

Re-integratie 3.0.

Valérie Vervliet

*Adviseur-generaal Normen Welzijn op het Werk – FOD WASO &
postdoc medewerker Universiteit Antwerpen*



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

In het Belgisch Staatsblad op 30/12/2025



Koninklijk besluit van 17/12/2025

tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en de preventie van langdurige afwezigheid betreft

- Wijzigt de codex over het welzijn op het werk <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/rit-30-wijzigingen-aan-de-codex-welzijn-op-het-werk-inzake-re-integratie-en-preventie-van>

Wet van 19/12/2025

tot uitvoering van een versterkt terug naar werkbeleid in geval van arbeidsongeschiktheid

- Titel 2 wijzigt de ZIV-wet en bevat bepalingen m.b.t. de solidariteitsbijdrage, enz.
- Titel 3 wijzigt de wet op de arbeidsreglementen, de arbeidsovereenkomstenwet en het Sociaal Strafwetboek <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/versterkt-terug-naar-werk-beleid-wat-verandert-er-vanaf-1-januari-2026>



Wat eraan voorafging...

- **Totstandkoming wetgeving (KB 28/10/2016)**
- **RIT 1.0. > 1/1/2017**

2015-2017

- **Evaluatie/onderzoek**
- **Aanpassing wetgeving (KB 11/9/2022)**
- **RIT 2.0. > 1/10/2022**

2020-2022

- **Regeerakkoord 2025**
- **Aanpassing wetgeving (KB 17/12/2025)**
- **RIT 3.0. > 1/1/2026**

