



## Psychosociale risico's Winter 2026

Onze werkplek is volop in beweging. De manier waarop we werken verandert, en daarmee groeit het belang van welzijn op het werk 'nog meer'. Voor elke werknemer, in elke fase van zijn of haar loopbaan, wordt dat welzijn steeds belangrijker.

Als werkgroep PSR vinden wij het dan ook essentieel dat jij als syndicaal afgevaardigde steeds mee bent met onder andere de nieuwste ontwikkelingen in de wetgeving, zodat je samen met je kern syndicaal sterk en goed onderbouwd aan de slag kan.

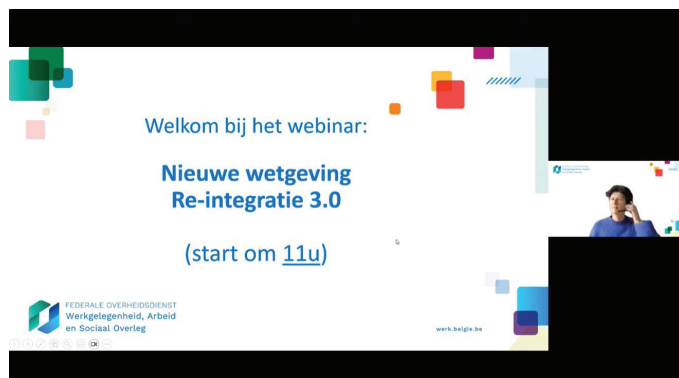
### In deze nieuwsbrief zoomen we in op:

- de vernieuwde wetgeving rond re-integratie 3.0. Wat verandert er precies en wat betekent dit concreet voor werknemers?
- Onze studiedag PSR.

# Re-integratie 3.0

In uitvoering van het regeerakkoord werden een aantal nieuwe maatregelen met betrekking tot de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en het voorkomen van langdurige afwezigheid ingevoerd in de codex op het welzijn op het werk.

Herbekijk het **webinar (aanrader)** van de FOD werkgelegenheid dat de wijzigingen in de codex toelicht.



[https://www.youtube.com/watch?v=QruioU\\_yZyY](https://www.youtube.com/watch?v=QruioU_yZyY)



## en bekijk de presentaties:



[https://www.evenementen.werk.belgie.be/sites/default/files/content/events/2026/1\\_RIT3.0%20Val%C3%A9rie%20Vervliet.pdf](https://www.evenementen.werk.belgie.be/sites/default/files/content/events/2026/1_RIT3.0%20Val%C3%A9rie%20Vervliet.pdf)

