

Koers op inzetbaarheid

Inhoudsopgave

1. Rechten en plichten bij verzuim
 - De verplichtingen uit het arbeidsrecht en de Wet Verbetering Poortwachter
 - Nog meer rechten en plichten
2. En nu de praktijk: Omgaan met ziekte en verzuim
3. Overzicht werk en verzuim
4. De ziekmelding of de aanvraag ziekteverlof
5. De eerste zes weken
 - De bespreekpunten in het overleg tijdens de eerste zes weken
 - Stappenplan werkhervatting
6. Langdurig ziek: Wat moet je doen?
 - Tips & trucs: Vier punten om op te letten bij overleg met je leidinggevende
7. Onenigheid of onduidelijkheid?
8. De verzuimafspraken in vogelvlucht

Dit boekje helpt je op weg als je uitvalt door ziekte. De volgorde van de onderwerpen komt overeen met de duur van het verzuim. Uiteraard begint het met een overzicht van je rechten en plichten. Achterin vind je het overzicht van de verzuimprocedure die van kracht is

Van harte beterschap

***De rode draad is: zit niet bij de pakken neer!
Probeer bij problemen zoveel mogelijk er zelf wat
aan te doen.***

1. Rechten en plichten bij verzuim

Leuker kunnen we het niet maken. Wel duidelijker.

Wat is er leuker dan met plezier werken en presteren, met prettige collega's, waardering voor je werk en een goed loon? Daar gaat het uiteindelijk om. Maar als het wat minder gaat?

Het beste wat er dan kan gebeuren, is je samen met je werkgever kijkt wat de mogelijkheden nog zijn en hoe, eventueel met advies van de bedrijfsarts, de problemen zo snel mogelijk zijn op te lossen.

Daarbij geldt ook een aantal wettelijk vastgelegde rechten en plichten rond werk en ziekteverzuim. Die zijn in enkele jaren enorm veranderd. De kern van de zaak is dat werkgevers en werknemers zelf veel meer verantwoordelijk zijn geworden. Daarom is het goed om je op de hoogte te stellen van wat jij en je werkgever van elkaar mogen verwachten.

Op twee plaatsen zijn de wederzijdse verplichtingen vastgelegd:

1 – In het arbeidsrecht: het recht op gezond werk en de leverplicht van arbeid.

In het burgerlijk wetboek staat het heel simpel: Jij en je werkgever hebben vrijwillig een wederzijds arbeidscontract afgesloten.

1. De werkgever is verplicht jou loon te betalen en hij mag daarvoor van jou arbeid verlangen.
2. Jij bent verplicht die arbeid te leveren en jij mag daarvoor loon verlangen.
3. De werkgever moet jou passende arbeid bieden dat overeenkomt met jouw krachten en bekwaamheden.
4. Uiteraard is de werkgever verplicht er voor te zorgen dat de opgedragen arbeid je gezondheid niet schaadt.

Bij ziekte verandert dat niet. Alleen moeten jij en je werkgever dan het werk aanpassen aan je mogelijkheden. Nog steeds mogen werkgever en werknemer eisen aan elkaar stellen. Net als bij gewoon werk, maar dan iets aangepast.

5. Als je door ziekte minder inzetbaar bent moet je aangeven aan je werkgever wat je niet meer en wat je nog wel kan: het gaat om passende arbeid.
6. De werknemer moet daarbij redelijke instructies van de werkgever opvolgen.

2 – De Wet verbetering Poortwachter: iedereen heeft een eigen verantwoordelijkheid om te werken aan inzetbaarheid.

Deze wet gaat specifiek in op ziekte en verzuim. Deze wet is gebaseerd op het arbeidsrecht.

