Goed contact en heldere afspraken zijn daarbij de basis. Je mag van je werkgever verwachten dat zij goede arbeidsomstandigheden nastreven. Van jou verwachten we dat je verantwoordelijkheid voor je eigen inzetbaarheid serieus neemt. Dit betekent bijvoorbeeld dat je contact opneemt met je leidinggevende als je werkplezier onder druk staat of je denkt dat je je werkzaamheden niet (meer) kan uitvoeren. Het inzetbaarheidsprotocol helpt je hierbij en geeft je een overzicht van alle mogelijkheden die er zijn bij «bedrijfsnaam» en zaken waar je rekening mee moet houden, voorafgaand-, tijdens- en na jouw uitval.

**Inzetbaarheidsprotocol**

Jouw inzetbaarheid is van groot belang

Met plezier naar je werk gaan maakt echt het verschil. Plezier heeft namelijk rechtstreeks zijn weerslag op jouw prestaties en inzetbaarheid. Hoe je dat plezier krijgt of vasthoudt, is iets waar je doorlopend met je werkgever over blijft praten.

# Trek op tijd aan de bel

## Ga in gesprek met je leidinggevende

Wanneer je zorgen hebt dat het werken gedeeltelijk of helemaal niet meer lukt, kun je dit bespreken met je leidinggevende. Samen zoeken jullie oplossingen die ervoor zorgen dat je inzetbaar blijft. Het initiatief voor dit gesprek kan ook bij jouw leidinggevende liggen.

## Verlofmogelijkheden

In wetgeving en of de cao-regelingen opgenomen zoals het lang- en kortdurend zorgverlof, calamiteitenverlof en ouderschapsverlof zodat je je niet direct ziek hoeft te melden als het even niet lukt. Denk hierbij aan een ziek kind en je kan geen opvang regelen of je partner of familielid waar je ondersteuning wilt bieden. Bespreek de mogelijkheden met je leidinggevende.

# Onze Preventiemedewerker

Kom je er samen niet uit, dan kan je voor vragen terecht bij een van onze preventiemedewerkers. Dit is «naam\_preventiemedewerker» en is bereikbaar op «werkdagen» via «tel\_preventiemedewerker» en/of «mail\_preventiemedewerker».

## Preventief gesprek met een professional van Zorg van de Zaak

Je kunt met vragen over je werk in relatie tot gezondheid, belastbaarheid en werkbelasting terecht op het preventief spreekuur van Zorg van de Zaak. Dit kan ook met de praktijkondersteuner bedrijfsarts\* in plaats van de (bedrijfs)arts. De afspraak is anoniem en wordt niet teruggekoppeld aan je werkgever. Je kunt een afspraak inplannen via «tel\_serviceteam» of via «mail\_serviceteam».

# Ziek, wat nu?

## Ziek? Wat zijn de afspraken

1. Wanneer je niet kunt werken neem je vóór «tijdstip» zelf telefonisch contact op met «naam\_contactpersoon» of plaatsvervanger.
2. Als je tijdens je werk ziek wordt, meld je je persoonlijk af bij je leidinggevende en/of plaatsvervanger.
3. Je bespreekt met je leidinggevende het volgende:
* Het telefoonnummer en (verpleeg)adres waar je te bereiken bent
* Hoelang je denkt dat het verzuim gaat duren
* Welke werkzaamheden/werkafspraken nog lopen
* Of je ziekte met een arbeidsongeval te maken heeft
* Of er een verkeersongeval heeft plaatsgevonden, dan kan ons bedrijf de kosten verhalen
* Je spreekt af wanneer jullie weer contact hebben.

# Na de ziekmelding

Nadat de ziekmelding is doorgegeven ontvangen zowel jij als je leidinggevende na een paar dagen een mail van Zorg van de Zaak met daarin de vraag hoelang je verwacht dat het verzuim gaat duren. De antwoorden helpen Zorg van de Zaak om potentieel lang verzuim meteen te signaleren. Door snel te schakelen en jou en jouw leidinggevende op weg te helpen, bevorderen we jouw re-integratie.

# Vervolgactie

In veel gevallen voert de praktijkondersteuner (bedrijfs)arts het eerste gesprek met je. Als het kan, maken jullie afspraken over je terugkeer naar de werkvloer.

# Mijn Zorg van de Zaak

Kijk voor je afspraken met de professionals van Zorg van de Zaak in Mijn Zorg van de Zaak.

Mijn Zorg van de Zaak is een persoonlijke digitale omgeving. Enkele dagen na de afspraak kun je er ook de terugkoppeling vinden.

