat volgt** over het re-integratieproces

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord af.

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord met opmerkingen af.

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van akkoord met opmerkingen af.

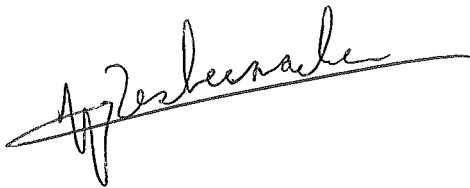
De opmerkingen werden als bijlage bij dit protocol gevoegd.

Bijgaand/e document/en maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **26 APR. 2024**

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES

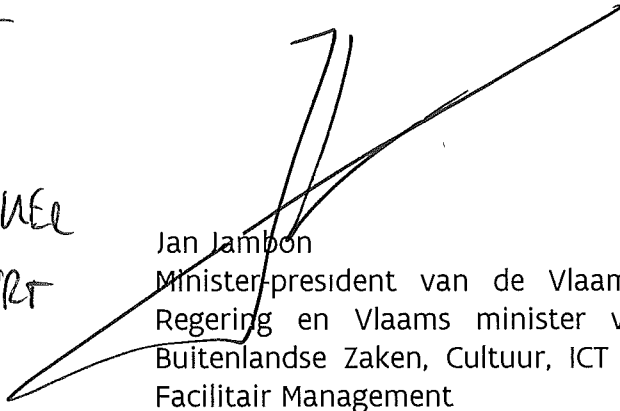
Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten



WIES DESCHAEFFEMAEKEL  
VOORZITTER ACOB-VRT

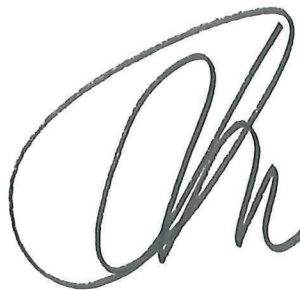
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De voorzitter,



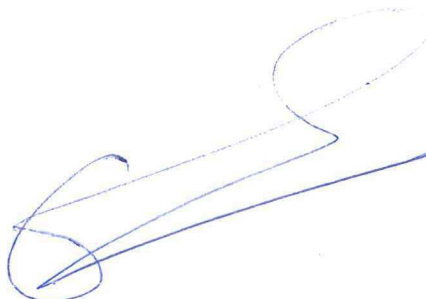
Jan Lambon  
Minister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van  
Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en  
Facilitair Management

Voor de Federatie van de Christelijke  
Syndicaten der Openbare Diensten

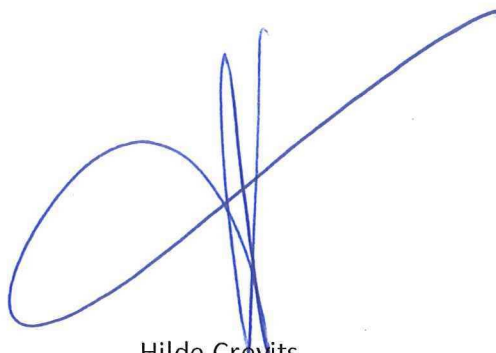


Gwendolyn Rutten  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van  
Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,  
Inburgering en Gelijke Kansen

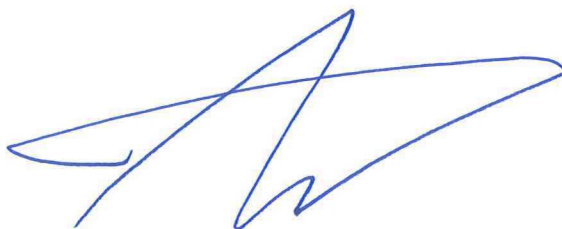
Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



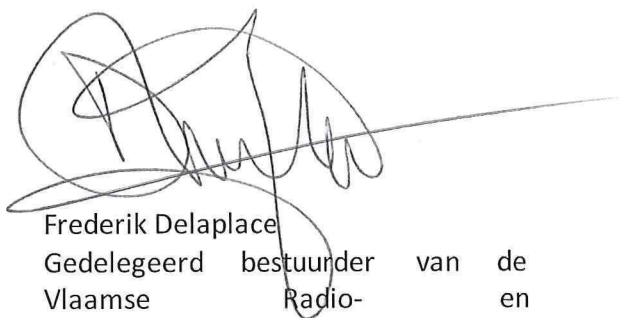
Matthias Diependaele  
Vlaams minister van Financiën en  
Begroting, Wonen en Onroerend  
Erfgoed



Hilde Crevits  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van  
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin



Benjamin Dalle  
Vlaams minister van Brussel, Jeugd,  
Media en Armoedebestrijding



Frederik Delaplace  
Gedelegeerd bestuurder van de  
Vlaamse Radio- en  
Televisieomroeporganisatie

# 2024-03-07 Toelichting advies ACV VRT RIT 2.0-proces en procedure MO

ACV VRT geeft positief advies op de teksten 'BOC 20240307 - Re-integratieproces - bijlage SAC-Statuut(A)' en 'BOC 20240307 - Medische overmacht - bijlage SAC(A)' ACV VRT wenst wel volgende opmerkingen te maken.