De basisregels zijn:

1. Zowel de werkgever als de werknemer moeten zich ieder, apart en samen, aantoonbaar inspannen om reïntegratie in het werk te bevorderen.
2. Bij ziekte moet in overleg gezocht worden naar passend werk. Ziek is ziek is vervangen door de begrippen "minder inzetbaar" en "passende taken en passend werk".
3. De bedrijfsarts kan om advies worden gevraagd, maar is geen beslisser. Hij moet niet over wel of niet verzuim oordelen maar de werkgever en de werknemer adviseren over beperkingen en mogelijkheden.
4. De werkgever beslist na overleg met jou, over de vraag of de ziekte ook kan leiden tot verzuim.
5. Voldoet de werknemer niet aan redelijke eisen t.a.v. overleg en eigen inzet dan zijn er sancties mogelijk. Deze zijn terug te vinden in de CAO.
6. Komen werkgever en werknemer er niet uit dan is opnieuw advies van de bedrijfsarts gewenst.
7. Bij onenigheid kunnen zowel de werknemer als de werkgever in beroep bij het UWV. Die toetst dan zowel de mate van inzetbaarheid als de mate waarin leiding en medewerker zich aantoonbaar hebben ingezet.
8. Na zes weken moet de bedrijfsarts een probleemanalyse maken en na acht weken moeten leidinggevende en werknemer samen een plan van aanpak maken voor re-integratie.

Nog meer rechten en plichten

Ook als je (nog) niet ziek bent, heb je recht op advies van de bedrijfsarts

Soms kan de spanning of de druk je te veel worden. Ga dan naar de bedrijfsarts en vraag advies. Thuiszitten lost niets op. In de meeste bedrijven is geregeld dat je als werknemer ook naar de bedrijfsarts mag gaan als je nog niet ziek bent. Heb je zorgen of klachten: maak een afspraak. Je hebt daarvoor geen toestemming nodig van je werkgever. Je gesprek met de bedrijfsarts is vertrouwelijk. Alleen met jouw toestemming mag de arts zaken met je werkgever bespreken.

Privacy en medische gegevens

Je hoeft geen privé-gegevens en medische gegevens aan je leidinggevende of werkgever te verstrekken. Als die naar je ziekte vraagt en je wilt dat niet vertellen, hoeft dat dus niet. Uiteraard moet je leidinggevende wel vertellen wat volgens jou je beperkingen zijn. Soms is dat moeilijk. Dan is goed en fair overleg ook niet mogelijk. Vandaar dat dan de bedrijfsarts of een verzuimconsulent wordt ingeschakeld. Deze mogen – zonder jouw schriftelijke toestemming - geen privé- en medische gegevens doorgeven.

Privé-problemen en conflicten

Over privé-problemen en conflicten zijn de Poortwachterregels heel duidelijk: beide zijn geen reden voor verzuim. Uiteraard zijn het wel redenen voor overleg met je leidinggevende of met een vertrouwenspersoon, bijvoorbeeld van de arbodienst. Bij conflicten is de bedrijfsarts verplicht een advies te geven om het conflict aan te pakken.

Loondoorbetaling

Bij ziekte is de werkgever in ieder geval verplicht om tijdens ziekte het loon door te betalen tenzij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. De rechter heeft inmiddels bepaald dat van opzet of roekeloosheid pas sprake is als de werkgever (niet zomaar een leidinggevende) je al eerder en herhaaldelijk daarop heeft aangesproken. In de Wet Verlenging Loondoorbetaling bij Ziekte (LVZ) is bepaald dat de werkgever in twee jaar maximaal 170% van het loon mag doorbetalen. Dat betekent dus dat er bewust een korting op je salaris plaats vindt. Op welk moment dat gebeurt hangt af van je CAO. Bij kostenvergoedingen gelden aparte regels in je bedrijf. Zorg dat je ze kent.

Waarschuwing, schorsing, looninhouding en ontslag

Net zoals bij gezondheid gelden ook bij ziekte en verzuim de normale arbeidsverhoudingen. In de Wet verbetering Poortwachter is daarom geregeld dat niet meewerken aan je herstel tot sancties kan leiden.

2. Nu de praktijk: omgaan met ziekte en verzuim

Volwassen met elkaar omgaan: kies voor een actieve opstelling bij problemen

Eigenlijk wordt bij gezondheid en bij werk niets anders geëist dan volwassen en redelijk met elkaar omgaan. Niet elk ziekteprobleem hoeft te leiden tot verzuim. Ziekte kan je overkomen. Maar hoe je er mee omgaat, is een keuze. Van jou en van de leidinggevende.

