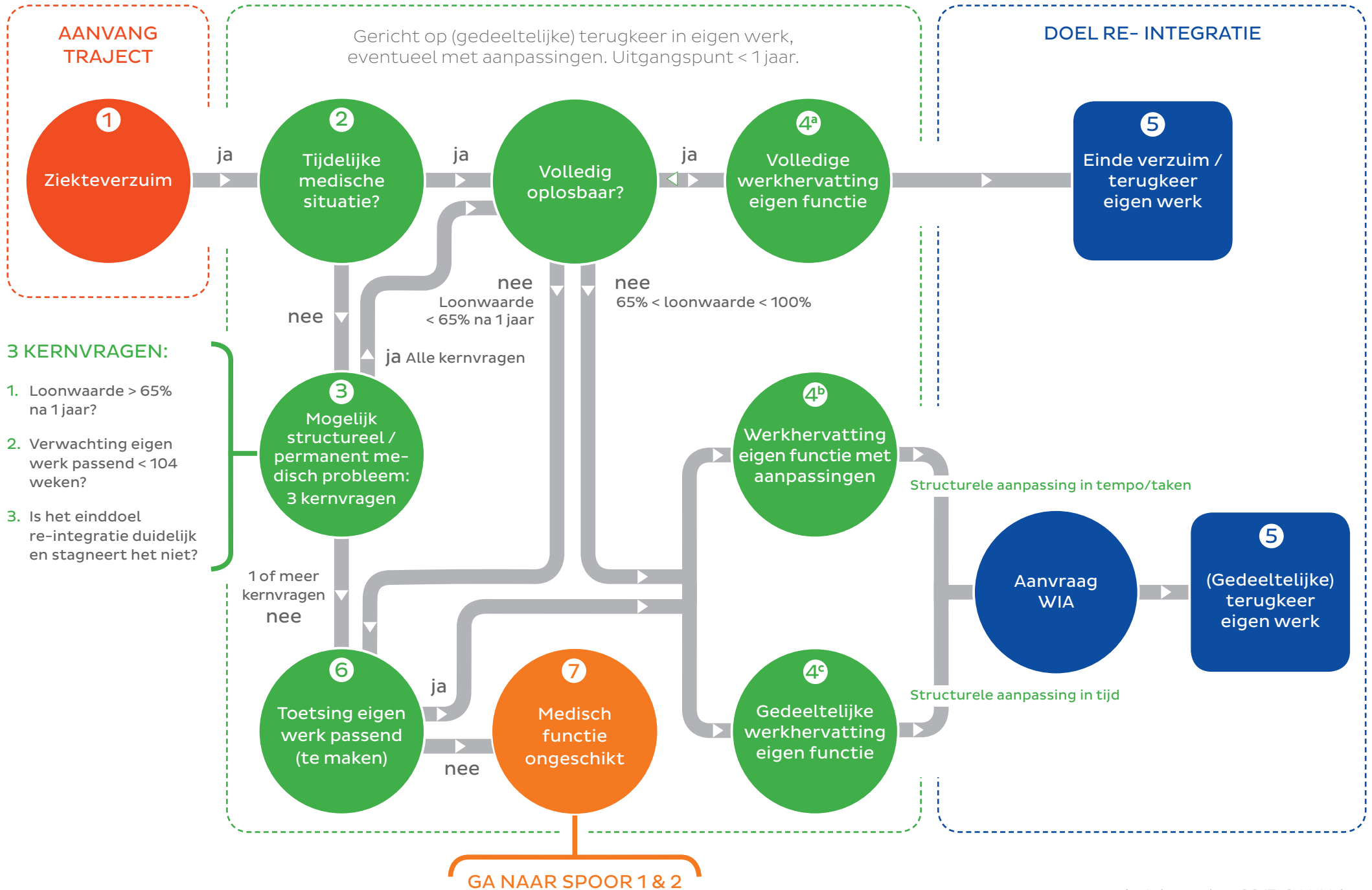


Spoor 0 - Re-integratie: terugkeer naar eigen werk



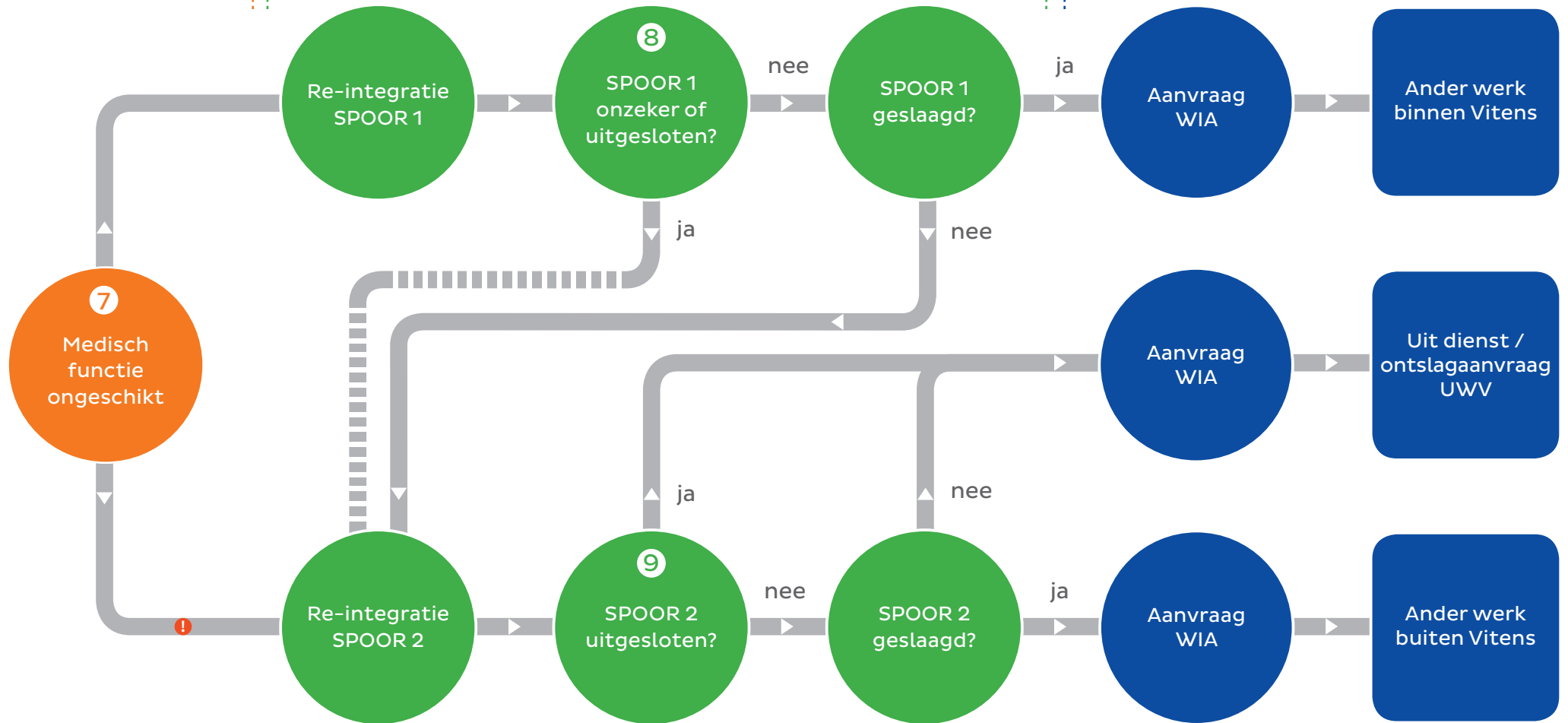
Spoor 1 & 2 - Re-integratie

AANVANG TRAJECT

Volgend op spoor 0

Gericht op (gedeeltelijke) werkhervatting in andere functie bij eigen werkgever (spoor 1) of (gedeeltelijke) werkhervatting bij andere werkgever (spoor 2).
Uitgangspunt > 1 jaar (of eerder indien van toepassing).

DOEL RE-INTEGRATIE



! Verzuim langer dan 1 jaar; naast spoor 1 ook altijd spoor 2 opstarten

Spoor 1 blijft altijd op de achtergrond doorlopen (als spoor 2 is opgestart). Gedurende traject moet getoetst blijven worden wat mogelijkheden voor werk binnen Vitens zijn.

1**Ziekteverzuim**

Is er sprake van ziekteverzuim? Is er sprake van ziekte of gebrek waardoor uitvoering van werkzaamheden (deels) niet mogelijk is?

- Bij twijfel over inzetbaarheid ten gevolge van medische argumentatie van de medewerker, maak direct een afspraak bij de bedrijfsarts.
- Psychische klachten? Maak direct een afspraak bij de bedrijfsarts.
- Fysieke klachten met potentieel langdurig verzuim tot gevolg? Maak direct afspraak bij de bedrijfsarts

Leidinggevende, medewerker. Ondersteuning door bedrijfsarts, HR Advies

2**Tijdelijke medische situatie?**

Vraag de bedrijfsarts of er sprake is van een tijdelijke situatie of een structureel / permanente situatie. Dit kan tijdens een spreekuurafpraak of bij het opstellen van de probleemanalyse.

- Leidinggevende, bedrijfsarts. Ondersteuning door HR Advies
- Leidinggevende en medewerker stellen samen, vóór de achtste verzuimweek, een Plan van Aanpak (PVA) op aan de hand van de uitkomsten van de probleemanalyse. Leg samen het einddoel van de re-integratie vast, kijk goed naar de drie kernvragen (punt 3). Leidinggevende en medewerker tekenen allebei het Plan van Aanpak.