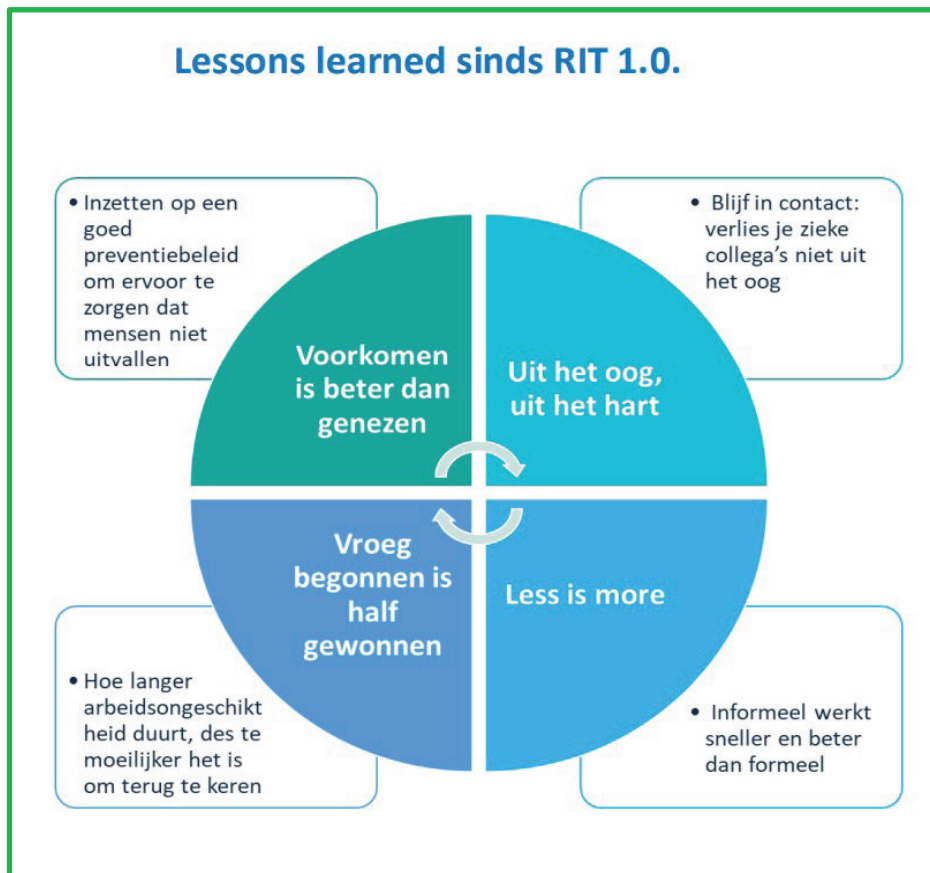


[https://www.evenementen.werk.belgie.be/sites/default/files/content/events/2026/2\\_Arbeidspotentieel%20Sylvia%20Vanden%20Avenue.pdf](https://www.evenementen.werk.belgie.be/sites/default/files/content/events/2026/2_Arbeidspotentieel%20Sylvia%20Vanden%20Avenue.pdf)



## Beknopte samenvatting:

Uit de evaluatie kwamen enkele belangrijke aandachtspunten naar voor:



### *Alles start vroeger*

- Preventie wordt nog belangrijker: nog vóór iemand ziek valt.

Werknemers die vrezen dat ze zullen uitvallen, kunnen rechtstreeks aan de werkgever vragen om aangepast werk, ander werk of een aanpassing van de werkpost.

- De wachttijd van drie maanden verdwijnt.
- Met toestemming van de werknemer mag een RIT vanaf dag 1.
- Vanaf 8 weken moet de werkgever eerst het arbeidspotentieel laten inschatten door de arbeidsarts of verpleegkundige. Dit is 'geen' medisch onderzoek of controle geneeskunde. Het arbeidspotentieel wordt bepaald aan de hand van een vragenlijst.
- Indien arbeidspotentieel: WG met 20+ WNs verplicht om RIT op te starten uiterlijk zes mnd na begin van de arbeidsongeschiktheid.

## *Actief afwezigheidsbeleid*

Werkgevers moeten 'verplicht' contact houden.

De wijze waarop dit gebeurt moet verankerd worden in het **arbeidsreglement** en moet minstens bevatten:

- Wie de zieke werknemer contacteert.
- Hoe vaak dat gebeurt.

Het contact mag niet gebruikt worden om te controleren of de afwezigheid gegrond is. Het doel is om de terugkeer naar werk in geval van arbeidsongeschiktheid te faciliteren en voor te bereiden.

**Onderhandelingsmaterie:** Wijzigingen/toevoegingen in het arbeidsreglement (AR) kunnen alleen mits 'akkoord' van de ondernemingsraad. Het gaat dus niet om een mededeling maar om een akkoord!

### **Tip:**

- Bespreek ook op welke manier er contact gehouden wordt met de medewerker die ziek is. Bijvoorbeeld via een mail, een bericht, telefoon of dat de persoon die contact opneemt met de medewerker die ziek is, eerst vraagt aan de medewerker hoe deze het liefst gecontacteerd wilt worden.
- Bespreek wie contact opneemt in geval er een conflict is tussen de medewerker die ziek is en wie normaal gezien de zieke medewerker zou contacteren.

## *Geneeskundige getuigschrift*

Het aantal 'dagen ziekte zonder attest' voor de eerste dag ziekte gaat van drie keer per kalenderjaar naar twee dagen.

**Onderhandelingsmaterie:** Niets belet dat drie dagen behouden blijven in het AR van je organisatie. Bespreek dit in de ondernemingsraad.

We spreken NOOIT over baaldagen. Dit is de laatste keer dat we het vernoemen. Een dag 'ziekte zonder attest' is geen baaldag. Je bent ziek en hoopt dat je na één dag uitzien beter bent om het werk terug te hervatten.

Geneeskundig getuigschrift voor een maximum periode van drie maanden. Zal nog verder evolueren naar een beperking van drie weken voor het eerste ziekenbriefje.

