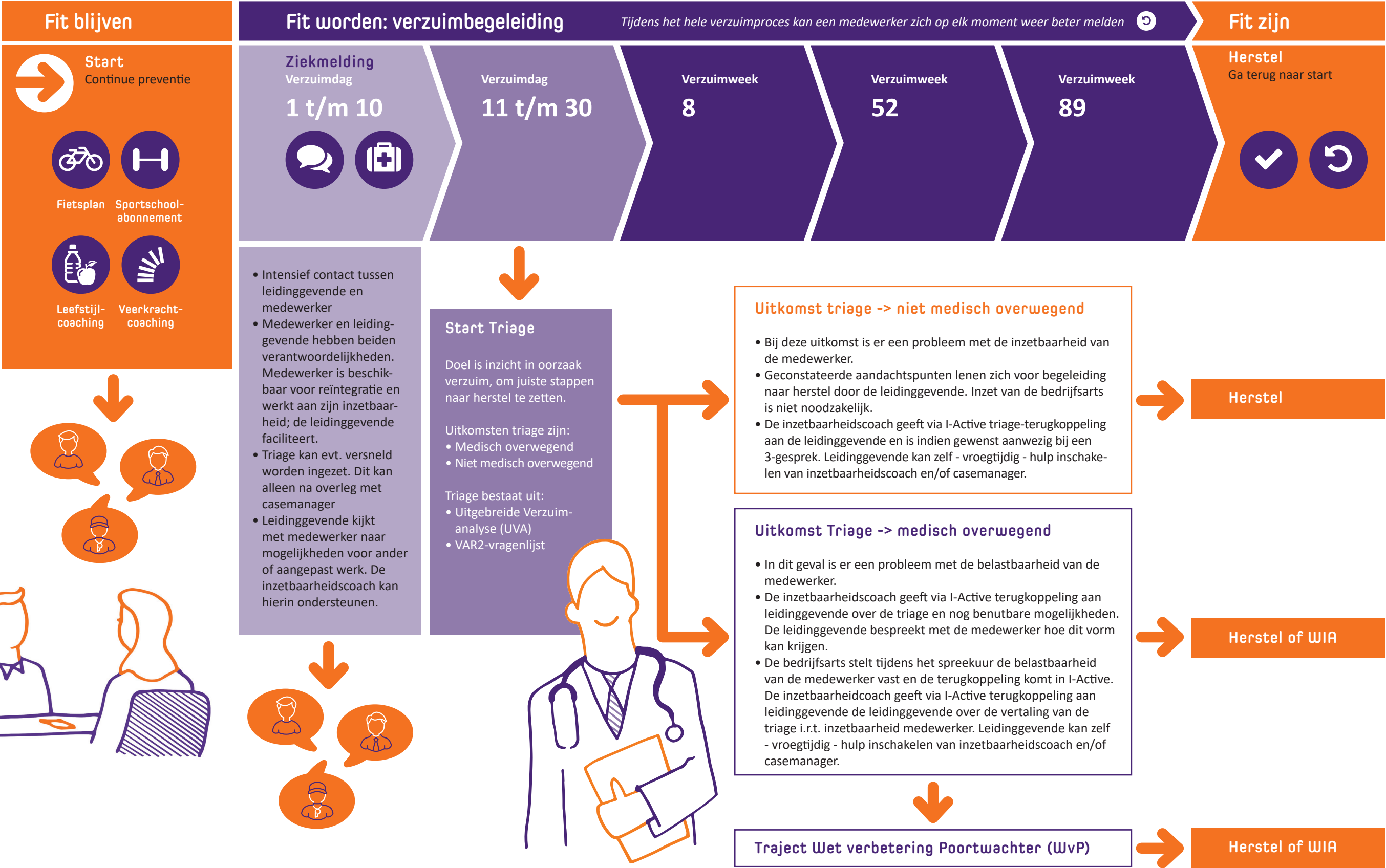
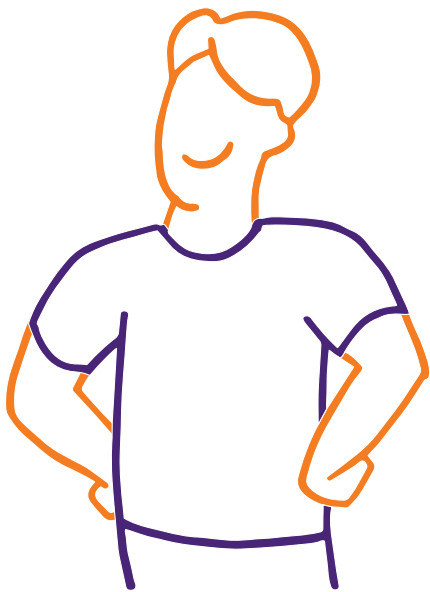


Fit blijven, ziekte en herstel

Zo werkt het bij Senzer

Gezond zijn en gezond blijven is voor elk mens natuurlijk het allerbelangrijkste. Medewerkers gaan zelf over lichaam en geest en dat ze zich fijn en fit voelen. Hebben eigen regie hierin. Maar ook leidinggevend en hebben hier een ondersteunende rol in. Leidinggevend en hebben continu aandacht voor het welzijn en inzetbaarheid van de medewerkers. Ze praten, vragen, signaleren, motiveren, coachen en maken gebruik van de preventie- en arbo-instrumenten die Senzer biedt. Active Health Group ondersteunt preventief en bij dreigend verzuim, met de inzet van de inzetbaarheidscoach, de leefstijl- en/of veerkrachtmodules.