Geen visietekst met het VRT-beleid rond re-integratie en medische overmacht

ACV VRT had tijdens de onderhandelingen gevraagd dat er een derde tekst zou worden gemaakt met een toelichting over het VRT-beleid rond re-integratie en medische overmacht. ACV VRT betreurt dat deze visietekst er tot op vandaag nog steeds niet is

ACV VRT tevreden over toegevoegde punten aan beide teksten

ACV VRT is tevreden dat we er tijdens de onderhandelingen in zijn geslaagd om volgende belangrijke punten aan beide teksten toe te voegen

Het ACV VRT-voorstel tot het **formaliseren van het multidisciplinair teamoverleg** komt er na de analyse van een case die als 'best practice' kan worden omschreven. Dit overleg is bij de opstart heel belangrijk voor de ondersteuning en de begeleiding van de medewerkers. Zo kan een concrete invulling worden gegeven aan het advies van de arbeidsarts. Daarnaast wordt tijdens dit overleg de leidinggevende nauw bij het re-integratieproces betrokken, een essentiële voorwaarde om het proces voor de medewerker succesvol af te ronden.

De **voorbeelden van de tijdelijke aanpassing** van het arbeidsregime en de tijdelijke aanpassing van het takenpakket of de werkorganisatie staan op vraag van ACV VRT in de tekst. Deze voorbeelden (bv. meer pauzes, minder hoog arbeidsritme, ) geven een leidraad voor de mogelijkheden die er ter ondersteuning van de re-integrerende medewerker bestaan. Hierdoor kan er binnen het multidisciplinair teamoverleg de gepaste maatregelen worden genomen op maat van de noden van de medewerker.



**Betreft: Advies omtrent het re-integratieproces, opgenomen als bijlage 14 bij het SAC en bijlage 12 bij het Administratief Personeelsstatuut.**

Gelet op het feit dat:

- er een duidelijk en afgelijnd beleid omtrent re-integratie is voorgelegd;
- de voorliggende aanpassingen de wettelijke bepalingen integreren;
- een gecentraliseerde opvolging van de afspraken wordt voorzien;
- er een multidisciplinair teamoverleg is voorzien;
- er voorbeelden van aangepaste tewerkstelling zijn opgenomen;

Geeft het VSOA-VRT een **positief advies** over het proces rond re-integratie, weliswaar **met een opmerking**: aangezien door het lopende transformatieplan het moeilijk haalbaar is op dit moment om één of meerdere personen als re-integratiecoach aan te stellen, wil VSOA-VRT de optie openhouden om in de toekomst één of meerdere re-integratiecoaches te installeren van zodra deze mogelijkheid er is.

Luck Verbeeck  
Vrijgestelde VSOA-VRT



## **SCXVIII 25.03.2024 – Bijlage :**

### **Het Re-integratieproces**

### **Bijlage 14 SAC / Bijlage 12 Administratief Personeelsstatuut VRT**

## **Het Re-integratieproces**

### **Hoofdstuk 1 - Doel en bereik van het re-integratieproces**

#### **i. Doel**

Het re-integratieproces heeft als doel medewerkers te begeleiden bij hun re-integratie naar de uitgeoefende functie of een andere al dan niet aangepaste functie na een afwezigheid wegens ziekte of privé-ongeval. Hierbij wordt er waar nodig begeleiding en ondersteuning aangeboden zodat deze re-integratie in de best mogelijke omstandigheden kan plaats vinden.

#### **ii. Wettelijke basis**

Het wettelijk kader zoals opgenomen in de Codex op het welzijn, de wet op de arbeids-overeenkomsten en het administratief personeelsstatuut vormen de basis voor het re-integratieproces dat hieronder wordt uiteengezet.

#### **iii. Verschillende trajecten bij re-integratie**

Het re-integratieproces is een omvattend proces waarbinnen er twee trajecten mogelijk zijn:

- Informeel re-integratietraject bij arbeidsongeschiktheid,
- Formeel re-integratietraject bij arbeidsongeschiktheid

Waar mogelijk geniet het informeel re-integratietraject de voorkeur.