Van ziekmelding naar overleg en afspraken over “inzetbaarheid” en eigen acties

- Het betekent dat een werknemer zich wel ziek kan melden maar niet zelf kan bepalen dat hij verzuimt. Na de ziekmelding moet je overleg voeren met je werkgever over je inzetbaarheid.
- Wat kan je niet meer en wat kan nog wel?
- Na overleg met jou bepaalt je leidinggevende of het ziekteverlof wordt verleend of dat er bijvoorbeeld aangepast werk mogelijk is.

Waar het eigenlijk om gaat is dat er een verschil is tussen ziekte en verzuim. Denk zelf ook na over de mogelijkheden die je hieronder ziet. De onderwerpen van het ziekmeldinggesprek zijn:

1. Wanneer is een ziekte zo ernstig dat je helemaal niets meer kan?
2. Spelen er nog andere factoren mee zoals privé-problemen, je werk-thuis-balans of je plezier op je werk.
3. Daarover kan je afspraken maken en verbeterplannen!
4. Wat zijn je regelmogelijkheden op het werk: welke taken kan je nog wel en welke niet?
5. Wat kan je daar zelf aan doen en wat verwacht je van je leidinggevende?

Vaak is er sprake van een grijs gebied, waarin met passen en meten nog oplossingen te vinden zijn. Jij en je leidinggevende mogen daarbij eisen aan elkaar stellen en moeten elkaar helpen:

- Je leidinggevende omdat hij je betaalt en nodig heeft en
- Jij omdat je een leverplicht van arbeid hebt en gewoon ook een eigen belang hebt bij een eigen bijdrage aan een goede werksfeer, met plezier werken, goed presteren waardering en de zorg voor je eigen inzetbaarheid.

Het beste is dat iedereen gemotiveerd aan de slag gaat om preventief problemen te voorkomen. En als ze er toch zijn niet in de problemen te blijven hangen maar in overleg oplossingen te zoeken.

Zowel bij gezondheid als bij ziekte gaat het om drie dingen:

- Je eigen plezier en belang bij goed werk bepalen;
- Bij dreigende problemen tijdig aan de bel trekken en oplossingen bespreken;
- Zelf initiatieven nemen en serieus ingaan op goede plannen en mogelijkheden.

Wat denk je van de volgende afspraken?

- Heb je goed werk en heb je het naar je zin, draag er dan aan bij dat het zo blijft. Met je leidinggevende.
- Dreigen er problemen? Trek dan aan de bel en voer een preventiegesprek.
- Is er sprake van een klein probleem? Bedenk dan hoe je verzuim kan vermijden en je werk kunt aanpassen.
- Ben je langer dan een week ziek, maak dan samen met je leidinggevend een herstel- en aangepast werkhervattingplan.
- Hou een activiteitenlogboek bij tijdens je ziekte.
- Dreigt je arbeidsongeschiktheid langer te duren, maak dan uiterlijk na vier weken samen met je leidinggevende een analyse en vraag de bedrijfsarts om advies.
- Dreigt je arbeidsongeschiktheid erg lang te duren of ben je chronisch ziek, vraag dan uiterlijk na drie maanden om extra onderzoek zodat je weet waar je aan toe bent en je de kansen die je nog hebt ook kan grijpen!
- Ben je vaker ziek: maak dan samen met je leidinggevende een actief preventieplan!

3. Overzicht werk en verzuim

Werken aan de inzetbaarheid loont de moeite. Als het wat minder goed gaat, is het heel nuttig dat je zelf een overzicht bijhoudt van problemen en verbeterplannen. Hou het bij, dan kan je gerichte verbeteracties ondernemen als dat nodig is.

Overzicht preventie-overleg

Datum	Problemen	Afspraken	Resultaat

Overzicht verzuim

Datum verzuim	Datum herstel	Probleem	Oplossing

Hulpvragen

Logboek bij verzuim

Je moet je aantoonbaar inzetten. Ben je erg lang ziek dan zal het UWV naar jouw activiteiten vragen. Dat geldt ook als je het niet eens bent met de instructies van je leidinggevende. Hou daarom altijd een logboek bij.

