

---

# Re-integratie 3.0



Vanaf 1 januari 2026 zijn er gewijzigde bepalingen van kracht voor werkgevers en werknemers die erop gericht zijn om de terugkeer naar de werkvloer van arbeidsongeschikte werknemers te vergemakkelijken.

---

**Onderwerpen:** [Re-integratie](#)

©: gepubliceerd op 06.01.26 door de redactie, prevent.be

**Last change:** 06.01.26

---

# Wijzigingen in de wetgeving

De nieuwe maatregelen inzake re-integratie zijn het gevolg van aanpassingen in de wetgeving. Het gaat met name over een wet met vooral wijzigingen in de ziektewet en een koninklijk besluit met aanpassingen aan de codex welzijn op het werk. Beide teksten verschenen op 30 december 2025 in het Belgisch staatsblad. De bepalingen treden, op enkele uitzonderingen na, in werking op 1 januari 2026.

1. Wet van 19 december 2025 tot uitvoering van een versterkt terug naar werkbeleid in geval van arbeidsongeschiktheid met voornamelijk aanpassingen in de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (terug-naar-werk-trajecten (ziekenfondsen), responsabilisering ziekenfondsen, solidariteitsbijdragen werkgevers, periodes gewaarborgd loon, enz.

Daarnaast kleinere aanpassingen aan o.m.

- **wet van 8 april 1965 arbeidsreglementen**: de procedure voor het onderhouden van contact met arbeidsongeschikte werknemers zoals beschreven in codex welzijn op het werk moet verplicht opgenomen worden in het arbeidsreglement.
- **wet van 3 juli 1978 arbeidsovereenkomsten**, art. 34: procedure medische overmacht kan na 6 maanden worden opgestart i.p.v. na 9 maanden.
- **sociaal strafwetboek** (invoering art. 127/1), het niet opstarten van een re-integratietraject wordt bestraft met een sanctie niveau 2

2. Het koninklijk besluit van 17 december 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 bepalingen in de codex over de werkhervatting voor arbeidsongeschikte werknemers die opgenomen zijn in **Titel 4 van Boek I over het gezondheidstoezicht**.

Onderstaand overzicht gaat hoofdzakelijk in op de wijzigingen ten gevolge van de aanpassingen in de codex welzijn op het werk.

---

## Wat wijzigt?

De wijzigingen zijn er vooral op gericht om

1. sneller in te grijpen en zo de duur van arbeidsongeschiktheid te beperken,
2. de communicatie en gegevensuitwisseling tussen de actoren te bevorderen, en
3. het re-integratietraject strikter op te volgen.

---

## Sneller ingrijpen: hoe en wanneer actie ondernemen

## Preventie van uitval

In de codex is een specifieke afdeling opgenomen onder de noemer **Preventie van uitval** (Titel I.4, hoofdstuk IV, afdeling 3/1). Elke werknemer die vreest dat hij/zij zal uitvallen heeft voortaan het recht om aan de werkgever te vragen om na te gaan of het mogelijk is om de werkpost aan te passen, of aangepast/ander werk te bieden.

## Van bij begin ongeschiktheid: contact houden

De nieuwe bepalingen verplichten elke werkgever om contact te onderhouden met arbeidsongeschikte werknemers. Hij moet hierover een procedure uitwerken en deze procedure opnemen in het arbeidsreglement (codex, art. I.4-71/2.).

## Meer nadruk op informele traject

Het **Bezoek voorafgaand aan de werkhervatting** was reeds een onderdeel van de codex maar de bepalingen zijn nu verplaatst (uit hoofdstuk IV Vormen van gezondheidsbeoordeling gehaald en geïntegreerd in de bepalingen over re-integratie, hoofdstuk VI). Dit bezoek wordt beschouwd als een informeel re-integratietraject. Voorheen had enkel de werknemer het recht om zo'n bezoek bij de arbeidsarts aan te vragen maar voortaan mag ook de werkgever dit doen. De werknemer is in dat laatste geval wel niet verplicht om daarop in te gaan.

## Ook formeel traject, meteen mogelijk

Op basis van de oude bepalingen kon een werknemer een formeel **re-integratietraject** opstarten van bij het begin van de arbeidsongeschiktheid. De werkgever kon dit pas na 3 maanden. Die voorwaarde is weggefallen.

## **4 weken ongeschiktheid: contactname**

De bepalingen over de **contactname door de arbeidsarts na 4 weken ongeschiktheid** werden niet gewijzigd. Voor elke werkgever blijft dus de verplichting om de contactgegevens van de betrokken werkgevers door te spelen aan de arbeidsarts zodat deze contact kunnen opnemen. Het contact is erop gericht om uit te leggen wat de mogelijkheden zijn voor begeleiding bij een terugkeer naar de werkvloer.

