

Kadertekst Re-integratie wetgeving (januari 2026)

Specifiek voor productiehuizen < 10 werknemers

Re-integratie in een klein productiehuis: wat verwacht de wet écht van jou?

Veel productiehuizen in de audiovisuele en filmsector bestaan uit **minder dan 10 werknemers** en zijn gegroeid vanuit **zelfstandigheid, passie en projectwerking**.

De [nieuwe re-integratie wetgeving \(RIT 3.0\)](#) houdt daar rekening mee en verwacht dat ook kleine werkgevers hun rol opnemen.

Wat betekent dat concreet?

👉 Je bent **niet verplicht** om:

- nieuwe functies te creëren
- vaste alternatieve jobs te voorzien
- je productieplanning fundamenteel om te gooien

👉 Je bent **wél verplicht** om:

- contact te houden met een arbeidsongeschikte werknemer
- het arbeidspotentieel te laten inschatten via de arbeidsarts
- eerlijk te onderzoeken wat binnen jouw context haalbaar is

Voor kleine productiehuizen betekent re-integratie vaak:

- tijdelijk minder draaidagen
- ondersteuning in voorbereiding of opvolging
- een gefaseerde terugkeer tussen projecten in

De wet erkent dat **niet elke organisatie alles kan**, maar verwacht **transparantie en inspanning**.

Belangrijk:

Als re-integratie écht niet mogelijk is binnen jouw productiecontext, moet dat **goed gemotiveerd en onderbouwd** zijn (bv. via de arbeidsarts). Dat is juridisch aanvaardbaar.

Re-integratie als onderdeel van duurzaam produceren

In een sector waar werkdruk hoog is en marges klein zijn, is re-integratie geen losstaand HR-thema. Het raakt aan:

- hoe realistische planning wordt opgemaakt en afgetoetst bij betrokken partijen
- hoe duidelijke verwachtingen worden gedefinieerd en gecommuniceerd
- hoe er zorg gedragen wordt voor mensen op én naast de set

Kleine productiehuisen die hier bewust mee omgaan, bouwen niet alleen aan naleving van de wet, maar ook aan **duurzame teams en vertrouwen**.

Wil je meer hierover nalezen ?

Als [werkgever](#) of als [individu](#) werkzaam in de sector.

Of bekijk de [video](#) over dit thema van de FOD Werkgelegenheid.