Fit blijven	Fit worden: verzuimbegeleiding <i>Tijdens het hele verzuimproces kan een medewerker zich op elk moment weer beter melden</i>					Fit zijn
Start Continue preventie	Ziekmelding Verzuimdag 1 t/m 10	Verzuimdag 11 t/m 30	Verzuimweek 8	Verzuimweek 52	Verzuimweek 89	Herstel Ga terug naar start
- Medewerker is verantwoordelijk voor zijn/haar inzetbaarheid en gezondheid - Medewerker kaart zorgen, problemen en beginnende klachten tijdig aan bij leidinggevende	- Meldt zich ruim voor werkstart ziek bij leidinggevende - Bespreekt samen met hem/haar of er werkmogelijkheden zijn - Is beschikbaar voor en werkt mee aan reïntegratie	- Uitgebreide Verzuim Analyse (UVA) telefonisch bespreken met casemanager - Invullen en terugsturen digitale VAR2-vragenlijst naar casemanager - Houdt nauw contact met leidinggevende	Medewerker werkt mee aan opstellen plan van aanpak, op initiatief van de leidinggevende	Bespreekt en tekent eerstejaarsevaluatie, die door leidinggevende is opgesteld	Heeft consult bij bedrijfsarts t.b.v. Actueel Oordeel (WIA)	Medewerker meldt zich (deels) hersteld bij leidinggevende



- Leidinggevende heeft continu aandacht voor het welzijn en inzetbaarheid van de medewerkers - Leidinggevende praat, vraagt, signaleert, motiveert, coacht en maakt gebruik van de preventie- en arbo-instrumenten die Senzer biedt (faciliteert)	- Bespreekt met medewerker evt werkmogelijkheden en houdt contact - Dient via de mail een vraagstelling in bij de casemanager - Geeft ziek- of herstel-melding door aan PA, zij koppelen met I-Active - Geeft door aan casemanager of medewerker hulp nodig heeft bij invullen VAR2	- Houdt nauw contact met medewerker over zijn situatie en inzetbaarheid - Informeert de casemanager of reïntegratie volgens prognose verloopt - Vraagt ondersteuning aan inzetbaarheidscoach indien nodig	- Leidinggevende stelt plan van aanpak op met medewerker - Inzetbaarheidscoach kan hierbij helpen	- Stelt eerstejaarsevaluatie op en bespreekt en ondertekent dit samen met medewerker - Inzetbaarheidscoach kan hierbij helpen	- Roept medewerker op voor consult Actueel Oordeel (WIA) bedrijfsarts - Maakt re-integratieplan WIA en dient in bij UWV - Inzetbaarheidscoach kan hierbij helpen	Leidinggevende geeft de (deel)herstel melding door aan personeelsadministratie, Via I-Active
Inzetbaarheidscoach ondersteunt leidinggevende én medewerker op gebied inzetbaarheid en verzuimvraagstukken. Bijvoorbeeld door coaching, of inzet leefstijl- of veerkrachtmodule.	Is eerste aanspreekpunt leidinggevende wanneer deze ondersteuning nodig heeft in periode ziekmelding > start-triage	- Adviseert leidinggevende over vertaling triage naar inzetbaarheid medewerker - Adviseert leidinggevende over inzet van mogelijke interventies (bijv. 3-gesprek of vervolgafpraak bedrijfsarts)	- Leidinggevende kan ondersteuning vragen bij inzetbaarheidscoach m.b.t. de verschillende processtappen van Wet Verbetering Poortwachter - Is er een spreekuur geweest en zijn er vragen over de terugkoppeling van de bedrijfsarts? Neem dan contact op met de casemanager	Beantwoordt vragen over terugkoppeling van spreekuur bedrijfsarts	Beantwoordt vragen over terugkoppeling van spreekuur bedrijfsarts	Inzetbaarheidscoach heeft geen rol in herstel melding, maar kan op verzoek van de leidinggevende de stand van zaken doornemen om hernieuwde uitval te voorkomen
Werkt onder taakdelegatie van de bedrijfsarts. De casemanager mag geen beoordelingen doen over belastbaarheid/inzetbaarheid maar medisch wel alles vragen aan de medewerker betreffende de ziekmelding.	Is aanspreekpunt bij verzoek leidinggevende om triage eerder te laten plaatsvinden	- Casemanager belt medewerker voor Uitgebreide Verzuim Analyse (UVA) - Mailt digitale VAR2-vragenlijst (plant, indien medewerker niet digitaalvaardig is, een fysieke afspraak) - Dag 12/13: stuurt bij geen reactie een rappel voor invullen VAR2 - Plant afspraak bij bedrijfsarts (medisch overwegend) of eventueel bij inzetbaarheidscoach (niet medisch overwegend)	Wanneer er nieuwe beoordeling belastbaarheid van de medewerker nodig is, plant de casemanager een vervolg spreekuur in. Dit wordt duidelijk wanneer prognose voor herstel niet gehaald wordt. Reden niet halen van prognose wordt besproken tussen leidinggevende en inzetbaarheidscoach	- Is verantwoordelijk voor opvragen medische informatie als de bedrijfsarts dit noodzakelijk vindt. - Stuurt machtiging naar medewerker en bij retour naar behandelaar. - Zorgt dat medische informatie in medisch dossier komt - Plant vervolgafspraken op verzoek van de bedrijfsarts - Is er een spreekuur geweest en zijn er vragen over de terugkoppeling van de bedrijfsarts? Neem dan contact op met de casemanager	- Verstuurt medische informatie/documenten, die de bedrijfsarts opstelt voor WIA-aanvraag, naar medewerker - Is er een spreekuur geweest en zijn er vragen over de terugkoppeling van de bedrijfsarts? Neem dan contact op met de casemanager	
		- Triage: beoordeelt UVA en VAR-2 - Indien overwegend medisch koppelt bedrijfsarts door (bijstelling) probleem-analyse terug naar medewerker en leidinggevende over: - Ziekte/gebrek - Mogelijkheden - Prognose datum - Startdatum (opbouw schema)		Beoordeelt bij vervolgafspraken de belastbaarheid op basis van nieuwe gekregen informatie + medische informatie en geeft terugkoppeling hierover in verzuimsysteem door middel van een bijstelling probleemanalyse	- Consult Actueel Oordeel (WIA) - Stelt de medische documenten op die nodig zijn voor indienen WIA-aanvraag en, indien nodig, de ontslagaanvraag	

