Een duidelijk beleid, met ruimte voor de mens

Re-integratie bij REMONDIS



Opleidingsfonds van het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226)
T: 03 493 29 50 I logos@logosinform.be I logosinform.be I Brouwersvliet 33 bus 7, 2000 Antwerpen

Vier op de tien Belgische bedrijven vinden het moeilijk om aangepast werk aan te bieden aan medewerkers die langdurig ziek zijn. [1]

Bij REMONDIS, een multinationale groep gespecialiseerd in duurzame verwerking van afvalstromen, zoeken ze actief naar mensgerichte oplossingen. Maar hoe vertaal je binnen een internationaal logistiek bedrijf zo'n individueel traject naar een beleid dat ook voor andere medewerkers werkt? We vroegen het aan An Struyf, HR-Manager bij REMONDIS.

Geen twee re-integratietrajecten zijn hetzelfde

Bij REMONDIS, dat in België ongeveer 400 medewerkers telt, leren ze uit verschillende trajecten. De belangrijkste les? Een goed beleid biedt houvast, maar vraagt tegelijk ruimte voor individuele behoeften.

"Een *one-size-fits-all* aanpak werkt hier niet", benadrukt An Struyf. Sommige medewerkers willen tijdens hun afwezigheid regelmatig contact houden met hun leidinggevende en collega's. Anderen hebben juist behoefte aan afstand om zich volledig op hun herstel te concentreren.

Daarom bespreekt REMONDIS met elke medewerker welke vorm en frequentie van contact wenselijk zijn. Dat kan een telefoontje om de twee weken zijn, maar evengoed een langere periode zonder contact.

Het uitgangspunt is eenvoudig: de gezondheid van de medewerker staat voorop.
De werkgever hoeft geen medische rol op te nemen, maar kan wel luisteren naar wat iemand nodig heeft en samen verkennen welke stappen richting werkhervatting haalbaar zijn.

Maatwerk, maar ook realistische afspraken

Zo was er het aangepaste re-integratie traject van Dirk Raekelboom, verkoopmedewerker, die geveld werd door kanker. Toen hij voldoende hersteld was, kreeg hij ruimte om zijn werkritme en taken aan te passen, op een manier die rekening hield met zijn gezondheid en energie. Hij werkte tijdens de eerste weken van zijn terugkeer ook van thuis. Vooraf sprak REMONDIS met zijn collega's af hoe ze hem het best konden ondersteunen. Dirk wilde bijvoorbeeld niet voortdurend vragen krijgen over zijn gezondheid.

Maar niet elke functie biedt dezelfde mogelijkheden. Voor een administratieve medewerker is een aangepast uurrooster vaak eenvoudiger te organiseren dan voor een chauffeur of belader.

Bij een terugkeer zijn eerlijkheid en transparantie volgens An essentieel. De medewerker moet kunnen aangeven wat haalbaar is, maar als werkgever moet je ook duidelijk zeggen wat je wel en niet kunt organiseren.

[1] Milio, L. (2026, 9 juli). 4 op de 10 bedrijven worstelen met aangepast werk voor langdurig zieken: bij afvalbedrijf Remondis in Reet lukt het wel | VRT NWS Nieuws. *VRTNWS*. https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2026/07/08/langdurig-zieken-aan-de-slag-bedrijven-remondis-reet-dirk-kanker/

De leidinggevende als spilfiguur

Een persoonlijke aanpak vraagt duidelijke verantwoordelijkheden. Bij REMONDIS ligt het eerste contact met langdurig afwezige medewerkers bij de sitemanager.

HR ondersteunt die opvolging met maandelijkse afwezigheidsrapporteringen. Zo behouden leidinggevenden het overzicht en krijgen ze een herinnering om het contact met afwezige collega's niet uit het oog te verliezen.

Maar cijfers alleen volstaan niet. "Voor ons is de leidinggevende de echte spilfiguur in heel dat traject", vertelt An.

Daarom krijgen leidinggevenden ook praktische hulpmiddelen aangereikt, zoals gespreksfiches en gerichte opleidingen. Ze staan er bovendien niet alleen voor: bij moeilijke gesprekken kunnen ze ondersteuning vragen aan HR of hun eigen leidinggevende.

Ons re-integratiebeleid kwam tot stand met inbreng van medewerkers, leidinggevenden en directie. Zo probeert REMONDIS duidelijke afspraken op te stellen en te combineren met voldoende draagvlak op de werkvloer.

Van individuele ervaring naar structureel beleid

REMONDIS verbetert continu haar aanpak. Tijdens maandelijkse managementmeetings bespreken de verantwoordelijken relevante ervaringen en mogelijke verbeterpunten.

Ook preventie staat hoog op de agenda. Leidinggevenden worden aangemoedigd om regelmatig te informeren hoe het met hun medewerkers gaat. Daarnaast bespreekt REMONDIS herhaaldelijke korte afwezigheden, om mogelijke werkgerelateerde problemen, tijdig te herkennen.

An erkent dat het beleid nooit af is. De organisatie wil haar bredere welzijns- en gezondheidsbeleid verder uitbouwen, samen met de preventiedienst.

Drie lessen voor andere werkgevers

Welke raad geeft An aan bedrijven die hun aanpak rond langdurige afwezigheid en re-integratie willen versterken?

1. **Werk een beleid uit vóór je het nodig hebt.**
   Maak duidelijk wie welke verantwoordelijkheid opneemt, hoe het contact verloopt en welke ondersteuning beschikbaar is.
2. **Luister naar de medewerker.** Een algemeen kader is belangrijk, maar een duurzame terugkeer vraagt individuele afspraken, wederzijds vertrouwen en realistische verwachtingen.
3. **Investeer in je leidinggevenden.** Zij staan het dichtst bij de medewerkers. Geef hen de opleiding, hulpmiddelen en ondersteuning om moeilijke gesprekken aan te gaan.

Want duurzame re-integratie begint niet bij de vraag wanneer iemand opnieuw volledig inzetbaar is, maar bij wat vandaag al wél mogelijk is.

Zelf aan de slag met re-integratie?

Een duidelijk beleid, goede afspraken en ruimte voor maatwerk: ook binnen jouw bedrijf kan je hiermee aan de slag.

LOGOS ondersteunt werkgevers met praktische hulpmiddelen:

- **Gids re-integratie 3.0:** ontdek wat de regelgeving sinds 1 januari 2026 voor jouw bedrijf betekent en welke stappen je moet ondernemen.
- **Voorbeeldprocedure voor contactname:** leg vast hoe je tijdens ziekte contact houdt met medewerkers, met respect voor hun herstel.
- **Voorbeeld collectief re-integratiebeleid:** gebruik ons aanpasbare model om afspraken en verantwoordelijkheden binnen je organisatie vast te leggen.

Graag wat extra ondersteuning? Contacteer LOGOS op **sectorconsulenten@logosinform.be**