

Informatie voor leidinggevenden

Verzuim en re-integratieproces

HOGESCHOOL ROTTERDAM

Rollen



Verzuimende medewerker
Werkt aan herstel, denkt na over aangepast werk en handelt proactief in het re-integratietraject. Houdt contact met leidinggevende en laat zich ondersteunen door de arbodienst en de re-integratie adviseur van de hogeschool.

Leidinggevende
Is casemanager en heeft een actieve regierol, houdt contact met de medewerker, zoekt advies indien nodig. Werkt in het digitale verzuimmanagementsysteem en legt alle relevante informatie hierin vast.

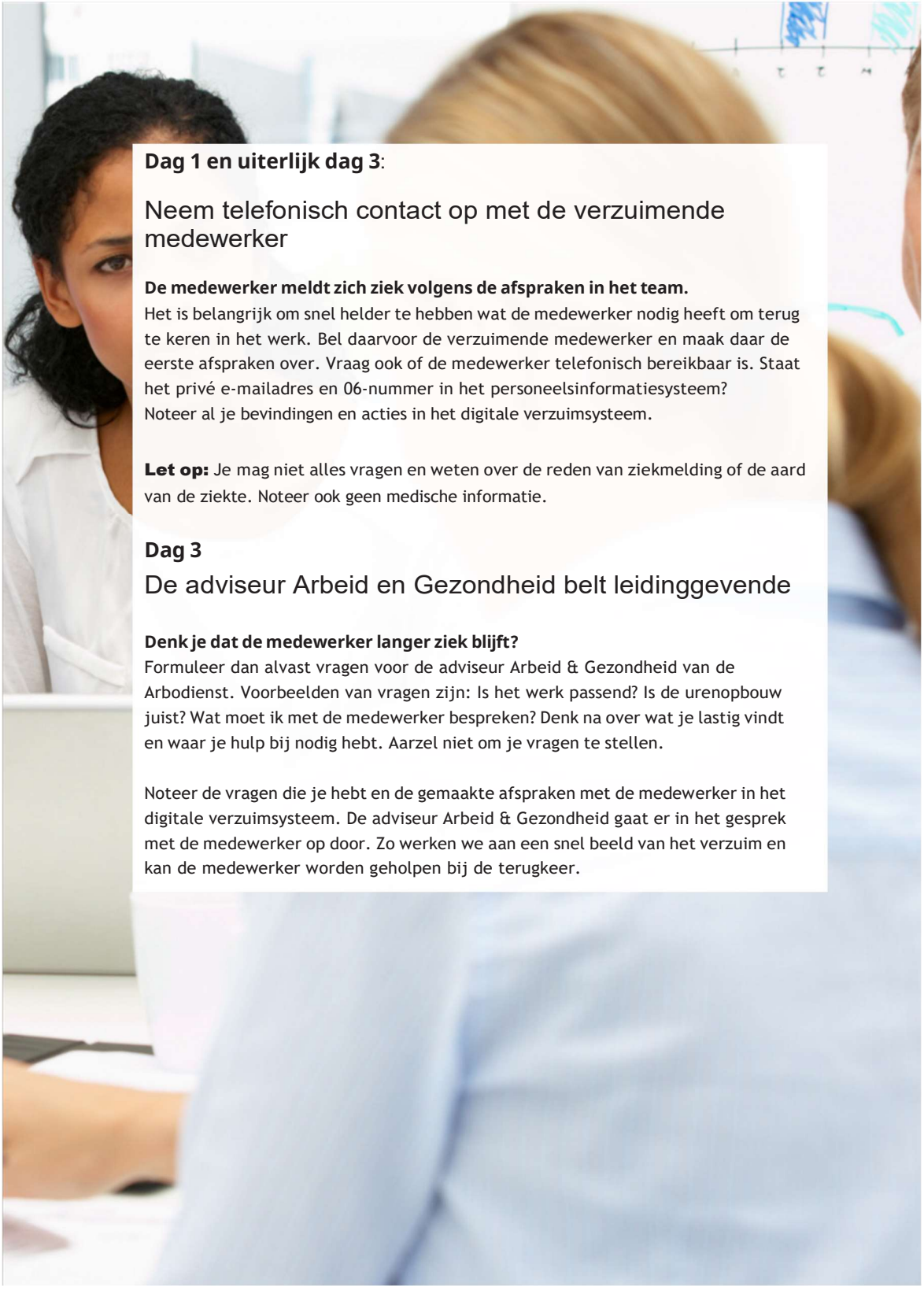
Adviseur Arbeid & Gezondheid De Arbodienst
Ondersteunt medewerker en leidinggevende in de eerste periode van de re-integratie. Heeft geen bevoegdheid om medische informatie te verzamelen. Onderhoudt contact, adviseert in re-integratie, spreekt met HRM Business Partner en stemt af met medisch team van de Arbodienst.