Hou je een activiteitenlogboek bij over je verzuim- en herstelactiviteiten?	Ja/nee
---	--------

Logboek bij preventie

Niemand is graag ziek. Maak werk van preventie-of verbeterplannen!

Heb je een preventie- of verbeterplan?	Ja/nee
--	--------

4. De ziekmelding

Ziekte kan iedereen overkomen. Hoe jij en je leidinggevende er mee omgaan, is een ander verhaal.

Wat moet je doen als je denkt dat verzuim onvermijdelijk is?

- Meld je zo snel mogelijk ziek bij je leidinggevende.
- Probeer – als dat mogelijk is – afspraken te maken over aanpassingen in je werk of over verzuim en de datum van terugkeer. Of over de datum van het volgende contact met je leidinggevende.
- Zorg dat je bereikbaar bent tijdens je ziekte.

Waarover overleg je met je leidinggevende?

Een goed gesprek wordt gevoerd op basis van vertrouwen en respect. Daarnaast staan er twee belangen op het spel: die van jou en die van het werk. Jij en je leidinggevende hebben recht op een actieve inzet van elkaar.

Het verzuimgesprek: goed overleggen over ziekte doe je zo

- Ga niet in discussie met je leidinggevende over of je nu wel of niet echt ziek bent. En hoe ziek. En hoe erg het allemaal wel niet is.
- In plaats daarvan moeten jullie met elkaar praten en....
 - afspraken maken over wat je beperkingen zijn en wat je nog wel kunt,
 - wat de wederzijdse inzet kan zijn voor een voorspoedig herstel,
 - zorgen voor goed en regelmatig contact, positieve aandacht en motivatie.
- Maak als het kan een afspraak over je terugkeerdatum. Of maak anders een afspraak over wekelijks contact. Geef het adres en het telefoonnummer van je verblijfplaats.
- Maak bij onenigheid een afspraak over advies van de bedrijfsarts. Een oproep van de bedrijfsarts kun je niet weigeren.
- Je leidinggevende heeft ook belang bij de gevolgen van ziekte voor het werk. Ze vraagt daarom terecht naar mogelijke problemen of afspraken waar ze wat mee moet.

Een terugkeergesprek als je al vaker ziek bent geweest.

Het is heel normaal dat je even contact hebt met je leidinggevende als je weer terug komt. Misschien kun je nog niet alles. Misschien is er intussen wat gebeurd.

Ben je al vaker met hetzelfde probleem uitgevallen dan is een gesprek met je leidinggevende een heel goed idee. Preventie werkt beter dan passief afwachten. Ben je vaker ziek dan is een preventieplan een goed idee. Bereid een terugkeergesprek wel goed voor.

5. De eerste zes weken

Meestal ben je binnen een week weer beter. Als het langer duurt, wordt er veel van je verwacht. En krijg je ook nieuwe verantwoordelijkheden.

Herstellen van gezondheidsklachten gaat helaas nooit van de ene dag op de andere. Het kan dagen of weken duren, maar langzamerhand word je weer beter. Dat geeft nieuwe verantwoordelijkheden:

1. Hou de moed er in en kijk naar de toekomst!

Pijn, ongemak, vermoeidheid: als je ziek bent, loop je kans dat de problemen groter lijken dan je aankan. Laat mij maar even met rust.... De Wet Poortwachter eist dat je je aantoonbaar inzet voor herstel van je gezondheid en voor terugkeer naar je werk. Dat is moeilijk! Begrijpelijk.

- Het wordt makkelijker als je na een week verzuim samen met je leidinggevende een overzicht maakt van je perspectieven. Probeer, eventueel met advies van je arts, een hersteltermijn af te spreken. En bespreek wat je kunt doen aan je klachten. Je hebt er belang bij te weten wat je vooruitzichten zijn.

2. Denk aan passend werk en maak een plan

Op je werk willen ze je graag terug. Verzuim kost geld. Hulpkrachten doen het niet zo goed als jij. Je wordt gemist. Je leidinggevende is verplicht met jou te bespreken wat je beperkingen en mogelijkheden zijn. Kijk vooral naar lichtere taken of aangepaste werktijden. Ook ander werk dan gebruikelijk komt in aanmerking. Als het maar past bij wat je al weer kan en je herstel niet in de weg staat.