## *Gewaarborgd loon*

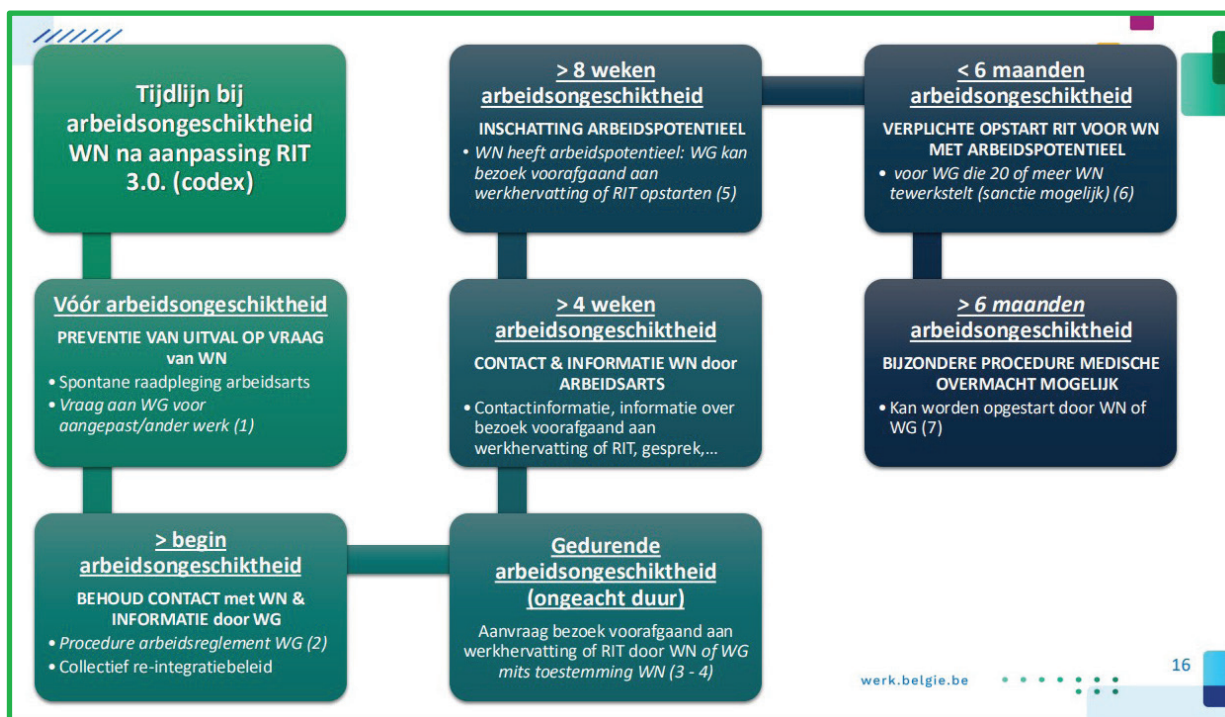
Bij herval pas opnieuw recht op gewaarborgd loon na 8 weken (ipv 14 dagen).

Geen recht op gewaarborgd loon gedurende de hele periode van gedeeltelijke werkhervatting.

## Medische overmacht

Procedure medische overmacht kan opgestart worden vanaf zes maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid (ipv 9 maanden).

Enkele interessante schema's waarover je bij elk schema een gedetailleerde toelichting krijgt in het webinar





### Extra tip!

Schrijf je in op de nieuwsbrief van Beswic zo ben je als eerste op de hoogte van evenementen en wijzigingen.

<https://beswic.be/nl/nieuwsbrief>

## Onze studiedag PSR

Nam jij ook deel aan de PSR-studiedag in oktober 2025? Dan zijn wij heel erg benieuwd naar waar jij op dit moment al staat met jullie intern agressiebeleid.

Vul jij ook even deze bevraging in? Invullen duurt slechts 3 minuutjes en wij weten zo hoe we jou nog verder kunnen ondersteunen.



Wij hopen dat deze nieuwsbrief je ondersteunt in je kernwerking om het thema welzijn, preventie en re-integratie van langdurige ziekte verder bespreekbaar te maken. Wanneer je vragen hebt of ondersteuning nodig hebt bij dossiers rond PSR in het algemeen kan je steeds terecht bij je vakbondssecretaris en de leden van de werkgroep PSR.

ACV Puls Never work alone