Re-integratieadviseur Hogeschool Rotterdam
Ondersteunt in de tweede periode (varieert van 3 tot 6 maanden na ziekmelding) de medewerker en leidinggevende in het re-integratie-proces. Heeft geen bevoegdheid om medische informatie te verzamelen. Adviseert en biedt hulp. Houdt contact met adviseur Arbeid & Gezondheid en de HRM Business Partner.

HRM Business Partner Hogeschool Rotterdam
Ondersteunt leidinggevende gedurende het hele re-integratietraject. Stemt dit af met adviseur Arbeid & Gezondheid en re-integratie adviseur.

Bedrijfsarts / arboverpleegkundige / praktijkondersteuner De Arbodienst
Is verantwoordelijk voor de sociaal medische begeleiding en het medische dossier conform wettelijke richtlijnen. Beoordeelt de belastbaarheid en adviseert over inzet van interventies. Nodigt medewerker hiertoe uit op het spreekuur.

Arbosecretariaat Hogeschool Rotterdam
Zorgt voor verzending van correspondentie, vraagt interventies aan.



Dag 1 en uiterlijk dag 3:

Neem telefonisch contact op met de verzuimende medewerker

De medewerker meldt zich ziek volgens de afspraken in het team.
Het is belangrijk om snel helder te hebben wat de medewerker nodig heeft om terug te keren in het werk. Bel daarvoor de verzuimende medewerker en maak daar de eerste afspraken over. Vraag ook of de medewerker telefonisch bereikbaar is. Staat het privé e-mailadres en 06-nummer in het personeelsinformatiesysteem?
Noteer al je bevindingen en acties in het digitale verzuimsysteem.

Let op: Je mag niet alles vragen en weten over de reden van ziekmelding of de aard van de ziekte. Noteer ook geen medische informatie.

Dag 3

De adviseur Arbeid en Gezondheid belt leidinggevende

Denk je dat de medewerker langer ziek blijft?
Formuleer dan alvast vragen voor de adviseur Arbeid & Gezondheid van de Arbodienst. Voorbeelden van vragen zijn: Is het werk passend? Is de urenopbouw juist? Wat moet ik met de medewerker bespreken? Denk na over wat je lastig vindt en waar je hulp bij nodig hebt. Aarzel niet om je vragen te stellen.

Noteer de vragen die je hebt en de gemaakte afspraken met de medewerker in het digitale verzuimsysteem. De adviseur Arbeid & Gezondheid gaat er in het gesprek met de medewerker op door. Zo werken we aan een snel beeld van het verzuim en kan de medewerker worden geholpen bij de terugkeer.



