

# 1 Van te voren hebben medewerker en leidinggevende afgesproken:

## Dat medewerker:

- 1 Zich afvraagt Wat zijn de consequenties van mijn verminderde inzetbaarheid en hoe los ik dat op?
- 2 Wat kan ik zelf regelen (met klanten, collega's)?
- 3 Is er ander werk beschikbaar en hoe regel ik dat?
- 4 Welke bepalingen in de CAO, verlofregelingen én het verzuimprotocol zijn van toepassing?

## Dat leidinggevende:

- 1 Stimuleert en checkt dat medewerker nadenkt en moeite doet om te komen tot een voorstel
- 2 Weet wat het protocol van beiden verwacht
- 3 De goede beoordelingscriteria kent om aanvraag van de medewerker op de juiste verlofsoort te beoordelen
- 4 Altijd beschikt altijd over passend werk ('vensterbankwerk')
- 5 Op de hoogte is van nut en beschikbaarheid van voorzieningen en interventies voor re-integratie

# 2

## Contactmoment

### De 6 C's bespreken uitmondend in:

#### Voorstel:

medewerker geeft aan in welk opzicht de cliënt nog wel kan worden bediend, welke werkzaamheden hij niet kan doen en welke (alternatieve) werkzaamheden hij wél kan uitvoeren

#### Need to know:

- Bij een probleem over gezondheidsproblemen: zelf ziek **en daardoor** niet inzetbaar voor eigen werk?
- Ander werk wel mogelijk?
- Werk mensgeschikt te maken?
- Is sprake van een verlofvraag?
- Advies deskundige nodig?

#### Werkvoorraad:

leidinggevende heeft zicht op aanwezige (alternatieve) werkzaamheden

# 3

## Afweging

Niet inzetbaar

Deels inzetbaar

Anders

Altijd

# 4

## Inzetbaarheid herstellen (Re-integratie)

OK, herstellen

Bij ziekte of gebrek, verleen medewerker ziekteverlof en leg vast:

- telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- werkafspraken met betrekking tot uit te voeren taken en werkzaamheden;
- De wijze waarop terugkeer naar werk invulling kan krijgen;
- of de werknemer valt onder een vangnetbepaling op grond van de Ziektewet (maar niet welke vangnetbepaling: zwangerschap, orgaandonatie, no-riskpolis);
- sprake van arbeidsongeval
- sprake van een verkeersongeval (in verband met regres);
- Afspraak over volgend persoonlijk (telefonisch) contact moment.

Bij twijfel over herstel of inzetbaarheid

Medewerker krijgt ziekteverlof met aanvullende afspraken: bijvoorbeeld langdurig, verzuim oproep bedrijfsarts, frequent verzuimgesprek (altijd ná herstel). Afspraken en vervolcontact vastleggen en geplande actie uitvoeren.

OK, aan de slag

Medewerker en leidinggevende maken afspraken over alternatieve, passende werkzaamheden de aard en duur ervan. De verwachte opbrengst, in de vorm van loonwaarde, voor de afgesproken periode worden vastgelegd.

Bij twijfel over herstel of inzetbaarheid

Medewerker en leidinggevende maken afspraken over inzet in werkzaamheden maar laten dit (bij twijfel) toetsen door de bedrijfsarts.

Ander soort verlof ?

Er kan geen aanspraak worden gedaan op ziekteverlof met loondoorbetaling, andere verlof soort is van toepassing. Maak afspraak over duur en contactmomenten.

Verzoek tot regulier verlof

Er is geen grondslag voor het inzetbaarheidsverlies. Medewerker gaat aan het werk of neemt (indien mogelijk) deels eigen verlof op.

# 5

1. Er worden geen medische gegevens vastgelegd van medewerkers
2. De leidinggevende vraagt bij eerste contact altijd: 'wat betekent dit voor je werk?' en/of: 'wat stel je voor?'
3. Alleen de bedrijfsarts kan de belastbaarheid en capaciteiten in relatie tot de ziekte vaststellen. De leidinggevende of arbeidsdeskundige kan daarna de resterende verloren verdiencapaciteit vaststellen. Raadpleeg de bedrijfsarts bij twijfel over passend werk of re-integratie.
4. Vraag de medewerker de gemaakt afspraken en acties vast te leggen en jou te sturen