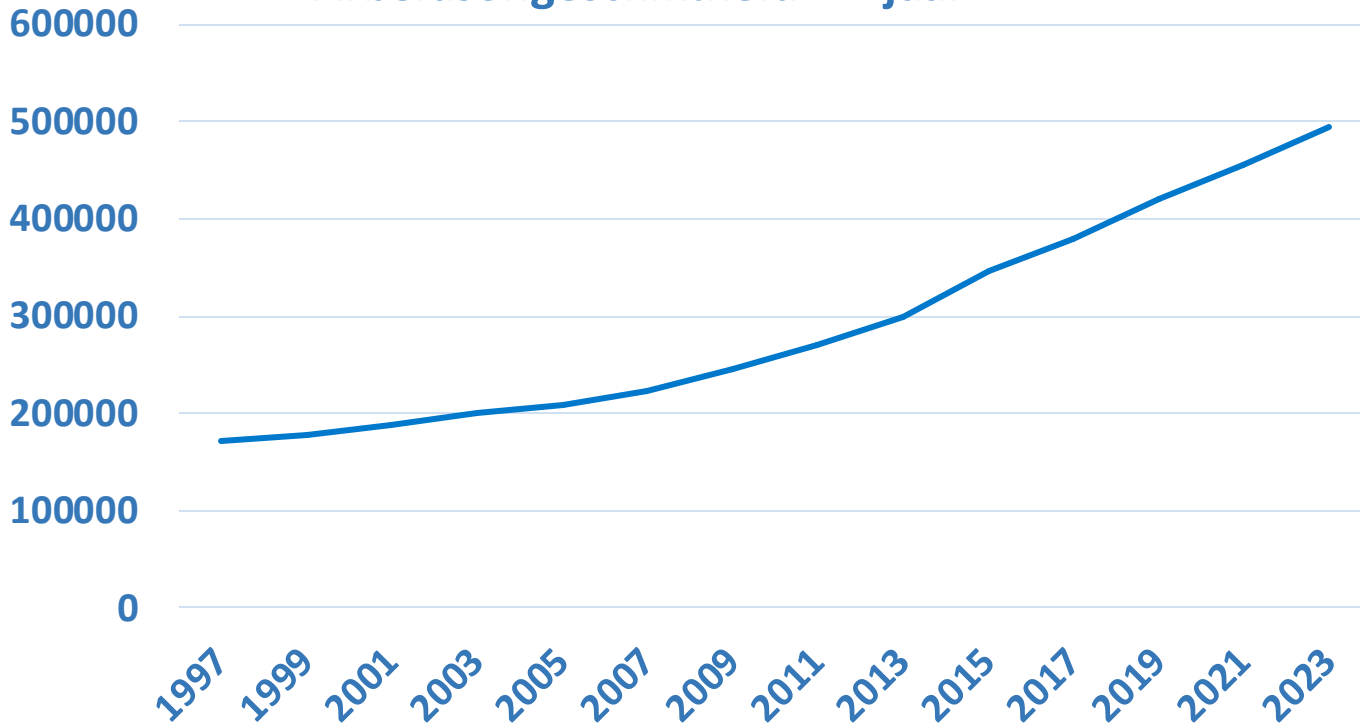
2025-2026

- KB RIT 3.0.**
- **Advies Hoge Raad Preventie & Bescherming 26/6/2025**
 - **Advies Gegevensbeschermingsautoriteit 16/7/2025**
 - **Adviezen Raad van State 13/5/2025 & 13/10/2025**





Arbeidsongeschiktheid > 1 jaar



Bron: RIZIV



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

Gezondheid

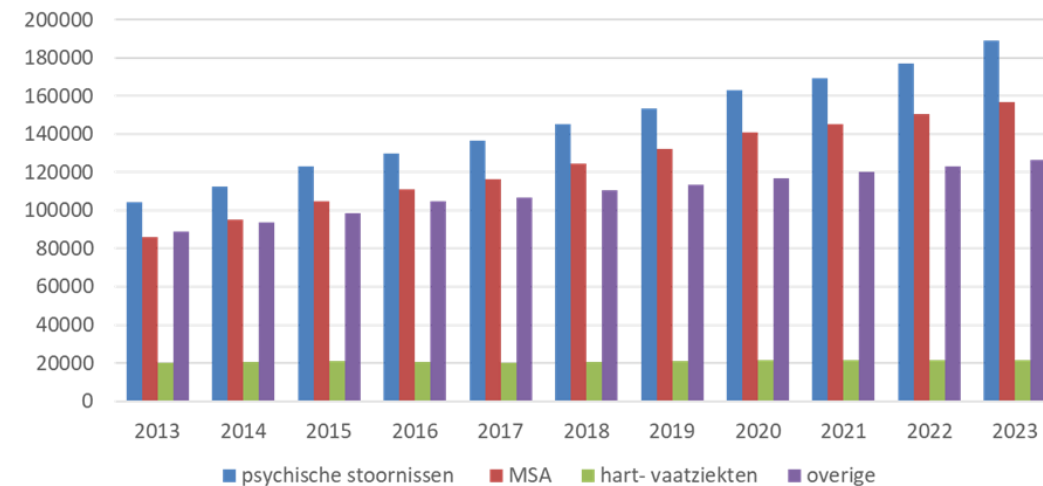
België telde recordaantal van 526.507 langdurig zieken en invaliden in 2023

Eind 2023 telde België 526.507 langdurig zieken en invaliden: een record. Dat blijkt uit de nieuwe jaarcijfers van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV). Het gaat dan enkel om werknemers en zelfstandigen, ambtenaren zijn niet in de cijfers opgenomen.