Dag 5:

De adviseur Arbeid & Gezondheid van de arbodienst belt de verzuimende medewerker

De adviseur is de eerste schakel tussen de verzuimende medewerker en jou als leidinggevende. Er worden geen medische kwesties met de medewerker besproken. Wel wordt er nagegaan hoe lang de medewerker verwacht ziek te zijn, of er een (huis-)arts is geraadpleegd, of het een arbeidsgerelateerde oorzaak heeft en alles wat verder van belang is. De adviseur adviseert aan de hand hiervan – en in overleg met collega's van het medisch team van De Arbodienst – de medewerker om te werken aan herstel. Onder meer door het inzetten van een interventie (bijvoorbeeld een coachtraject) of een uitnodiging voor het spreekuur.

Is de medewerker niet telefonisch bereikbaar? Dan wordt de volgende dag opnieuw gebeld, of wordt de voicemail ingesproken. Lukt ook dit niet, dan ontvangt de medewerker een brief waarin hen gevraagd wordt direct contact op te nemen met de arbodienst.

Alle acties en bevindingen zijn te lezen in het digitale verzuimsysteem.

Tussen ziekteweek 1 en 6:

Maak een plan van aanpak.

Maak een plan van aanpak en houd regelmatig contact met je medewerker

Je bespreekt de voortgang en samen bekijken jullie wat er moet gebeuren om de medewerker te helpen stappen te nemen in de re-integratie. Dat is het plan van aanpak. Om je te helpen is er een vast format beschikbaar. Dat vind je in het digitale verzuimsysteem. De input hiervoor zijn de bevindingen van de adviseur Arbeid & Gezondheid uit de voorgaande gesprekken, of de probleemanalyse van de bedrijfsarts (zie verderop). Je vindt dit ook in het verzuimsysteem. Het kan bijvoorbeeld zijn dat er taken tijdelijk moeten worden aangepast of dat de medewerker minder uren kan werken. Bespreek samen met de medewerker wat goed is.

Drie-gesprek bij bijzondere omstandigheden

Zijn er bijzondere omstandigheden? Dan neemt de adviseur Arbeid & Gezondheid contact op met je. Er kan ook een drie-gesprek worden geregeld. Dit kan een telefonisch gesprek zijn, maar ook een gesprek op jouw locatie. In dit gesprek wordt besproken wat de medewerker nodig heeft om terug te keren naar het werk. Heb je vragen, stel ze dan aan de orde.



Tussen week 6 en 13:

De bedrijfsarts maakt de probleemanalyse

Als er geen sprake is van een spoedig herstel, wordt een probleemanalyse gemaakt door de bedrijfsarts. In de probleemanalyse wordt beschreven wat de beperkingen en mogelijkheden zijn van de medewerker en wat het einddoel van de re-integratie is. Gaat de medewerker weer terugkeren in eigen werk of aangepast werk? De probleemanalyse is ook te vinden in het verzuimsysteem.

De eerste periode (tussen 3 en 6 maanden na ziekmelding) overleg je met De Arbodienst.

De adviseur Arbeid & Gezondheid van de Arbodienst werkt ook op locatie en snel overleg is belangrijk om de acties af te spreken. Bekijk regelmatig het digitale verzuimsysteem om op de hoogte te zijn van de acties en afspraken. Heb je hulp nodig bij het maken van het plan van aanpak dan helpt de adviseur je hierbij. Input hiervoor vind je in de probleemanalyse of in de adviezen van de adviseur Arbeid & Gezondheid. Binnen de Arbodienst is er een medisch team, die kijkt naar de belastbaarheid van de medewerker en ook jou daarover adviseert. Het medisch team bestaat uit de bedrijfsarts, praktijkondersteuner bedrijfsarts, en Arbo-verpleegkundige.

Na 3 tot 6 maanden ziekte

Als de medewerker langer ziek is (dit kan variëren van 3 tot 6 maanden), word je bij de re-integratie geholpen door de eigen interne re-integratie adviseurs van de hogeschool. Belangrijk om te weten is dat zij geen informatie hebben over de medische achtergronden van het verzuim. Net als de leidinggevende. De re-integratie adviseur helpt je bij het maken van afspraken over opbouw van het werk, inzet van interventies en/of het voeren van een moeilijk gesprek. Neem contact met hen op als je vragen hebt.

