

Arbeids(on)geschiktheid

Het is in het belang van alle betrokkenen om arbeidsongeschiktheid/ziekteverzuim te voorkomen en waar het onvermijdbaar is om de duur ervan te beperken.

De werkgever schept hiertoe de voorwaarden door het voeren van een goed arbeidsomstandighedenbeleid. De verantwoordelijkheid voor de gezondheid berust bij de medewerker zelf. Ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid is iedereen echter verplicht de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften welke in het Jeroen Bosch Ziekenhuis gelden na te leven.

Klik hier

(<https://www.jeroenboschziekenhuis.nl/sites/default/files/documents/2019-01/nieuwemedewerker-integraal-verzuimbeleid.pdf>) voor het integraal verzuimbeleid binnen het JBZ.

Wat moet u doen als u ziek bent?

- U meldt zich zo snel mogelijk na aanvang van arbeidsongeschiktheid, ziek bij uw leidinggevende.
- U zorgt ervoor dat u in de eerste periode van verzuim voor de leidinggevende bereikbaar bent.
- U doet er alles aan om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen.
- U verricht indien mogelijk vervangende, aangepaste of tijdelijke arbeid, en neemt hier ook initiatieven voor.
- U bezoekt de bedrijfsarts indien u daartoe uitgenodigd wordt.
- U maakt indien u dat wenst een afspraak met de bedrijfsarts.
- U onderhoudt gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode contact met de leidinggevende.
- U meldt zich zodra mogelijk hersteld bij uw leidinggevende, ook als dat eerder is dan de bedrijfsarts aangaf.
- Bij dreigend verzuim bespreekt u vóór dit verzuim de problemen met uw leidinggevende (denk o.a. aan hoge werkdruk en/of stress, geplande medische ingrepen, privéproblematiek etc).

Wat doet uw leidinggevende?

- Is verantwoordelijk voor de uitvoering van het verzuim- en re-integratiebeleid en voert daarin de regie.
- Bespreekt de ziekmelding (aan de hand van de vragenlijst verzuimbegeleiding) en registreert bij daadwerkelijk arbeidsongeschiktheid in Hunite. Indien afwezig neemt hij/zij zelf (evt. waarnemer) zo spoedig mogelijk contact op met u.
- Beoordeelt en beslist over het wel of niet accepteren van (de duur) van een ziekmelding, het aanpassen van werkzaamheden en/of werktijden. De leidinggevende kan de afwezigheid ook anders labelen bijvoorbeeld als PLB uren.
- Neemt indien nodig contact op met verzuimcoach, adviseur P&O/verzuim en/of bedrijfsarts voor ondersteuning of advies
- Communiqueert met medewerkers wat zij in het kader van verzuimbegeleiding van hem/haar mogen verwachten en wat hij/zij van hen verwacht.
- Vult na ziekmelding, uiterlijk na 3 weken het intakeformulier in. Hierin wordt de ziekmelding vermeld, de reden waarom u niet kan werken en een eventuele adviesondersteuningsvraag vastgelegd
- Houdt contact met medewerkers die verzuimen.
- Bespreekt mogelijkheden van vervangende, aangepaste of tijdelijke arbeid.
- Voert re-integratie- en verzuimgesprekken met medewerkers en legt daarvan vast wat op basis van de Wet Verbetering Poortwachter noodzakelijk is. Vervult de rol van casemanager.
- Bespreekt verzuimgedrag in jaargesprek.
- Zorgt voor een goede afstemming met de bedrijfsarts, verzuimcoach en adviseur P&O/verzuim en eventuele andere

betrokkenen over verzuimende medewerkers.

Wat doet de bedrijfsarts?

- Is voor alle partijen adviseur bij zaken betreffende arbeid / arbeidsmogelijkheden en gezondheid.
- Zorgt voor de bedrijfsgeneeskundige begeleiding van arbeidsongeschikte medewerkers met als doel het bespoedigen van de (mogelijk aangepaste) werkhervatting.
- Werkt vanuit het principe dat wanneer werkgever en werknemer het over werken eens zijn, hij daar geen bezwaar tegen heeft.
- Treedt op als schakel tussen medewerker en het medische en paramedische circuit (voor zover dit direct te maken heeft met de werksituatie) met als doel om medische duidelijkheid en eenduidigheid te bereiken. Tevens als intermediair tussen medewerker en specialist om bepaalde individuele interne en externe hulpvragen te versnellen.
- Bij dreigend langdurig verzuim stelt hij op verzoek van de direct leidinggevende een probleemanalyse op en geeft de leidinggevende advies over de re-integratie.

Bent u langer dan 4 weken ziek?

- Uw leidinggevende gaat na of u mogelijk langdurig arbeidsongeschikt dreigt te worden.
- Is dit het geval dan wordt u altijd uitgenodigd bij de bedrijfsarts.
- De bedrijfsarts stelt in het kader van de Wet verbetering Poortwachter een probleemanalyse op. Hierin rapporteert hij zijn bevindingen omtrent mogelijkheden tot re-integratie.
- Op basis van deze probleemanalyse maakt u, uiterlijk in week 8, samen met uw leidinggevende een plan van aanpak. Hierin staat welke activiteiten, wanneer door u en uw leidinggevende ondernomen worden gericht op een zo spoedig mogelijke re-integratie.
- Zes wekelijks wordt dit plan van aanpak getoetst en geëvalueerd door u, uw leidinggevende en de bedrijfsarts. Zo ontstaat het re-integratieverslag. U levert hieraan een actieve bijdrage. Na week 26, 49, 73 weken vindt een formele evaluatie plaats. Hierbij zijn aanwezig u, de leidinggevende en de adviseur P&O/verzuim. Daarnaast wordt het plan van aanpak elke 6 weken geëvalueerd met u en uw leidinggevende.
- In week 86 ontvangt u van het UWV aanvraagformulieren voor de WIA.
- Als het er naar uit ziet dat u niet op korte termijn hersteld bent stuurt u uiterlijk in week 91 de WIA aanvraag en re-integratieverslag naar UWV.
- UWV beoordeelt of u en het JBZ voldoende re-integratie-inspanningen hebben geleverd.
- Als UWV oordeelt dat u te weinig inspanning hebt geleverd kan dat gevolgen hebben voor uw WIA uitkering.
- Als uw werkgever naar het oordeel van de UWV onvoldoende inspanning heeft geleverd wordt de WIA aanvraag uitgesteld en is de werkgever verplicht tot loondoorbetaling.
- In week 104 start de mogelijke WIA uitkering, indien een uitkering wordt toegekend.

U en uw leidinggevende kunnen zich gedurende het verzuimtraject laten bijstaan door de verzuimcoach en/of adviseur P&O Verzuim.

P&O-service / Arbo & Verzuim

Om een afspraak met de bedrijfsarts te maken kunnen medewerkers contact opnemen met P&O-service 073-553 3939

Code MDW-020