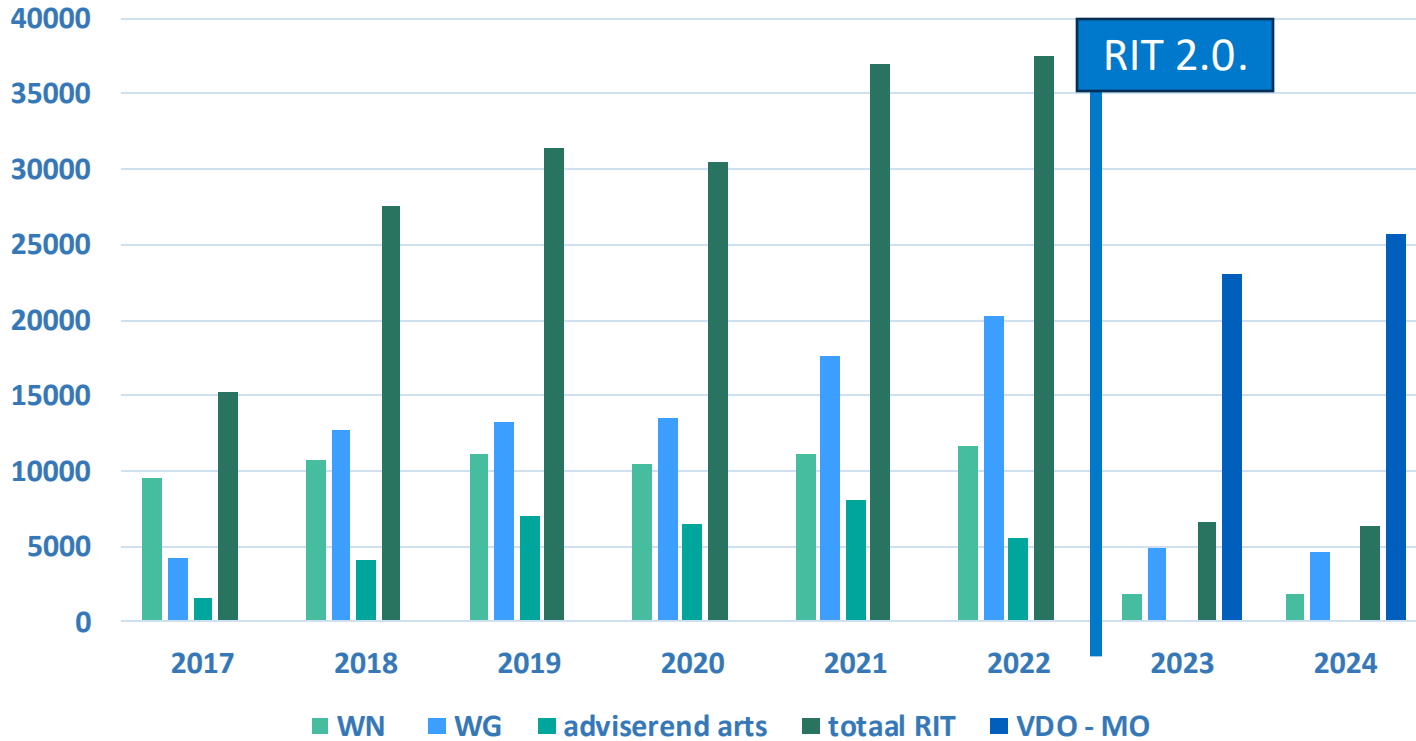
Belga

© vr 20 dec. 2024 13u58

Oorzaken langdurige arbeidsongeschiktheid



Aantal re-integratietrajecten, procedures medische overmacht en aanvragers 2017-2024



Bron: co-prev & FOD WASO

Lessons learned sinds RIT 1.0.





Regeerakkoord 2025: naar een RIT 3.0.



1. Mogelijkheid WN om bij dreigende uitval aangepast werk te vragen

2. Verplichting WG om contact te houden met WN bij ziekte

3. Mogelijkheid WG om informele re-integratie te vragen

4. Opstart formeel RIT door WG mogelijk vanaf begin arbeidsongeschiktheid mits toestemming WN

5. Opstart formeel RIT door WG verplicht als WN arbeidspotentieel heeft

6. Sancties mogelijk voor WN en WG

7. Medische overmacht mogelijk vanaf 6 maanden AO i.p.v. 9 maanden

8. Communicatie tussen artsen via TRIO-platform

9. Wijzigingen m.b.t. gewaarborgd loon en ziektebriefje

1. Preventie van uitval

(nieuw art. 1.4-36 Codex)