- Maak in overleg een stappenplan. Uiteraard is het van belang dat je daarbij zelf een actieve rol speelt.

3. Hou de contacten goed

Je loopt kans dat het contact met je werk en je collega's verwatert als je langer weg bent. Dat maakt terugkeer niet makkelijker.

- Maak goede contactafspraken met je leidinggevende en zo mogelijk ook met je collega's. Hoor je te weinig van ze neem dan zelf het initiatief.

4. De bedrijfsarts

Op een gegeven moment word je opgeroepen door de bedrijfsarts.

- Je bent verplicht hem (of haar) goede informatie te geven. Zonder die informatie kan hij je minder goed adviseren. Kom wel voor jezelf op. Je bent zelf verantwoordelijk. Niet alleen voor terugkeer naar je werk maar ook voor goede adviezen over je herstel.

Tips en trucs

De Wet Poortwachter eist dat de bedrijfsarts uiterlijk na zes weken een probleemanalyse maakt. Beschouw dat echter als een minimumregel. De onderstaande afspraken zijn veel beter:

- Maak samen met je leidinggevende na 7 dagen al een prognose.
- Heb je geen hulp nodig pak dan meteen je re-integratieafspraken op.
- Heb je wel hulp nodig wacht daar dan niet mee en vraag om een eerdere probleem-analyse.
- Een probleemanalyse van de bedrijfsarts wordt beter als je eerst zelf nog eens uitgebreid overlegt met je leidinggevende aan de hand van het schema op de volgende bladzijde.

De bespreekpunten in het overleg tijdens de eerste zes weken

Stel in overleg met je leidinggevende doelen en leg afspraken vast aan de hand van het onderstaande schema. En bespreek ook het werkhervattingschema op de volgende bladzij. Begin hiermee op de zevende dag van je verzuim.

Onderwerp	Werken aan communicatie en betrokkenheid • Wekelijks contact? • Eens in de veertien dagen langs komen tijdens een pauze en op een teamoverleg? • Collega's erbij betrekken en sociaal contact stimuleren? • Contact na het bezoek aan de arbodienst? • Anders, nl.....
Afspraak	
Onderwerp	Mogelijkheden en acties, eventueel met professionele hulp • Is er volgens jou hulp nodig en wie zorgt daar dan voor? Jij? Je leidinggevende? • Wat zien de huisarts, bedrijfsarts of andere deskundigen aan mogelijkheden? • Geven de deskundigen advies over acties, stappenplannen en termijnen?
Afspraak	
Onderwerp	Een stappenplan voor werkhervatting, eventueel via aangepast werk. • Overleg welke taken tijdelijk geschikt zijn of worden. Misschien kan het werk op onderdelen worden aangepast. • Betrek de collega's en hun werk erbij. Zo krijg je meer mogelijkheden. • Kijk of ander gereedschap of hulpmiddelen wenselijk zijn. • Kijk of aangepaste werktijden mogelijk zijn.
Afspraak	

En als je psychische problemen hebt geldt nog wat anders

Onderwerp	Werken aan energie • Wat kun je zelf doen om uit de put te komen. En wat kan de organisatie doen? • Wat of welke activiteiten geven zelfvertrouwen?
Afspraak	

Stappenplan werkhervatting

Schema in: dagen/weken (omcirkel wat je kiest)

1. Bepaal je beperkingen en je mogelijkheden

Activiteit en tijdsduur	Omschrijving
Algemene beperkingen	
Bijzonderheden over mogelijkheden	
Mogelijke aanpassingen in het werk	
Aantal uren inzetbaar per dag	

2. Op weg naar werkhervatting

Periode 1. Van datum tot datum	
- Mogelijkheden eigen werk - Aanpassingen/afwisseling - Mogelijkheden ander werk	
Aantal uren per dag	

Periode 2. Van datum tot datum	
- Mogelijkheden eigen werk - Aanpassingen/afwisseling	
Aantal uren per dag	

Periode 3. Van datum tot datum	
- Mogelijkheden eigen werk - Aanpassingen/afwisseling	
Aantal uren per dag	

6. Langdurig ziek: wat moet je doen?

Bij ernstige en langdurige ziekte krijg je met veel verplichtingen en deskundigen te maken.

