



SAS ZorgPortaal

Dienstverlening verzuimcontract	SAS ZorgPortaal
Volledige inzet casemanager	✓
Verzuimapplicatie	✓
Registratie ziek en herstelmeldingen	✓
Probleemanalyse en advies bedrijfsarts	✓
Opstellen concept Plan van Aanpak	✓
Telefonisch consult bedrijfsarts/werkgever	✓
Telefonisch consult bedrijfsarts/medewerker	✓
Spreekuur bedrijfsarts	✓
Opstellen Functionele Mogelijkheden Lijst	✓
Opstellen 42 ^e weeks melding UWV	✓
Eerste jaarsevaluatie	✓
Doorgifte vangnetmeldingen aan UWV	✓
Ondersteuning bezwaarzaken	✓
Interventieondersteuning	✓
Inzet arbeidsdeskundige	✓
Wia dossier bedrijfsarts	✓
Helpdesk	✓
Open spreekuur bedrijfsarts	✓
Werkplekonderzoek	○
Risico Inventarisatie en Evaluatie	○
P&O diensten	○
Verzuimscan	○
<hr/>	
Interventies	✓ (100%)
Externe re-integratie (2e spoor)	✓ (100%)
Psychische interventies	✓ (100%)
Mediation	✓ (100%)
Arbeidsdeskundige adviezen	✓ (100%)
Deskundigenoordeel	✓ (100%)
Poortwachter garantie	✓
Verhaalservice	✓
Nieuwe medewerker automatisch meeverzekerd	✓

✓ Inclusief ○ Optioneel



TOELICHTING DIENSTVERLENING

Inzet casemanager

De casemanager bewaakt de Poortwachter agenda gedurende het gehele re-integratieproces. De casemanager volgt daarin alle stappen die wettelijk verplicht zijn om tot een volledig opgebouwd re-integratiedossier te komen. Dit traject begint bij de ziekmelding en duurt tot aan volledig herstel, einde arbeidsovereenkomst of tot de WIA -beschikking is ontvangen. Alle stappen die tussentijds gezet worden, volgens de Wet Verbetering Poortwachter, zijn hierin meegenomen. De casemanager handelt proactief en zal adviezen geven over de re-integratie. Ook kan de casemanager voorstellen om deskundigen in te zetten. Deze deskundigen richten zich op jouw medewerker en hoe deze zo snel mogelijk het werk kan hervatten. De werkzaamheden van de casemanager zijn divers. Zo heeft ze telefonisch contact met de zieke medewerker binnen 2 werkdagen nadat de medewerker ziek is gemeld. Dit om te informeren naar wat er aan de hand is en waarom de medewerker niet kan werken. Ook is er telefonisch contact met medewerker en werkgever gedurende het gehele re-integratietraject, het opstellen van het Plan van Aanpak, het verzorgen van de 42^e weekmelding, de Eerstejaarsevaluatie en alle administratieve handelingen over het re-integratiedossier. Met vragen over de terugkeer van de betreffende medewerker in het arbeidsproces kan je altijd terecht bij de casemanager. Zij heeft actuele kennis van de wet- en regelgeving over re-integratie en arbeidsongeschiktheid.

Verzuimapplicatie

Voor de registratie van het verzuim maak je gebruik van een online verzuimregistratiesysteem. Hierin zijn onder meer alle Poortwachtersacties opgenomen. Ook kun je hierin volgen welke acties er gedurende het verzuimtraject zijn genomen. De casemanager registreert alle acties die ze neemt rond de verzuimmelding in het online verzuimregistratiesysteem. De spreekuren van de bedrijfsarts zijn online in het verzuimregistratiesysteem teruggekoppeld. De medewerker ontvangt een kopie van deze terugkoppeling.

Registratie ziek- en herstelmeldingen

In het online verzuimregistratiesysteem geef je jouw ziek- en herstelmeldingen door.

Probleemanalyse en advies bedrijfsarts

Volgens de Wet Verbetering Poortwachter moet de bedrijfsarts in week 6 van het verzuim een probleemanalyse opstellen. Daarin legt de bedrijfsarts vast wat de situatie van de medewerker is, welke beperkingen hij of zij heeft en wat dit betekent voor de mogelijkheden om te werken. Daarnaast krijgen jij en jouw medewerker in de *Probleemanalyse* adviezen voor het maken van het *Plan van aanpak*.

Opstellen Plan van Aanpak

Bij 8 weken verzuim dien je na de Probleemanalyse, opgesteld door de bedrijfsarts, een Plan van Aanpak op te stellen. De casemanager verzorgt het concept hiervan en verstuurt deze naar jou. Zo nodig kun je het plan van aanpak aanpassen. Het gaat erom dat jij en jouw medewerker het eens zijn over het einddoel van het traject en de nodige stappen om dit doel te bereiken.

Telefonisch consult bedrijfsarts/medewerker

Het is niet in alle gevallen nodig en/of gewenst dat jouw medewerker naar een spreekuur van de bedrijfsarts gaat. Het is dan ook mogelijk dat de bedrijfsarts telefonisch contact opneemt met jouw medewerker. Met kennis over ziektebeelden, verzuimoorzaken, richtlijnen en wetgeving komt de bedrijfsarts tot een advies over de mogelijkheden van werkhervatting en de eventuele inzet van deskundigen.