WN dreigt
arbeidsongeschikt te
worden

=> WN kan aan WG
vragen om
aanpassing
werkpost of
ander/aangepast
werk



WG kan indien
nodig advies vragen
aan
preventieadviseurs
(arbeidsarts,
ergonoom, PAPS,
PA-AV of PA-AH)



WG informeert WN
zo snel mogelijk
over gevolg (of over
feit dat hij niet op
vraag kan ingaan)



2. Verplichting WG om contact te houden met zieke WN

(nieuw art. 1.4-71/2 Codex + wijziging art. 6, §1 wet tot instelling van de arbeidsreglementen)

RIT 2.0.

- Contact arbeidsarts - verpleegkundige met WN > 4 weken arbeidsongeschiktheid
 - Informatie om terugkeer te faciliteren, over bezoek voorafgaand aan werkhervatting, re-integratietraject, ...
 - NIET: controle geneeskunde!
 - Contactgegevens arbeidsarts / verpleegkundige
 - **Mogelijkheid gesprek**

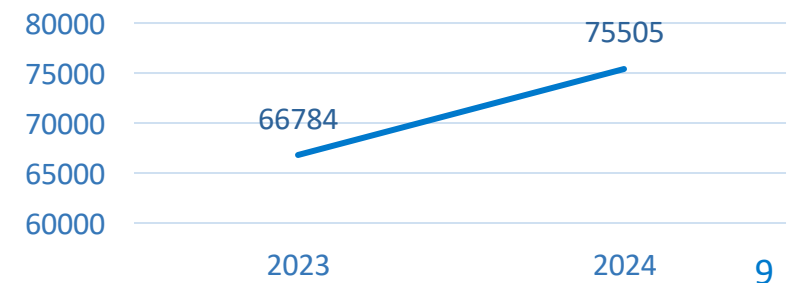
RIT 3.0.

- **Procedure “contact met zieke WN” in arbeidsreglement = verplicht voor WG**
 - Wat? Door wie zal WN gecontacteerd worden + frequentie contact
 - Doel = actief afwezigheidsbeleid om terugkeer naar het werk in geval van arbeidsongeschiktheid te faciliteren en voor te bereiden
 - NIET: controle/nagaan of afwezigheid WN gegrond is!
 - **Quid collectief re-integratiebeleid ?**

3. Mogelijkheid WG om bezoek voorafgaand aan de werkhervatting (informeel RIT) te vragen (nieuw art. 1.4-71/4 Codex)



Bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting > WN



4-5. Wijzigingen RIT: opstart

1. door WN > begin arbeidsongeschiktheid

2. door WG : meer nadruk op vroege actie

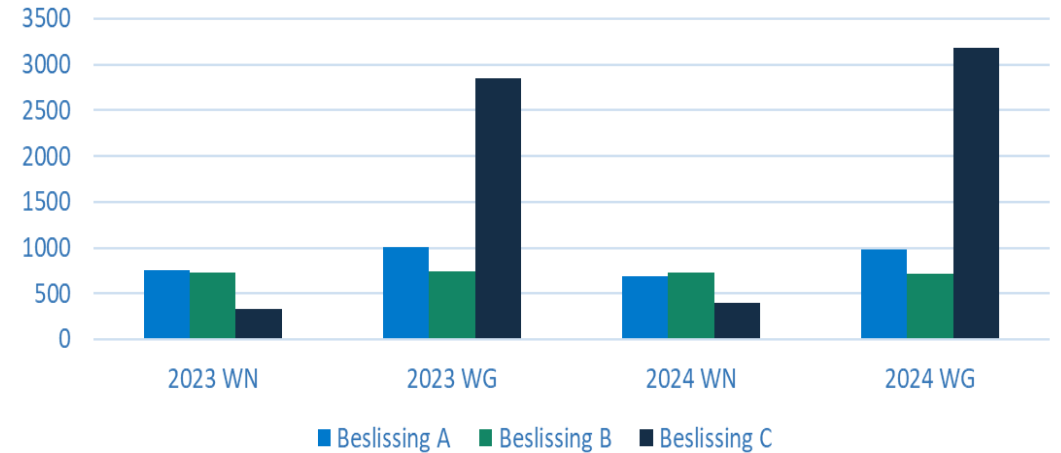
⇒ Wachtijd 3 maanden geschrapt

MAAR er moet wel kans zijn op slagen RIT (cfr. beslissing C)

