

Aangepast werk zorgt ervoor dat er bij een ongeval of (langdurige) ziekte nog gekeken wordt naar wat wél kan. Bij een constructieve samenwerking kan aangepast werk voor alle partijen een meerwaarde bieden. Voor langdurige zieken is er de laatste jaren gelukkig steeds meer aandacht, en het re-integratietraject geeft handvaten en richtlijnen. Helaas zijn deze er nog niet voor (arbeids-) ongevallen. Er zijn voordelen om dit ook aan te bieden na een ongeval. Het slachtoffer kan zinvol bezig zijn en krijgt een volwaardig loon. Voor het bedrijf is het slachtoffer niet volledig weg. En ook de collega's blijven in contact.

Helaas wordt aangepast werk regelmatig gebruikt (en misbruikt) met als hoofddoel om arbeidsongevallen niet in de statistieken te krijgen. Zonder dagen thuis is er geen LTI (Lost Time Injury). Handig voor de cijfers, maar is het ook handig en slim voor de slachtoffers en de veiligheid in het bedrijf? Door mijn onderzoek naar tippexongevallen weet ik dat deze aanpak vele bedrijven helaas juist onveiliger maakt en slachtoffers in de kou laat staan.

Moeten we aangepast werk dan afschaffen? Natuurlijk niet! Dan zouden we het kind met het badwater weggooien. Daarom wordt het hoog tijd voor een eerlijk en doordacht beleid.

Samen met enkele gepassioneerde safety professionals en geïnteresseerden kwamen we tot deze aanbevelingen om een evenwichtig en doordacht beleid te maken. Ga jij er ook mee aan de slag?

Laat ons samen een werkomgeving maken waar mensen voor cijfers komen en we willen leren om het in de toekomst beter en veiliger te doen. Doe jij ook mee?

Veel succes,

Bart Vanraes  
onderzoeker tippexongevallen  
bart@tippexongeval.be

Wil je meer weten over tippexongevallen, of hoe je dit probleem aanpakt?

De whitepaper kan je dan zeker helpen.

Je kan Bart Vanraes steeds contacteren

op [bart@tippexongeval.be](mailto:bart@tippexongeval.be)

of via [LinkedIn](#)

#### **GEEN COPYRIGHT MAAR CREATIVE COMMONS**

Alles uit deze bundel mag gekopieerd en hergebruikt worden.

Het doel is juist om het gesprek te starten over tippexongevallen.

Je mag alles uit deze bundel gebruiken mits:



BY - naamsvermelding: **BY Bart Vanraes**

of verwijzend naar de website: [tippexongeval.be](http://tippexongeval.be)

NC - non commercial - niet voor commerciële doeleinden

SA - share Alike - deze creative common-regels gelden dan ook bij jouw werk

## AANGEPAST WERK?

### ZO GEEF JE HET VORM!

Is er al een beleid voor aangepast werk? Prima, gebruik dan deze checklist en evalueer kritisch. Nog geen beleid? Met deze tips zet ik je graag op weg.

- 1. Betrek alle partijen** Slachtoffer, werkgever, directe collega's, manager, (externe) veiligheidsdienst, arbeidsongevallenverzekeraar, arbeids- en huisarts.
- 2. Maak het nuttig** Aangepast werk moet praktisch zijn, nooit een kunstgreep om de ongevallencijfers op te schonen.
- 3. Speel het eerlijk** Maak voor- en nadelen duidelijk en keur allemaal samen goed. Bespreek tussentijds met alle partijen, evalueer en stuur het beleid bij.
- 4. Werk veilig** Bekijk niet enkel dagdagelijkse taken, maar ook veilig vervoer naar/van het werk. Bespreek daarnaast noodsituaties.
- 5. Hou de RWI bij** Met aangepast werk is er geen werkverlet, goed voor de statistiek. Maar keep it real en tel (intern) ook de Restricted Work Injuries.
- 6. Schrijf het uit** Goede afspraken maken goede vrienden. Schrijf daarom het beleid helder en duidelijk uit. In enkele pagina's heb je de essentie.
- 7. Consequent** Is je beleid enkel voor interne arbeidsongevallen? Of kan iemand met een sport- of skiongeval of ziekte ook gebruik maken van deze regeling?

#### VOORWAARDEN VOOR SLACHTOFFER

- 8. Genezen voorop** Het genezingsproces staat voorop. Zijn er fysiek, sociaal of mentaal complicaties? Herevalueer of stop het aangepast werk.
- 9. Medische opvolging** De arbeidsarts volgt het verloop op van begin tot einde. Het slachtoffer mag zijn (huis)arts betrekken bij beslissingen.
- 10. Aangepast op maat** Stem het werk af op talenten, vaardigheden en situatie van het slachtoffer. Pak het persoonlijk aan: elk dossier is anders.

#### VOORWAARDEN VOOR LEIDINGGEVENDE EN COLLEGA'S

- 11. Duidelijke afspraken** Waarom worden welke inspanningen verwacht? Hoe lang? Wat zijn ieders rechten en plichten en wat is (niet) mogelijk?
- 12. Minimaal machtsverschil** Bespreek de opties voor aangepast werk tussen slachtoffer en de rechtstreekse leidinggevende, niet met hoger management.
- 13. Bedenktijd** Geef het slachtoffer even tijd om over het voorstel na te denken. Zo is er ruimte om dit privé of met de huis/behandelende arts te bespreken.
- 14. Vrijblijvend** Aangepast werk is vrijblijvend. Koppel dus aan de eindbeslissing geen directe of indirecte gevolgen voor slachtoffer en team.
- 15. Betrokken collega's** Afspraken tussen het slachtoffer en collega's worden samen gemaakt en op papier gezet, dus ook de verwachte inspanningen van het team.
- 16. Volg het verloop op** Spreek regelmatig met slachtoffer en collega's om te kijken of de gemaakte afspraken nog steeds haalbaar zijn, indien niet, pas aan waar nodig.