3**Mogelijk permanent/structureel probleem: 3 Kernvragen**

Een structureel/permanent probleem wordt extern getoetst (zie ook punt 6 en 7) als één van de onderstaande vragen met “nee” wordt beantwoord:

- Komt de loonwaarde bij naderen eerste verzuimjaar, bij aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid, boven de 65%?
- Wordt het eigen werk binnen de eerste 104 verzuimweken passend?
- Het einddoel van de re-integratie is duidelijk en stagneert de re-integratie niet?

Leidinggevende, medewerker. Ondersteuning door HR Advies

Alle vragen met ‘ja’ beantwoord? Dan is het verzuim ‘volledig oplosbaar’ binnen de eigen functie:

- Terugkeer in de eigen functie
- Gedeeltelijke werkhervatting in de eigen functie
- Werkhervatting in de eigen functie met aanpassingen

4**Werkhervatting / gedeeltelijke werkhervatting**

Binnen 104 weken 100% werkhervatting in de eigen functie (4A)
 Gedeeltelijke werkhervatting of werkhervatting met aanpassingen, (4B, 4C) hierbij kan een WIA keuring noodzakelijk zijn. Gedurende 104 weken moet dan het dossier worden opgebouwd, conform de Wet Verbetering Poortwachter. Leidinggevende, medewerker en bedrijfsarts evalueren elke zes weken het dossier. Leidinggevende en medewerker zijn samen verantwoordelijk.

Ondersteuning door bedrijfsarts, HR Advies

5**(Gedeeltelijke) terugkeer eigen werk**

Leidinggevende en medewerker voeren een startgesprek. Dit is een evaluatiegesprek én een preventief verzuim gesprek in één. Onderwerpen: het verloop van het verzuimproces en het voorkomen van toekomstig verzuim. Doel van dit gesprek: Leren van verzuimsituaties en deze ombuigen in (individuele of generieke) preventieve maatregelen te voorkomen van toekomstig verzuim.

Leidinggevende, medewerker. Ondersteuning door HR Advies.

6

Toetsing eigen werk passend (te maken)

Zo snel mogelijk na punt 3, uiterlijk in de 10e verzuimmaand. Als beperkingen permanent/ structureel zijn en één of meer kernvragen bij punt 3 met "Nee" worden beantwoord dan moet leidinggevende in gesprek met medewerker. Doel is om medewerker te informeren dat onderzocht gaat worden of terugkeer naar de eigen werk mogelijk is.

- Leidinggevende regelt aansluitend de toetsing via opstellen inzetbaarheidsprofiel door bedrijfsarts en een onafhankelijk arbeidsdeskundig onderzoek door een arbeidsdeskundige.
- Ondersteuning HR Advies.

Conclusie arbeidsdeskundige is:

- Het werk is wel **passend te maken**, aan te passen: Doornemen arbeidsdeskundig rapport. Is het rapport kloppend en kun je je vinden in de uitkomsten? Zo ja, medewerker gaat naar 4a of 4b
- Medewerker is **functieongeschikt** (zie 7). Medewerker gaat naar spoor 1 & 2

Leidinggevende, medewerker, arbeidsdeskundige.
Ondersteuning door HR Advies.

7

Medisch functieongeschikt

Doornemen arbeidsdeskundig rapport. Is het rapport foutloos?

- Ja, opstellen bijstelling PvA door medewerker, leidinggevende en eventueel HR Advies
- Nee, rapport terug naar arbeidsdeskundige voor aanpassing.

Ondertekenen van bijstelling PvA door leidinggevende en medewerker. Dit is een formeel afscheidsmoment, medewerker keert niet meer terug naar het eigen werk.

8

Spoor 1 onzeker of uitgesloten

Start spoor 2 re-integratie ook in het eerste jaar als:

- geen mogelijkheden binnen spoor 1 en/of;
 - mogelijkheden binnen spoor 1 onvoldoende aansluiten bij de belastbaarheid;
 - bedrijfsarts spoor 2 adviseert en dit niet door een arbeidsdeskundige wordt tegengesproken.
- (de eerste 2 bullits staan in principe helder beschreven in het arbeidsdeskundig rapport)

Leidinggevende, medewerker, arbeidsdeskundige. Ondersteuning door HR Advies.

9

Spoor 2 uitgesloten

Als de kans van slagen in spoor 2 nihil en dus geen reële stap is, dan moet dit worden onderbouwd aan de hand van een haalbaarheidsonderzoek.

Leidinggevende, medewerker, arbeidsdeskundige. Ondersteuning door HR Advies.

Einddoel PA wijzigt | Mocht de medische situatie van medewerker verbeteren of verslechteren dan kan dat gevolgen hebben voor het einddoel van het Plan van Aanpak. Maak een afspraak bij de bedrijfsarts voor een nieuw inzetbaarheidsprofiel en vraag naar de noodzaak van een nieuw arbeidsdeskundig onderzoek.