# Afspraak verzetten

Alleen als je om dringende redenen een afspraak niet na kan komen, is het mogelijk om in overleg met je werkgever of leidinggevende en binnen 48 uur de afspraak met Zorg van de Zaak af te zeggen. Als je zonder overleg met je leidinggevende niet op het spreekuur verschijnt, berekenen we de kosten daarvan door aan je werkgever.

# Opstellen plan van aanpak

Uiterlijk in de 8ste week van het verzuim maak je voor je re-integratie, samen met je leidinggevende een afspraak voor het opstellen van een plan van aanpak. Daarin leggen jullie vast welke afspraken er gemaakt zijn. Denk aan (aangepaste) werktijden, werkzaamheden en werkomstandigheden. Ook kan je kijken naar werkzaamheden op andere afdelingen of bij een andere organisatie.

# Weer (gedeeltelijk) aan de slag?

Zodra je in staat bent geheel of gedeeltelijk te hervatten (in eigen of aangepast werk) meld je dit bij je werkgever of leidinggevende. Nadat je weer volledig hersteld bent heb je een terugkeergesprek met je leidinggevende.

# Gaat toch langer duren dan verwacht?

In dat geval ontvang je een afspraak bij de (bedrijfs)arts voor het opstellen van een probleemanalyse. De probleemanalyse geeft de mogelijkheden, beperkingen en verwachtingen ten aanzien van re-integratie en werkhervatting aan. Je hoeft niet te wachten op deze afspraak wanneer je denkt je werkzaamheden weer volledig of gedeelte te kunnen oppakken.

# Ziekte en vakantie

Als je ziek bent mag je op vakantie. Je moet wel je leidinggevende om toestemming vragen. Tijdens je vakantie gebruik je je vakantiedagen. Ben je in het buitenland en je wordt ziek dan gelden dezelfde regels als in Nederland. Je belt met je leidinggevende en maakt afspraken en je zorgt voor een medische verklaring die na afloop (indien nodig) aan de (bedrijfs)arts kan worden overhandigd.

# Derde verzuimmelding of meer?

Wanneer je je binnen 12 maanden tijd drie of meer keer ziek hebt gemeld is er sprake van frequent verzuim. Er wordt dan een frequent verzuimgesprek tussen jou en je leidinggevende gehouden.

Doel van het gesprek is dat jullie samen kijken wat er nodig is zodat je niet zo vaak hoeft ziek te melden of te voorkomen dat het uiteindelijk langdurig verzuim wordt. Samen maken jullie passende vervolg- acties om het aantal ziekmeldingen terug te dringen.

# Sancties

Als je je niet houdt aan de afspraken uit dit beleid of je werkt niet voldoende mee aan je herstel, dan kan dit leiden tot een officiële waarschuwing. Uiteraard gaan wij hierover eerst met jou in gesprek. Als er geen verbetering optreedt dan gaan wij de loondoorbetaling opschorten, stopzetten of zelfs ontslag aanvragen (zie hiervoor ook het bedrijfsreglement).

# Preventief Medisch Onderzoek

Bij een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) is preventie één van de meest belangrijke onderwerpen. Het PMO is meer dan een uitgebreide health check voor medewerkers. Het is dé manier om inzicht te krijgen in jouw eigen gezondheid, bewustwording te creëren voor een gezonde leefstijl en vitaliteit op de werkvloer te bevorderen. Het PMO wordt (periodiek) uitgevoerd. Je krijgt een uitnodiging van Zorg van de Zaak en het is dus voor jou persoonlijk van belang om hieraan deel te nemen.

# Bezwaren en klachten

Als je twijfelt aan de juistheid van het advies of een uitspraak van de bedrijfsarts kan je een second opinion aanvragen. De second opinion wordt door een andere arbodienst uitgevoerd, de aanvraag doe je bij het serviceteam van Zorg van de Zaak.

Als je het niet eens bent met de voorstellen of met de adviezen over je re-integratie kun je een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. De kosten daarvoor betaal je zelf.

«bedrijfsnaam» kan ook een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV als zij een oordeel wil over de re-integratie.

Hoe nu verder?

# Langer dan 1 jaar ziek?

Tegen het einde van het 1e ziektejaar stelt de bedrijfsarts een inzetbaarheidsprofiel op en geeft advies over een mogelijk arbeidskundig onderzoek.