## **8 weken ongeschiktheid: inschatten arbeidspotentieel**

De werkgever is voortaan verplicht om van elke werknemer die 8 weken arbeidsongeschikt is, het **arbeidspotentieel te laten inschatten**. Deze inschatting wordt gemaakt door de arbeidsarts. Als het resultaat positief is, kan de werkgever vervolgens opteren om een informeel (bezoek voorafgaand aan werkhervatting) of formeel re-integratietraject op te starten.

## **6 maanden ongeschiktheid: verplicht opstarten traject**

Elke werkgever is voortaan verplicht om een formeel re-integratietraject op te starten indien volgende voorwaarden van toepassing zijn:

- het bedrijf telt meer dan 20 werknemers, én
- betrokken werknemer is 6 maanden arbeidsongeschikt, én
- zijn arbeidspotentieel is positief beoordeeld op basis van de inschatting van de arbeidsarts.

## 6 maanden ongeschiktheid: procedure medische overmacht

De termijn om een **procedure ontslag omwille van medische overmacht** op te starten is teruggebracht van 9 naar 6 maanden. De voorwaarde blijft wel dat er op dat moment geen re-integratietraject mag lopen.

---

## Communicatie tussen betrokken actoren

Een nieuw art. I.4-71/3 gaat in op de communicatie tussen de betrokken actoren en is er vooral op gericht om makkelijker gegevens uit te wisselen. De krachtlijnen zijn:

- communicatie tussen de artsen (behandelende arts, adviserende arts, arbeidsarts) over gezondheidstoestand verloopt via **TRIOplatform**.
- arbeidsarts gebruikt ook TRIOplatform over het verloop en de resultaten van de verschillende procedures m.n. het re-integratietraject

- arbeidsarts kan ook overleggen met andere actoren dan artsen, m.n. preventieadviseur, Terug Naar Werk Coördinator, e.d.
- de betrokken werknemer moet zijn toestemming verlenen voor de gegevensuitwisseling. De FOD Werkgelegenheid zal nog modellen uitwerken en ter beschikking stellen om het vragen van deze toestemmingen te vergemakkelijken.

---

## Strikter re-integratietraject

### Sneller en verplicht opstarten

Zoals hoger aangehaald kan ook de werkgever meteen van bij het begin van de arbeidsongeschiktheid een **re-integratietraject** opstarten. Voor werkgevers van 20 werknemers is er dan de verplichting om dit binnen de 6 maanden te doen bij een positieve inschatting van het arbeidspotentieel.

### Uitnodiging arbeidsarts: moeilijker negeren

In het kader van een re-integratietraject nodigt de arbeidsarts de werknemer uit voor een overleg (fysieke afspraak). De wijzigingen in de wetgeving maken het voor de arbeidsongeschikte werknemer dwingender om hierop in te gaan:

- de uitnodiging wordt aangetekend verzonden,
- de uitnodiging vermeldt dat de adviserende arts op de hoogte wordt gehouden en dat de werknemer zijn uitkering kan verliezen als hij niet ingaat op de uitnodiging.

## Betere opvolging

Indien na het re-integratietraject blijkt dat er geen werk mogelijk is bij huidige werkgever, moet de arbeidsarts zorgen voor een doorverwijzing naar de regionale tewerkstellingsdienst (VDAB, Actiris, Forem) voor verdere begeleiding.

---

## Werkgever: wat zeker in orde brengen

De bepalingen zijn in werking getreden op 1 januari 2026. Voor re-integratietrajecten die al lopende zijn, wijzigt er niets.

Volgende elementen moet je als werkgever zeker in orde brengen op basis van de nieuwe wetgeving:

1. een procedure uitwerken voor het contact houden met arbeidsongeschikte werknemers en deze opnemen in het arbeidsreglement
2. termijnen van afwezigheden opvolgen en ervoor zorgen dat
  - na 4 weken de contactgegevens van de betrokken doorgegeven worden aan arbeidsarts (was reeds verplicht, codex, art. 1.4-4§3)

- na 8 weken er een inschatting van het arbeidspotentieel wordt gemaakt
- binnen de 6 maanden de aanvraag wordt ingediend voor het opstarten van een re-integratietraject (bij positieve inschatting arbeidspotentieel, en enkel verplicht voor bedrijven met meer dan 20 werknemers).

Bron/Meer info: [RIT 3.0.: wijzigingen aan de codex welzijn op het werk inzake re-integratie en preventie van langdurige afwezigheid](#)