Telefonisch consult bedrijfsarts/werkgever

Na telefonisch contact of een spreekuur met de medewerker kan het wenselijk zijn dat de bedrijfsarts telefonische terugkoppeling geeft aan de werkgever. Zo kan de bedrijfsarts persoonlijk een toelichting geven aan de werkgever over het uitgebrachte advies. Het advies bestaat uit afspraken over het vervolgetraject en als het mogelijk is ook afspraken over werkhervatting.

Opvragen en verwerken medische informatie en/of overdracht dossier

Niet in alle gevallen kan de bedrijfsarts een goed advies geven. Soms is het nodig om dossiers van jouw medewerker op te vragen bij eerdere arbodiensten. Of er is medische informatie opgevraagd bij een behandelaar. De bedrijfsarts laat jouw medewerker hiervoor een machtiging tekenen. Met deze machtiging kan de bedrijfsarts de nodige gegevens opvragen. Na ontvangst van deze gegevens is de bedrijfsarts in staat een goed onderbouwd advies te geven.

Spreekuur bedrijfsarts

Het spreekuur van de bedrijfsarts vindt plaats op locatie van de bedrijfsarts. Tijdens het spreekuur bespreekt de bedrijfsarts de ziektegeschiedenis en voert indien nodig een (lichamelijk) onderzoek uit. Hieruit geeft de bedrijfsarts een advies over de mogelijkheid om jouw medewerker te laten terugkeren in het arbeidsproces. Wij vinden het belangrijk om zo veel mogelijk te kijken naar de mogelijkheden voor jouw medewerker.

Opstellen FML

Tijdens het verzuimtraject kan de bedrijfsarts een Functionele Mogelijkheden Lijst opstellen. In deze lijst beschreven welke werkzaamheden jouw medewerker wel en niet kan uitvoeren en wat de terugkeermogelijkheden zijn in eigen of ander werk.

Opstellen 42e weekmelding UWV

Wanneer de medewerker 42 weken ziek is, is het belangrijk om de ziekmelding door te geven aan het UWV. De casemanager dient deze melding via een speciaal formulier in en stuurt het op tijd naar het UWV.

Eerstejaarsevaluatie

Heb je samen met jouw zieke medewerker een jaar aan de re-integratie gewerkt en is het jouw medewerker niet volledig gelukt om aan het werk te gaan? In uiterlijk de 52^e ziekteperiode moet je samen met de medewerker een Eerstejaarsevaluatie opstellen. Het doel hiervan is om opnieuw de voortgang in de terugkeer van jouw medewerker in het arbeidsproces te beoordelen en nieuwe afspraken vast te leggen. De bevindingen van de bedrijfsarts zijn hierbij betrokken. De casemanager zorgt voor het opstellen van de Eerstejaarsevaluatie en doet waar nodig voorstellen voor de inzet van extra inzet van deskundigen. Het Plan van aanpak is, indien nodig, bijgesteld.

Ondersteuning bezwaarzaken

Als er een bezwaarzaak loopt bij het UWV kan de casemanager je hierbij advies en ondersteuning bieden. Dit kan bijvoorbeeld gaan om het schrijven van een brief of het vertegenwoordigen van de werkgever bij een hoorzitting.

Interventieondersteuning

Soms is het noodzakelijk om allerlei deskundigen in te zetten zodat jouw medewerker de werkzaamheden kan hervatten of aan de slag kan in een andere baan. Wij werken nauw samen met professionele dienstverleners. Zij dragen met hun gespecialiseerde kennis bij aan een verantwoorde en succesvolle interventie. Je kunt hierbij denken aan de inzet van een arbeids(des)kundige of de inzet van een psycholoog of externe re-integratie.

Inzet arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige kan hulp bieden bij het vaststellen of jouw medewerker (volledig) kan re-integreren in zijn eigen werk. De deskundige beoordeelt dit door de ingevulde FML door de bedrijfsarts, een bezoek aan de werkplek en een gesprek met werkgever en medewerker over de mogelijkheden om terug te keren naar het eigen werk. Als dit niet het geval is bekijkt de arbeidsdeskundige samen met jou welke alternatieven er binnen jouw organisatie zijn en of dit past bij de situatie van jouw medewerker. Wanneer jullie samen mogelijkheden vinden, brengt de arbeidsdeskundige advies uit hoe je dit kan realiseren. Zijn er geen alternatieven gevonden binnen jouw organisatie, dan is brengt de deskundige het advies uit met betrekking tot re-integratie 2^e spoor.

WIA-dossier bedrijfsarts

Wanneer het na twee jaar niet gelukt is (volledig) te re-integreren kan jouw medewerker een aanvraag indienen bij het UWV voor een WIA-uitkering. Om deze aanvraag te compleet te maken, is het noodzakelijk dat de bedrijfsarts een actueel oordeel opstelt van de medische situatie en alle medische gegevens van het verzuimtraject noteert. Deze gegevens stuurt de bedrijfsarts naar jouw medewerker.