Uitleg veelgebruikte termen

Verzuimprotocol
Verzuimprotocol is het naslagwerk voor leidinggevende hoe te handelen bij verzuim. Deze infographic is een samenvatting hiervan.

Triage: UVA en VAR2
UVA is de telefonisch uitgebreide verzuimanalyse. VAR2 is de Vragenlijst Arbeid en Re-integratie die Active Health Group digitaal per mail naar medewerker stuurt. De ingevulde VAR2 gaat naar de bedrijfsarts en niet naar de leidinggevende.

I-Active
Het digitale verzuimsysteem voor registratie verzuim medewerkers. Zowel professionals Active Health Group, leidinggevend en als P&O/PA hebben toegang. Alleen bedrijfsarts en casemanager hebben toegang tot medische dossier.

Probleemanalyse
Deze wordt gebruikt bij het re-integratietraject (eerste stap Wet Verbetering Poortwachter). Met dit formulier brengt de bedrijfsarts de situatie van een werknemer in kaart: welke beperkingen heeft hij/zij en wat betekent dit voor zijn/haar mogelijkheden om te werken?

Veerkrachtmodule
Mogelijk interventie van Active Health Group (additionele dienstverlening) bij verminderde psychische belastbaarheid medewerker. Op advies inzetbaarheidscoach in te zetten via P&O-functionaris.

Leefstijlmodule
Mogelijk interventie van Active Health Group (additionele dienstverlening) bij ongezonde leefstijl medewerker. Op advies inzetbaarheidscoach in te zetten via P&O-functionaris.

Verzuimdag
Verzuimdagen worden uitgedrukt in kalenderdagen en niet in werkdagen.

Plan van Aanpak WvP
Dit is een verplicht Wet Verbetering Poortwachter-document dat de leidinggevende opstelt naar aanleiding van de probleemanalyse die door de bedrijfsarts is gemaakt. Leidinggevende en medewerker bespreken vervolgens samen de acties die hieruit voortvloeien en tekenen beiden het document. Regelmatig leggen ze de gemaakte afspraken vast in het document "tussentijdse evaluatie".

Re-integratieplan WIA
Dit is het totaal aan WvP-documenten dat samen met een WIA-aanvraag moet worden ingediend. Te denken valt aan: probleemanalyse, plan van aanpak, eerstejaarsevaluatie, inzetbaarheidsprofiel, tussentijdse evaluaties, eindevaluatie maar ook uitgevoerde onderzoeken als Verdiepend Onderzoek, een arbeidsdeskundig onderzoek en bijvoorbeeld een aanvraag deskundigenoordeel (door werkgever aangevraagd). Alle documenten dus die het ziekte-traject ondersteunen.