⇒ RIT opstarten = mogelijk:

- > begin arbeidsongeschiktheid **mits toestemming WN**
- ongeacht duur AO: **als WN arbeidspotentieel heeft**
MAAR aanzetten tot 'vroege actie': WG moet vragen om **arbeidspotentieel te onderzoeken** voor WN > 8 weken AO! (= wijziging art. 1.4-73 codex)

Beslissingen RIT naargelang aanvrager 2023-2024



Bron: co-prev & FOD WASO



ARBEIDSPOTENTIEEL: WAT?

het veronderstelde vermogen van een arbeidsongeschikte WN om aangepast of ander werk te verrichten,
beoordeeld op basis van informatie over de gezondheidstoestand en de mogelijkheden van de werknemer,
met het oog op het eventueel opstarten van een RIT door de WG

HOE?

Gestandaardiseerde werkwijze
inschatten arbeidspotentieel >
werkgroep Coprev – FOD WASO -
beroepsverenigingen

1. Beschikbare
informatie over
gezondheidstoestand > WG, WN,
behandelend of
adviserend arts,
gezondheidsdossier,

2. Gestandaardiseerde
vragenlijst
(model)

WIE?

Voor WN die > 8
weken
arbeidsongeschikt is

LET OP

geen
controlegeneeskunde

ALS WN ARBEIDSPOTENTIEEL HEEFT:

1. WG kan bezoek voorafgaand aan werkhervatting of opstart RIT vragen
2. WG met 20+ WN is verplicht RIT op te starten uiterlijk 6 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid (sanctie)



6. Sancties WG – WN



Mogelijkheid sanctie WG

met 20 of meer WN indien WG uiterlijk 6 maanden na begin AO geen RIT heeft opgestart voor WN met arbeidspotentieel

(nieuw art. 127/1 SSW)