Helpdesk

Bij vragen kun je altijd bij ons terecht. Onze medewerkers zijn erop gericht jou zo spoedig mogelijk antwoord te geven op jouw vraag.

Open spreekuur bedrijfsarts

Volgens de Arbeidsomstandighedenwet moet je jouw medewerker in de gelegenheid stellen een open spreekuur (preventief spreekuur) te bezoeken. Dit spreekuur is bedoeld voor de medewerker die (nog) niet verzuimd. Jouw medewerker is dan in de gelegenheid om vragen te stellen over zijn gezondheid en welzijn in relatie tot het werk. Door tijdig advies in te winnen kan hij verzuim voorkomen. De anonimiteit van jouw medewerker is hierbij gewaarborgd. Er is daarom geen inhoudelijke terugkoppeling aan de werkgever.

Werkplekonderzoek

Een werkplekonderzoek richt zich op de optimale inrichting van de werkplek en het nemen van maatregelen om gezondheidsrisico's te verminderen. Een van onze (arbeids)deskundigen voert dit onderzoek uit. Je kan een werkplekonderzoek zowel preventief als curatief inzetten.

Risico Inventarisatie- en Evaluatie

Elk bedrijf met personeel moet zelf de gezondheid en veiligheidsrisico's uitzoeken en beoordelen. Daarnaast moet je ook een jaarplan opstellen. Een Plan van Aanpak met verbeteringsmaatregelen maakt deel uit van de RI&E. Onze veiligheidskundige kan je hierbij helpen en dit voor je opstellen. Er hoeft geen toetsing van de RI&E plaats te vinden wanneer alle medewerkers in het bedrijf samen 40 uur of minder werken. Daarnaast gelden vanaf 1 april 2011 andere regels voor bedrijven met maximaal 25 medewerkers. Deze werkgevers zijn ook niet meer verplicht hun RI&E te laten toetsen door een deskundige als zij gebruik maken van een goedgekeurde branche-RI&E.

P&O diensten

Naast onze verzuimbegeleiding bieden wij ook professionele ondersteuning op andere vlakken op het terrein van Personeel & Organisatie. Naast mediation bieden wij ondersteuning bij werving- en selectieprocedures, waarbij ook een potentieel beoordeling een mogelijkheid is. Ook bieden wij coaching voor jouw medewerkers of leidinggevenden en ondersteuning bij het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Voor advies over de inzet van P&O instrumenten, het opzetten van een P&O afdeling of voor de inzet van P&O expertise, bijvoorbeeld bij vervanging tijdens verlof of ziekte, is onze personeelsadviseur je graag van dienst.

Verzuimscan | basis

Krijg inzicht in hoe er operationeel met ziekteverzuim wordt omgegaan door het uitvoeren van een verzuimscan. Deze verzuimscan bestaat uit een analyse van verzuimcijfers, uitleg over hoe om te gaan met regelmatige verzuimers en hoe je medewerkers kan activeren en motiveren om ziekteverzuim te voorkomen. Ook ben je dan gelijk op de hoogte van de actuele wet- en regelgeving betreffende arbeidsongeschiktheid en re-integratie.

Verzuimscan | uitgebreid

Een uitgebreide verzuimscan geeft ook inzicht in hoe er operationeel en beleidsmatig met ziekteverzuim wordt omgegaan. Deze verzuimscan geeft extra informatie over het schrijven/updaten van verzuimbeleid, RI&E en het bespreken van actuele re-integratiedossiers. Onderdelen van de verzuimscan kunnen zijn; gesprekken met actuele verzuimers, gesprekken met management en het bezoeken van de werkplekken. Je ontvangt de uitkomsten persoonlijk in een advies samen met een plan van aanpak.

Re-integratie 2^e spoor (extern)

Keert jouw medewerker mogelijk niet meer terug in eigen of passend werk? Dan is het belangrijk om de mogelijkheden ergens anders op de arbeidsmarkt te onderzoeken. Dit noemen we re-integratie 2^e spoor. Wij hebben maatwerk afspraken gemaakt met diverse professionals op dit terrein. Zij begeleiden jouw medewerker op professionele wijze bij het zoeken naar een passende functie bij een andere werkgever.

Psychische interventies

Als uitval dreigt door slecht gedrag voor de geest en gezondheid, moet een dreigende of vastgelopen situatie veranderen naar een positievere houding. Vier tot zes sessies zijn meestal genoeg om mensen weer aan het werk te krijgen.

Mediation

Het kan voorkomen dat je binnen jouw organisatie te maken krijgt met een conflictsituatie. Het is mogelijk dat je hier niet op een goede manier uitkomt met jouw medewerker. Dan is het zinvol om een professionele, geregistreerde MfN Registermediator in te zetten. Deze conflictbemiddelaar kan er meestal in een aantal gesprekken voor zorgen dat beide partijen een positieve uitkomst krijgen. Soms kan dit betekenen dat jij en jouw medewerker besluiten uit elkaar te gaan. Soms hebben de gesprekken dusdanig helderheid van zaken gegeven dat je op goede voet weer verder kunt.