Het kan zijn dat je werkgever op het advies van de (bedrijfs)arts een arbeidsdeskundig onderzoek aanvraagt. Bij een arbeidsdeskundig onderzoek wordt er onderzoek gedaan naar jouw mogelijkheden om werkzaam te blijven bij «bedrijfsnaam» (spoor 1). Als dit niet mogelijk blijkt, wordt er gekeken of er mogelijkheden zijn om te re-integreren in passend werk bij een ander bedrijf (spoor 2). Uiterlijk in de 52ste week van jouw verzuim stel je samen met je leidinggevende een eerstejaarsevaluatie op.

# Bijna 2 jaar ziek?

Aan het einde van het 2e verzuimjaar ontvang je een brief van het UWV over je WIA-aanvraag. In overleg met de bedrijfsarts en je leidinggevende wordt een besluit genomen over de WIA-aanvraag. Komt het tot een WIA-aanvraag, dan stel je samen met je leidinggevende, het zogenaamde re-integratieverslag samen.

# Na 2 jaar nog niet (volledig) inzetbaar?

Bij 2 jaar verzuim beoordeelt het UWV of jij en jouw werkgever voldoende hebben gedaan om jou te laten re-integreren. Zodra het UWV de inzet van beide partijen akkoord heeft bevonden, kunnen beide partijen overgaan tot ontbinden van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst.

Bestaat er na 2 jaar geen redelijke verwachting dat je binnen 26 weken hersteld of herplaatst zal zijn dan zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden. «bedrijfsnaam» kan dan een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.

*Bij verzuim is de Wet Verbetering Poortwachter van toepassing. Dit geldt voor alle medewerkers die in Nederland werken, dus ook als je in het buitenland woont. Dit brengt een aantal verplichtingen met zich mee.*

*Meer informatie vind je bij het UWV: Re-integreren tijdens mijn ziekte | UWV | Particulieren*

Wie heeft welke verantwoordelijkheid

|  |  |
| --- | --- |
| Medewerker* Opvolgen van de afspraken in het inzetbaarheidsprotocol
* Verantwoordelijk voor de eigen inzetbaarheid
* Actief meewerken aan re-integratie en initiatieven nemen om re-integratie te bevorderen
* Frequent contact met de leidinggevende onderhouden
* Spreekuur oproepen van de bedrijfsarts en praktijkondersteuner bedrijfsarts nakomen
* (Dreigende) verminderde inzetbaarheid bespreken
 | Leidinggevende* Meldingen in het systeem verwerken
* Preventieve gesprekken met medewerker
* Frequent contact met de medewerker onderhouden
* Terugkeergesprekken houden na werkhervatting
* Werkt actief mee aan re-integratiemogelijkheden, plan van aanpak opstellen, evalueren, bijstellen
* Indien van toepassing: frequent verzuim gesprek voeren.
 |
| Werkgever* Volgt proces Wet Verbetering Poortwachter, monitort de acties
* Ondersteunt leidinggevende bij het opstellen van het re-integratiedossier
* Bied ondersteuning in het vinden van passende re-integratie mogelijkheden
* Zet re-integratiebedrijf in na overleg/advies arbodienst
* Checkt of vangnetsituatie van toepassing is
* Initieert sanctiemaatregelen, zoals waarschuwing, opschorten, stopzetten loon of ontslagaanvraag
 | Arbodienst* Werkt als onafhankelijk adviseur van medewerker en leidinggevenden
* De praktijkondersteuner bedrijfsarts van Zorg werkt nauw samen met de (bedrijfs)arts van Zorg van de Zaak\*
* Heeft een geheimhoudingsplicht, deelt geen medische informatie met werkgever
* Beoordeelt mogelijkheden en beperkingen en geeft advies ten aanzien van re-integratie, dit advies gaat naar de leidinggevende en naar de medewerker
* Voert verplichte taken vanuit de Wet Verbetering Poortwachter uit
 |

# Goed om te weten:

De behandelaar/specialist/huisarts behandelt jouw klacht, de (bedrijfs)arts en praktijkondersteuner bedrijfsarts adviseren over de mate van jouw arbeidsongeschiktheid.

De (bedrijfs)arts is eindverantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en delegeert taken naar de praktijkondersteuner bedrijfsarts.

De (bedrijfs)arts stelt altijd als enige een diagnose op basis van de gezondheidsklachten en vertaalt deze naar beperkingen en mogelijkheden.

De probleemanalyse wordt opgesteld passend binnen de wet- en regelgeving. De (bedrijfs)arts kan voor behandeladviezen je doorverwijzen naar een huisarts, medisch specialist, psycholoog en/of multidisciplinaire interventie.

Interventies kunnen ook ingezet worden door de praktijkondersteuner bedrijfsarts.

Heb je nog vragen? Neem dan contact op met je serviceteam op «tel\_serviceteam».