#### **iv. Algemene verduidelijkingen**

- Re-integratiecommissie

De re-integratiecommissie is een orgaan dat binnen VRT wordt opgericht en dat bestaat uit een lid vanuit de afdeling Talent & Organisatie en één lid vanuit de afdeling Welzijn.

De re-integratiecommissie heeft als opdracht:

- Het bewaken van een uniforme en consistente toepassing van alle re-integratietrajecten over de VRT.





- Het nemen van initiatief om re-integratietrajecten op te starten
- Het opvolgen van lopende trajecten

Het sociaal-medisch team van de VRT adviseert de re-integratiecommissie met het oog op de uitvoering van deze opdracht

De re-integratiecommissie houdt de directie en de vakorganisaties op de hoogte van haar werking door middel van een trimestriële doorgedreven rapportering over de opgestarte, lopende en afgeronde re-integratietrajecten en de ondernomen acties. In een overgangsfase van maximaal 12 maanden zal deze rapportering op een maandelijkse basis verlopen, tenzij in onderling overleg vastgesteld wordt dat er geen noodzaak meer is voor deze verhoogde frequentie.

- Sociaal-Medisch team

Een team opgericht binnen de afdeling welzijn dat individuele medewerkers, met respect voor de van toepassing zijnde geheimhoudingsplicht, begeleidt in de verschillende aspecten van de medische arbeidsgeschiktheid en het welzijn op het werk. Het team is samengesteld uit de sociaal verpleegkundige, arbeidsarts, adviseur psychosociaal welzijn en de preventieadviseur psychosociale aspecten.

- Multidisciplinair teamoverleg

In het multidisciplinair teamoverleg wordt onderzocht hoe het advies van de arbeidsarts omgezet kan worden in concrete modaliteiten van de hervatting. Dit kan de aanpassingen van taken en/of het regime inhouden. Binnen dit teamoverleg wordt de begeleiding en ondersteuning voor de medewerker opgevolgd.

De medewerker, de leidinggevende, een vertegenwoordiger van Talent & Organisatie en een vertegenwoordiger van het sociaal-medisch team maken deel uit van dit teamoverleg. De arbeidsarts en eventueel een externe expert die de medewerker begeleidt kunnen als adviseurs aan dit overleg deelnemen.

- Ondersteuning vakorganisaties op vraag van een medewerker kunnen de vakorganisaties op elk moment binnen de trajecten van het re-integratieproces betrokken worden ter ondersteuning van deze medewerker.

## Hoofdstuk 2 - Informeel re-integratietraject

### i. Doel

Het informeel re-integratietraject heeft als doel om de medewerker na een tijdelijke arbeidsongeschiktheid binnen de eigen functie op VRT te laten re-integreren.

Dit traject wordt toegepast voor medewerkers voor wie de uitoefening van hun functie tijdelijk moeilijk of onmogelijk is, maar waarvan het, op basis van het advies van een arts, duidelijk is dat ze op een redelijke termijn kunnen terugkeren naar deze functie.

### ii. Verloop van het informeel re-integratietraject

Om de kansen op een succesvol einde te vergroten wordt de volgende procedure toegepast:

- a) De medewerker streeft ernaar om minstens 2 weken voor de vooropgestelde werkhervatting contact op te nemen met de arbeidsarts en met de leidinggevende
- b) Er wordt voorafgaand aan een werkhervatting een consultatie bij de arbeidsarts ingepland. Na deze consultatie verleent de arbeidsarts een advies of een (gedeeltelijke) tewerkstelling om medische redenen mogelijk is.

Indien blijkt dat een gedeeltelijke tewerkstelling organisatorisch niet haalbaar is, deelt de leidinggevende deze beslissing met een korte motivatie mee aan de medewerker. De medewerker blijft verder arbeidsongeschikt.

- c) Indien blijkt dat een gedeeltelijke tewerkstelling medisch gezien en organisatorisch haalbaar is, wordt het informeel traject verdergezet, met het oog op een verdere progressieve evolutie naar de oorspronkelijke functie.

Er wordt vervolgens tijdens een multidisciplinair teamoverleg onderzocht hoe een gedeeltelijke tewerkstelling binnen de afdeling, volgens de aanbevelingen van de arbeidsarts en de behandelend arts, mogelijk is. Er worden met de medewerker duidelijke afspraken over modaliteiten van de hervatting gemaakt.