Mogelijkheid sanctie WN

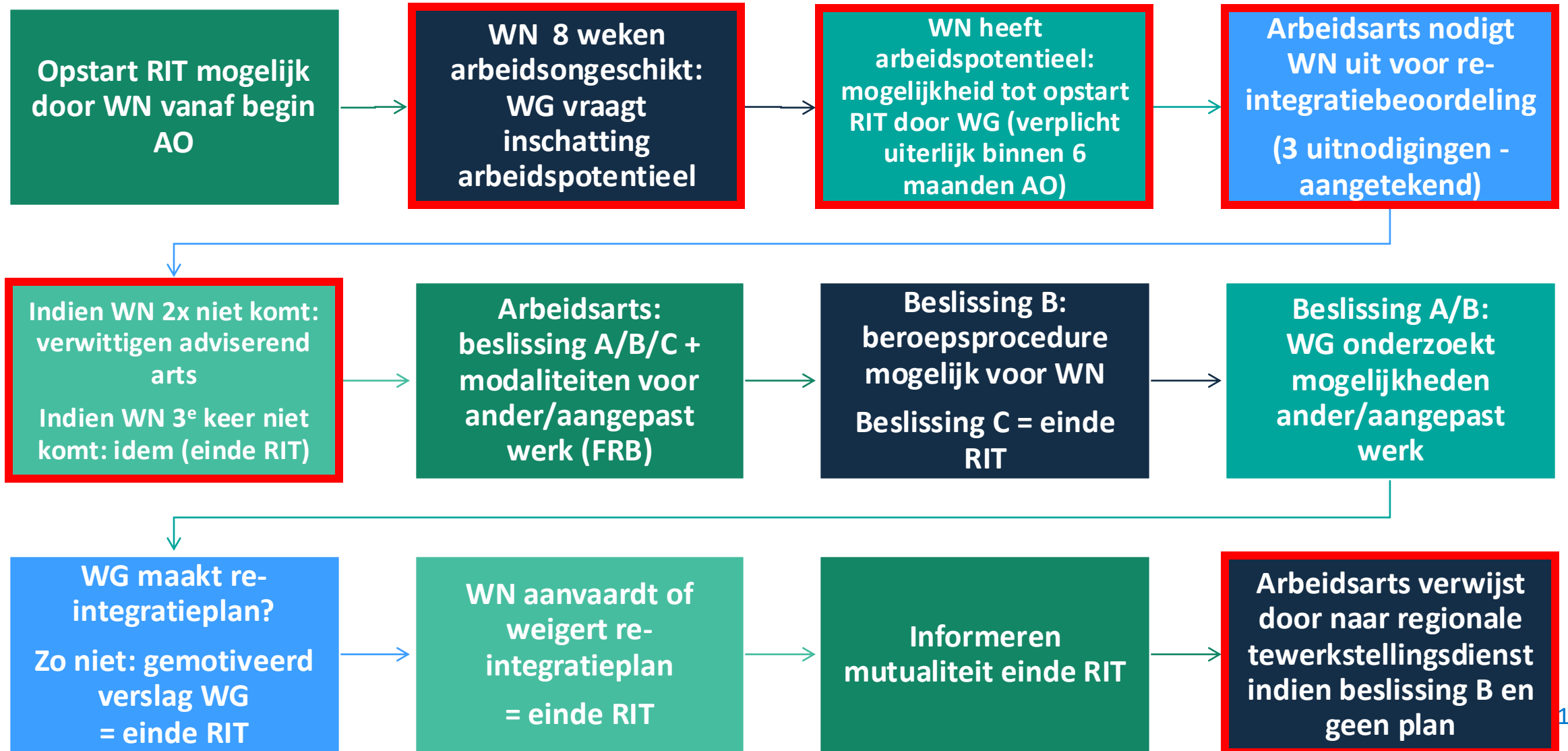
die meer dan 2 keer (zonder geldige reden) niet ingaat op uitnodiging arbeidsarts re-integratiebeoordeling

(ZIV-wetgeving)

Sancties zijn opgenomen in de wet van 19/12/2025, niet in KB 17/12/2025!



Overzicht: aanpassingen aan het re-integratietraject



7. Wijzigingen inzake medische overmacht

(wijziging art. 34 Arbeidsovereenkomstenwet en art. 1.4-82/1 Codex)



Wijziging artikel 34 Arbeidsovereenkomstenwet
(zie wet 19/12/2025)



Voorwaarden

1. WN > **96** maanden ononderbroken arbeidsongeschikt
2. Geen re-integratietraject lopende
3. WN = definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk

Bijzondere procedure in codex welzijn op het werk = ongewijzigd



Start procedure

WG/WN : intentie definitieve ongeschiktheid voor overeengekomen werk vast te stellen

WG: informeert WN over mogelijkheid om aangepast werk te vragen + zich te laten bijstaan: indien WN dit vraagt, moet WG dit onderzoeken cfr. RIT



8. Communicatie tussen artsen via het TRIO-platform (nieuw art. 1.4-71/3 Codex)

WIE ?

(TRIO-Wet 31/1/2025)

- ✓ Externe preventiediensten
 - **Arbeidsarts**
 - **Verpleegkundigen**
- ✓ **Huisarts**
- ✓ Ziekenfondsen
 - **Adviserend arts**
 - **Multidisciplinair team**
 - **TNW-coördinator**

WAT ?