De medische begeleiding blijft plaatsvinden door De Arbodienst. Je hebt hiervoor contact met het medisch team van De Arbodienst.

Uiterlijk week 42:

De bedrijfsarts stelt de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) op

In de FML wordt vastgelegd wat de medewerker aan taken kan verrichten. Dit is nodig om daarna eventueel een Arbeidsdeskundig onderzoek uit te voeren.

De arbeidsdeskundige bezoekt hiervoor de werkplek van de zieke medewerker en gaat met zowel de medewerker als met jou uitvoerig in gesprek. Het doel is de meest effectieve route naar duurzaam herstel te onderzoeken. Na afloop bespreekt de re-integratie adviseur het rapport met je. Aan de hand hiervan wordt bepaald of de re-integratie in dezelfde lijn wordt voorgezet of dat er moet worden gezocht naar werk buiten de hogeschool (het zogenaamde ‘tweede spoor’).

Week 52:

De eerstejaarsevaluatie wordt opgesteld

Rond één jaar ziekte wordt de eerstejaars evaluatie opgesteld door de manager. Het doel van dit document is het in beeld brengen van mogelijke scenario's voor het vervolg: Is het mogelijk terug te keren in het eigen werk/ bij de eigen werkgever? Is het mogelijk te re-integreren bij een andere werkgever? Is er kans op toekenning van een WIA-uitkering? Wat zijn de financiële consequenties van deze scenario's? Er worden afspraken gemaakt over het vervolg van het re-integratie traject.

Als de medewerker voor 50% of meer ziek is, wordt het salaris vanaf dit moment gekort naar 70% over het aantal uren dat de medewerker ziek is. De reiskostenvergoeding wordt eveneens aangepast.

Week 89:

De aanvraag voor een WIA-keuring wordt gestart

De medewerker wordt uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Er worden een Actueel Oordeel en een formulier Medische Informatie opgesteld.



Week 90:

Aanvraag WIA-keuring wordt verstuurd

Je maakt met de medewerker en de re-integratie adviseur alle stukken in orde voor de WIA-keuring, het Re-Integratie Verslag. De medewerker ontvangt van de bedrijfsarts de medische informatie die nodig is voor de aanvraag en zorgt voor de verzending.

Week 104:

De uitslag van de WIA-keuring is binnen

Het is nu bekend voor welk deel de medewerker blijvend arbeidsongeschikt is. De re-integratie adviseur helpt je bij wat dit betekent voor de functie van de medewerker en de invulling in de praktijk. Kijk voor meer informatie op HINT.

Digitaal verzuimsysteem

Het verzuimsysteem is een heel belangrijk communicatiemiddel. De adviseurs van de arbodienst en de hogeschool hebben hier toegang tot. Noteer dus alles hierin, ook je korte telefoonnotities. Raadpleeg het iedere dag kort of er openstaande acties zijn.

Let op: Noteer geen medische informatie. Dat betekent: geen informatie over de klachten, de ziekte, de complicaties, de behandeling, etc. In het kader van de privacywet is dit niet toegestaan.

De regierol bij de leidinggevende

Tijdens het gehele ziekteproces heb je als leidinggevende een belangrijke regierol. Je kunt, door hier actief invulling aan te geven, een wezenlijke bijdrage leveren aan het verloop van een re-integratie. Neem dus actie als het nodig is.

Aarzel je? Begrijp je de terugkoppeling van de bedrijfsarts niet? Heb je twijfels over een advies? Weet je niet hoe je het moet aanpakken? Neem dan contact op met de re-integratieadviseurs van de hogeschool. De contactgegevens vind je in deze brochure.

Wil je weten of een interventie is gestart? Neem dan contact op met het arbo secretariaat, via arbo@hr.nl



Meer informatie op hint.hr.nl/ziekteverzuim