- i Een gedeeltelijke tewerkstelling binnen het informeel re-integratietraject kan gerealiseerd worden door een tijdelijke aanpassing van het arbeidsregime (vermindering van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur). Volgende maatregelen kunnen toegepast worden:
  - Minder uren per dag werken (halve dagen)
  - Minder dagen per week werken
  - Meer/andere pauzes nemen

De hierna vermelde voorwaarden moeten hierbij steeds gerespecteerd worden:

- De medewerker hervat of evolueert binnen de periode van 3 maanden naar 50 % van een voltijdse tewerkstelling.
- Indien na afloop van deze periode van 3 maanden blijkt dat niet aan de voorwaarde van een tewerkstelling aan 50% voldaan is, wordt een nieuwe consultatie bij de arbeidsarts ingepland om na te gaan of een evolutie naar de 50% tewerkstelling binnen afzienbare tijd op medische gronden mogelijk is. Indien dit het geval is en een verdere tewerkstelling organisatorisch haalbaar is, kan de tewerkstelling uitzonderlijk verlengd worden en worden hieromtrent duidelijke schriftelijke afspraken gemaakt.

- ii Een gedeeltelijke tewerkstelling binnen het informeel re-integratietraject kan eveneens gerealiseerd worden door een tijdelijke aanpassing van het takenpakket of de werkorganisatie (vermindering van het takenpakket of het weglaten van taken die een extra belasting voor de medewerker inhouden). Volgende maatregelen kunnen toegepast worden:
  - Minder uitgebreid takenpakket
  - Taken met veel belasting weglaten
  - Lager werktempo
  - Meer of minder taakrotatie/roulatie
  - Team-samenstelling aanpassen
  - Thuiswerk



Ook in geval van een hervatting in het kader van een medisch deeltijdse tewerkstelling (progressief medische hervatting) is de procedure van het informeel re-integratietraject van toepassing

### **Tewerkstelling binnen een voorbehouden betrekking**

Wanneer er tijdens het informeel traject geen oplossing gevonden wordt voor de betrokken medewerker, bestaat er na afloop van een termijn van maximaal 12 maanden na aanvang van het informeel traject een mogelijkheid tot tewerkstelling binnen een voorbehouden betrekking

Binnen het centrale budget van Talent & Organisatie wordt hiervoor een contingent van max 4 medewerkers op jaarbasis voorzien

Enkel medewerkers met een tewerkstelling van onbepaalde duur (als contractueel of statutair medewerker) komen in aanmerking voor een voorbehouden betrekking

Tewerkstelling binnen een voorbehouden betrekking is mogelijk voor een periode van maximaal 12 maanden, die verlengd kan worden in het kader van de hieronder vermelde periodieke beoordeling door de re-integratiecommissie. Tijdens deze periode wordt er door de leidinggevende in samenspraak met de Business Partner Talent & Organisatie en de dienst welzijn (sociaal-medisch team) verder gezocht naar mogelijkheden tot re-integratie van de betrokken medewerker naar een structurele functie

Om in aanmerking te komen moeten de medewerkers zich in een kwetsbare situatie bevinden. Deze beoordeling wordt gedaan door het sociaal-medisch team in samenspraak met de re-integratiecommissie.

De re-integratiecommissie zal periodiek een algemene beoordeling houden over de concrete invulling van het contingent van de voorbehouden betrekkingen. Bij problemen over de concrete invulling van het contingent zal er aan de vakorganisaties gerapporteerd worden

## **Hoofdstuk 3 - Formeel re-integratietraject**

### **1. Doel**

Het formeel re-integratietraject is er op gericht om een arbeidsongeschikte medewerker op een duurzame en structurele wijze te laten hervatten in de eigen of in een andere functie op VRT, aangepast aan de medische situatie van de medewerker

Op het formeel re-integratietraject zijn de bepalingen van de Codex op het Welzijn (Boek I, Titel 4, Hoofdstuk VI) van toepassing. Waar nodig worden deze bepalingen in dit proces verder geconcretiseerd naar de situatie van de VRT

### **2. Verloop van het formeel re-integratietraject**

Het formeel re-integratietraject kan opgestart worden op initiatief van de medewerker, van de behandelend arts mits toestemming van de medewerker of van de VRT<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Met "de VRT" wordt binnen het wettelijk kader van het formeel re-integratietraject, zoals vermeld in hoofdstuk 1 van deze procedure, "de werkgever" bedoeld



De medewerker kan vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid het initiatief nemen om een formeel re-integratietraject op te starten

Van zodra een medewerker minstens 3 maanden arbeidsongeschikt is wegens ziekte, kan de VRT, via de re-integratiecommissie, het initiatief nemen om een formeel re-integratietraject op te starten

De VRT zal de medewerker via een gewone brief of via e-mail op de hoogte brengen van de opstart van het re-integratietraject en informeert de arbeidsarts tegelijkertijd van de opstart van het re-integratietraject. Vervolgens wordt de medewerker uitgenodigd voor een re-integratieonderzoek bij de preventieadviseur-arbeidsarts

Het re-integratietraject neemt officieel een aanvang de dag volgend op de ontvangst van het verzoek door de arbeidsarts.