✓ Platform beheerd door het **RIZIV** (actief sinds 02/2025):
communicatie over werkhervatting bij arbeidsongeschiktheid

- ✓ **RIT 3.0. ?**
 - **Delen medische informatie tussen artsen**
 - **Adviserend arts informeren over procedure**

VOORWAARDE ?

- Voor medische informatie:
schriftelijke **toestemming** per betrokken actor verplicht

(cfr. model website FOD WASO)

Tijdslijn bij arbeidsongeschiktheid WN na aanpassing RIT 3.0. (codex)

Vóór arbeidsongeschiktheid

PREVENTIE VAN UITVAL OP VRAAG van WN

- Spontane raadpleging arbeidsarts
- *Vraag aan WG voor aangepast/ander werk (1)*

> begin arbeidsongeschiktheid

BEHOUD CONTACT met WN & INFORMATIE door WG

- *Procedure arbeidsreglement WG (2)*
- Collectief re-integratiebeleid

> 8 weken arbeidsongeschiktheid

INSCHATTING ARBEIDSPOTENTIEEL

- *WN heeft arbeidspotentieel: WG kan bezoek voorafgaand aan werkhervatting of RIT opstarten (5)*

> 4 weken arbeidsongeschiktheid

CONTACT & INFORMATIE WN door ARBEIDSARTS

- Contactinformatie, informatie over bezoek voorafgaand aan werkhervatting of RIT, gesprek,...

Gedurende arbeidsongeschiktheid (ongeacht duur)

Aanvraag bezoek voorafgaand aan werkhervatting of RIT door WN of WG *mits toestemming WN (3 - 4)*

< 6 maanden arbeidsongeschiktheid

VERPLICHTE OPSTART RIT VOOR WN MET ARBEIDSPOTENTIEEL

- *voor WG die 20 of meer WN tewerkstelt (sanctie mogelijk) (6)*

> 6 maanden arbeidsongeschiktheid

BIJZONDERE PROCEDURE MEDISCHE OVERMAGT MOGELIJK

- Kan worden opgestart door WN of WG (7)

9. Andere wijzigingen m.b.t. domein 'werk' > wet 19/12/2025

Beperking van de vrijstelling van ziektebriefje tot 2 keer een dag per jaar (i.p.v. 3 keer per jaar)

Verlenging van de hervaltermijn voor gewaarborgd loon (van 14 dagen tot 8 weken)

Uitbreiding van de neutralisatie van het gewaarborgd loon bij gedeeltelijke werkhervatting

*Beperking van de termijn om procedure medische overmacht op te starten
(zie 7)*

*Opname van een actief afwezigheidsbeleid in het arbeidsreglement
(zie 2)*

*Strafsanctie WG die geen RIT opstart voor WN met arbeidspotentieel > 6 maanden na begin AO
(zie 6)*

Zie: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/versterkt-terug-naar-werk-beleid-wat-verandert-er-vanaf-1-januari-2026>



Inwerkingtreding : 1 januari 2026!



MAAR:

- **Geen impact op re-integratietrajecten die reeds opgestart waren vóór 1 januari 2026**
- **De verplichting voor WG met 20 of meer WN om een re-integratietraject op te starten binnen de 6 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid voor WN met arbeidspotentieel = enkel voor arbeidsongeschiktheden die aanvatten vanaf 1 januari 2026**



Meer informatie over re-integratie op het werk



**Regelgeving en toelichting
bij de regelgeving /
modellen en formulieren /
schema's / ...**

<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van>



**Praktische informatie over
gezondheid en re-integratie
op het werk**

<https://beswic.be/nl/themas/gezondheid-en-re-integratie-van-de-werknemer>



**Aanbeveling m.b.t. het
collectief re-integratiebeleid**

<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/aanbeveling-31-N.pdf>



TRIO Platform

<https://www.riziv.fgov.be/nl/professionals/individuele-zorgverleners/artsen/trio-het-platform-voor-eenvoudige-communicatie-met-betrokken-artsen-wanneer-u-een-arbeidsongeschikte-persoon-begeleidt>