- Na zes weken maakt de bedrijfsarts met jou een probleemanalyse.
- Na 8 weken moet je samen met je leidinggevende een plan van aanpak maken.

Onderdeel van dat plan is dat iemand, meestal je leidinggevende, maar soms iemand anders uit je organisatie (en soms iemand van de arbodienst,) toezicht houdt op de uitvoering van het plan. En helpt als dat nodig is. Dat heet een casemanager. Jij en je leidinggevende moeten het eens zijn over wie dat doet.

Je rechten en plichten

- Jij en je leidinggevende moeten het eens zijn over het plan van aanpak. Dat moet redelijk zijn en het moet goed aansluiten op de probleemanalyse van de bedrijfsarts.
- Je hebt de plicht goede informatie te geven aan je bedrijfsarts.
- Je bent verplicht aan redelijke eisen te voldoen die door je organisatie aan je worden gesteld.

Doe het vervolg samen

Samen werken aan herstel is het beste, de Wet Poortwachter eist dat jij en je leidinggevende minimaal eens per zes weken de voortgang van je herstel bespreken en zo nodig nieuwe plannen maken. Denk je dat je binnen enkele maanden weer kunt beginnen? Dan is het beter die termijn van zes weken in te korten tot eenmaal in de veertien dagen of drie weken. Een goed wederzijds contact is vaak nodig om de vaart en de betrokkenheid er in te houden.

Hou een logboek bij!

De Wet Poortwachter eist dat de werknemer bijhoudt wat zichzelf en de anderen doen aan herstel en re-integratie. Dat doe je het best door een logboekje bij te houden. Een dergelijk logboekje is ook heel geschikt om allerlei voornemens en goede ideeën om te zetten in concrete plannen en activiteiten.

Checklist: onderwerpen voor het logboek

In een logboekje (of gewoon een agenda) schrijf je per dag iets op over hoe je aan je gezondheid werkt.

Kijk of de onderstaande vier onderwerpen voldoende aan bod komen:
☐ Wat heb ik gedaan voor herstel van mijn gezondheid?
☐ Wat zou ik op het werk misschien al weer kunnen doen?
☐ Hoe heb ik mezelf gemotiveerd gehouden en energie gegeven?
☐ Hoe onderhoud ik het contact en de aandacht van de leiding en de collega's (en wat hebben zij gedaan)?
☐ Welke mogelijkheden zie je om je hersel te versnellen?
☐ Welke activiteiten zijn mogelijk als deze checklist op problemen wijst?

Tips & trucs: Vier punten om op te letten bij overleg met je leidinggevende

	Welke acties zijn afgesproken	Wie	Wanneer	Doel?	Gedaan?
1. Werken aan herstel					
2. Werken aan re-integratie					
3. Werken aan goed wederzijds contact					
4. Werken aan je eigen rust en energie					

7. Onenigheid of onduidelijkheid?

De bedrijfsarts is verplicht bij de beoordeling van je beperkingen en mogelijkheden de criteria van het UWV te gebruiken. Hij vergelijkt je beperkingen met de eisen die jouw werk stelt. De criteria van het UWV zijn nogal streng en dat kan tegenvallen. Ze zijn wel logisch. Dat beschermt je weer tegen allerlei wilde ideetjes of rare plannetjes.

Rechten en mogelijkheden bij onenigheid

- Ben je het niet eens met de probleemanalyse, het plan van aanpak of de eisen die je werkgever of leidinggevende stelt? Zorg dan voor duidelijke argumenten en probeer het in overleg op te lossen.
- Blijf je het niet eens? Dan kun je in beroep gaan door een second-opinion aan te vragen bij het UWV. De arbodienst heeft daar de formulieren voor en is verplicht je te helpen. Je kunt ook eerst bezwaar inbrengen bij de arbodienst. Die heeft een klachtenregeling. Je kunt ook rechtstreeks een second-opinion aanvragen bij het UWV. Kijk daarvoor op www.uwv.nl.
- Onenigheid is trouwens helemaal niet nodig voor een second-opinion. Als jij en je leidinggevenden er niet uitkomen, kun je het ook gewoon samen aanvragen. Als advies. Het UWV moet binnen korte tijd antwoord kunnen geven op twee vragen:
 1. Zijn je beperkingen en mogelijkheden goed ingeschat?
 2. Zijn jij en of je werkgever voldoende actief en redelijk bezig?