Volgende stappen worden achtereenvolgens doorlopen

**a) Stap 1: Onderzoek door de arbeidsarts**

Nadat de medewerker hiervoor is uitgenodigd vindt er een re-integratieonderzoek door de arbeidsarts plaats

Wanneer de medewerker niet ingaat op het medisch onderzoek, wordt er conform de wettelijke bepalingen een 2<sup>de</sup> en indien nodig een 3<sup>de</sup> uitnodiging voor een re-integratieonderzoek verstuurd

**b) Stap 2: Beslissing arbeidsarts**

Na afloop van het re-integratieonderzoek neemt de arbeidsarts één van de volgende beslissingen.

- A-beoordeling de medewerker is tijdelijk ongeschikt voor de bestaande functie. In afwachting van een terugkeer naar de bestaande functie is aangepast werk mogelijk
- B-Beoordeling De medewerker is definitief ongeschikt voor de uitoefening van de bestaande functie, maar is in staat om een aangepaste of een andere functie uit te oefenen
- C-beoordeling Een re-integratiebeoordeling is om medische redenen niet mogelijk. Het formeel re-integratietraject komt in deze situatie tot een einde. Op de beoordeling wordt vermeld dat een nieuw formeel re-integratietraject pas kan opgestart worden ten vroegste 3 maanden na de beslissing van de arbeidsarts, tenzij de arbeidsarts goede redenen heeft om van deze termijn af te wijken

**c) Stap 3: Aangepaste tewerkstelling**

In de situatie van een A- of B-beoordeling gaat de VRT binnen de wettelijk vooropgestelde termijn op zoek naar een tewerkstelling in een functie die beantwoordt aan de medische aanbevelingen vermeld op de beoordeling van de arbeidsarts. Dit kan gaan om een tewerkstelling in de bestaande functie met een aangepast arbeidsregime of met aanpassingen aan de werkpost of om een tewerkstelling in een andere functie

In geval van een tijdelijke ongeschiktheid bedraagt deze termijn max. 63 kalenderdagen. In geval van een definitieve ongeschiktheid bedraagt deze termijn max. 6 maanden

Tijdens deze zoektocht wordt in het multidisciplinair teamoverleg bekeken hoe het advies van de arbeidsarts kan omgezet in concrete modaliteiten van een



werkhervatting in dezelfde of in een andere functie. Dezelfde afspraken als onder punt c) van het informele re-integratietraject kunnen hierbij worden gemaakt.

Bij de contractuele medewerkers is in afwachting van een beslissing door de VRT (stap 4) de tewerkstelling van de medewerker geschorst. De medewerker ontvangt uitkeringen vanwege de mutualiteit. Betaalt de mutualiteit geen uitkeringen, dan is, conform de wettelijke voorwaarden, tijdelijke werkloosheid mogelijk.

Bij de statutaire medewerkers verlopen betalingen volgens de bepalingen van het administratief personeelsstatuut van de VRT.

**d) Stap 4: Beslissing VRT**

Wanneer er een structurele tewerkstelling gevonden is overeenkomstig de aanbevelingen van de arbeidsarts, maakt de VRT een re-integratieplan op waarin de concrete afspraken rond deze tewerkstelling opgenomen worden.

Wanneer de VRT tot de conclusie komt dat, ondanks de geleverde inspanningen in de zoektocht naar een aangepaste tewerkstelling, een aangepast of ander werk technisch of medisch onmogelijk is of dat aangepast werk om een gegronde reden niet haalbaar is, maakt de VRT hiervan een gemotiveerd verslag op.

In het gemotiveerd verslag wordt toegelicht waarom het aangepast of ander werk niet mogelijk of haalbaar is. Uit het verslag moet ook blijken dat de mogelijkheden tot aanpassing van de werkpost of ander of aangepast werk ernstig werden overwogen op. De VRT bezorgt het gemotiveerd verslag aan de medewerker en de arbeidsarts.

**e) Stap 5: Einde van het formeel re-integratietraject.**

In de volgende situaties neemt het traject een einde.

- a) De medewerker hervat de originele functie na een tijdelijke arbeidsongeschiktheid.
- b) De medewerker hervat structureel in een aangepaste of andere functie.
- c) De medewerker hervat niet en blijft arbeidsongeschikt.