8. De verzuimafspraken in vogelvlucht

De kernpunten van een goed verzuimbeleid volgens de Wet verbetering Poortwachter

De Wet verbetering Poortwachter stelt eisen aan werkgevers en werknemers. Deze kaart geeft een overzicht van je verplichtingen en mogelijkheden. De uitgangspunten bij elke fase van verzuim zijn steeds dezelfde.

1. Medewerker en leidinggevende zijn ieder zelf verantwoordelijk voor een goed contact.
2. Zoek samen naar goede activiteiten voor herstel en terugkeer naar (passend) werk.
3. Maak een goed werkhervattingplan, leg je afspraken vast en evalueer de resultaten.
4. Let op de wettelijke verplichtingen van jezelf als medewerker en vraag zo nodig de arbodienst om informatie en advies.

Wat moet je en wat kun je doen?

Eerste dag. De ziekmelding en de eerste week	• De medewerker meldt zich ziek en geeft zijn beperkingen aan. • Medewerker en leidinggevenden voeren een kort telefonisch verzuimgesprek. De leidinggevende beslist of verzuim wordt toegestaan. • De medewerker moet aangeven wat hij zelf gaat doen ten behoeve van herstel, reïntegratie en het onderhouden van contact. • Zo mogelijk samen een terugkeerdatum afspreken. • Een kort gesprek voeren bij terugkeer.(Is herhaling te voorkomen?) • Bij frequent verzuim overleggen een preventief verbeterplan maken.
Tussen één week en zes weken	• De zevende dag nogmaals contact tussen medewerker en leidinggevende.. • Zo mogelijk bespreken hoe lang het verzuim nog kan duren en samen een (stapsgewijs) hervattingplan maken. • Zorgen voor redelijkerwijs passend/aangepast werk. De medewerker moet zelf aantoonbaar actief aan zijn herstel werken. Hij is verplicht redelijke instructies van de leiding op te volgen. • Zo nodig advies vragen aan de arbodienst, zeker bij onzekerheid of onenigheid. • Samen een begeleiding- en contactplan maken en uitvoeren (eens per week contact). • Na de vierde week moeten medewerker en leidinggevende samen een prognose maken en een eigen probleemanalyse opstellen.
Tussen zes weken en acht weken	• De arbodienst moet met goede informatie vanuit het bedrijf een probleemanalyse maken (of een verkorte analyse, als snel herstel te verwachten is). • Op basis van die analyse moeten medewerker en leidinggevende samen een plan van aanpak maken. • Je moet samen een <i>casemanager</i> benoemen die de voortgang bewaakt. Meestal is dat de leidinggevende zelf. • Je moet nu dezelfde begeleiding- en werkhervattingplannen maken zoals boven zijn genoemd, maar dan met perioden van weken of maanden.
Tussen acht weken en twee jaar (Pas op: gemiddeld blijft 25% van de medewerkers die drie maanden ziek zijn daarna nog heel lang ziek. Let op je belangen en voorkom grote problemen door een tijdige analyse!)	• Medewerker en leidinggevende evalueren de voortgang minimaal elke zes weken. Je kunt bij deze evaluaties het advies van de arbodienst vragen. • Als er bij de evaluatie na drie maanden nog geen goede prognose is, is een proef-WIA-analyse wenselijk. Medewerker en leidinggevende weten dan waar ze aan toe zijn en hoe de toekomst er uit zal zien. Zo nodig leidt dat tot een aangepast reïntegratie-plan. • In de 46^e tot 52^e week moet je je plannen proberen te vernieuwen en een Eerstejaarsevaluatie opstellen voor in het re-integratieverslag. • Een werkgever is, als het niet anders kan, ook verplicht de medewerker te helpen elders aan de slag te komen. • Vanaf de 89^e week moeten jij en de arbodienst je medewerker helpen bij de <i>aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering</i> (inclusief re-integratieverslag).