



SAMEN GEZOND AAN HET WERK

Alle informatie over (het
voorkomen van) langdurige
ziekte en over re-integreren.

Voorwoord

Dagelijks sta jij direct of indirect klaar voor mensen die hulp nodig hebben. Dat is jouw taak. En die voer je met plezier uit. Vanuit Lentis doen we er alles aan om jouw werkplezier te bevorderen. Toch kan het zijn dat je onverhoopt en plotseling minder goed functioneert tijdens je werk. Dan is het goed om te weten welke stappen je moet ondernemen. En wat je vanuit Lentis kunt verwachten, als het even minder goed gaat.

Deze brochure is geschreven voor alle medewerkers. Want iedereen moet zich prettig kunnen voelen op werk. Niemand kiest ervoor om uit te vallen en het kan ons allemaal overkomen. Dankzij deze brochure ben jij alvast in grote lijnen voorbereid, zodat je niet voor verrassingen komt te staan.

In 16 pagina's leggen we je stapsgewijs uit welke verantwoordelijkheden je hebt als je merkt dat je niet optimaal kunt functioneren. En wat je van je leidinggevende kunt verwachten. Zodat we ons er samen voor kunnen inzetten dat jij gezond blijft en met plezier je werk kunt blijven doen.

Samen gezond aan het werk

Inleiding	4
Gezamenlijke verantwoordelijkheid	5
Inspanningen en keuzes om verzuim te voorkomen en te bespreken	5
Openheid en effectieve dialoog	5
Proactief	5
Aandacht	6
Deskundigheid	6
Wederzijdse verwachtingen	7
Verschillende rollen in het proces	8
• De medewerker	8
• De leidinggevende	8
• De bedrijfsarts	8
• HR-adviseur	8
• Bedrijfsmaatschappelijk werk	8
• Directie	8
Verzuim en vakantie	9
Opbouw vakantie tijdens ziekte	
Ziek in de vakantie	
Voorkomen van verzuim	9
Frequent kort verzuim	10
Arbeidsconflict	10
Open spreekuur	11
Lentis Leefstijl	11
De Wet verbetering poortwachter: Wat is het?	12
Stappen van de Wet verbetering poortwachter	12
Vragen?	16

Inleiding

Bij Lentis streven we ernaar om het beste in mensen naar boven te brengen. We willen dan ook dat onze medewerkers graag bij ons werken.

Omdat we goed voor onze cliënten willen zorgen, hebben we vitale medewerkers nodig. Als medewerker bij Lentis heb je namelijk een voorbeeldfunctie. Zorg je goed voor een ander? Dan ook voor jezelf!

Onze werknemers zijn:

- Proactief, deskundig en meedenkend;
- Persoonlijk betrokken en gemotiveerd om verzuim te voorkomen, dan wel op te lossen;
- Gezamenlijk verantwoordelijk voor verzuim.

Zowel werkgever als werknemer zijn verantwoordelijk voor (het voorkomen van) verzuim. We zetten in op duurzame inzetbaarheid en informeren als er toch sprake is van verzuim. Alle diepgaande informatie over deze gezamenlijke verantwoordelijkheid kun je lezen in ons Verzuimprotocol, waar de Centrale Ondernemingsraad mee heeft ingestemd.

In deze brochure nemen we je mee langs de belangrijkste informatie van het Verzuimprotocol.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Inspanningen en keuzes om verzuim te voorkomen en te bespreken

Onder 'verzuim' verstaan we een korte of langere periode van afwezigheid van werk, vanwege een ziekte of klacht. Als hier sprake van is, dan gaan we ervan uit dat de ziekte of klacht daadwerkelijk aanwezig is. Die stellen we dus niet ter discussie.

Lentis wil uiteraard dat jij met plezier naar je werk gaat en gezond bent. Lukt dat niet? Dan bespreek je samen met je leidinggevende wat er mogelijk is om aan het werk te blijven, of om weer aan het werk te gaan.

Hoe langer je niet werkt, des te moeilijker wordt het om je werk weer succesvol te hervatten. Onderzoek toont aan dat als de drempel om terug te keren steeds hoger wordt, je steeds meer afstand gaat nemen van je werk. Om deze reden schrijft de Wet verbetering poortwachter voor dat de re-integratie al op je eerste verzuimdag begint. Vanuit Lentis gaan we snel onderzoeken en bespreken wat de mogelijkheden zijn om bij je werk betrokken te blijven. Op die manier kunnen we verzuim beperken en/of voorkomen.

Openheid en succesvolle dialoog

In ons verzuimbeleid hechten we veel waarde aan openheid. Om die reden proberen we actief met je in gesprek te blijven. Van jou verwachten we dat die openheid wederzijds is. Natuurlijk hoef je geen onderwerpen te bespreken die je leidinggevende niet aangaan, zoals medische zaken. Het gaat erom dat je vroegtijdig en transparant met elkaar in gesprek gaat om samen naar werkgerelateerde oplossingen toe te werken.

Proactief

Je bent er verantwoordelijk voor om op tijd en zo goed mogelijk actie te ondernemen als jouw inzetbaarheid minder wordt/dreigt te worden.

Hierin speelt je leidinggevende een belangrijke rol: hij/zij is alert op signalen die aangeven dat het minder goed met je gaat. Maar het is ook belangrijk dat je zelf op tijd aangeeft dat je problemen of belemmeringen in je werk ervaart. Mogelijk lukt het jullie dan om verzuim te voorkomen. Uiteindelijk ben jijzelf verantwoordelijk voor jouw inzetbaarheid. Je leidinggevende kan je slechts faciliteren.

Het helpt om vroegtijdig met je leidinggevende in gesprek te gaan. Jullie kunnen dan op een rustige en prettige manier afspraken maken over (het voorkomen van) verzuim.

Aandacht

Vanuit Lentis zijn we nauw betrokken bij onze cliënten, zodat wij hen goed kennen. Deze betrokkenheid is ook enorm belangrijk in ons verzuimbeleid. Hier ligt een taak voor jouw leidinggevende. Hij of zij blijft persoonlijk betrokken, zowel bij het ondersteunen en het voorkomen van verzuim, als bij jouw verzuim- en re-integratie proces.

Jij en je leidinggevende blijven dus met elkaar in gesprek over de balans tussen wat moet en wat jij kunt. Je leidinggevende heeft aandacht voor jou en is op een warme, zakelijke manier betrokken bij jouw situatie.

Re-integratie is altijd maatwerk, wat inhoudt dat jij en je leidinggevende continu met elkaar afstemmen wat jij ondanks belemmeringen nog wel kunt doen. Belangrijk voor maatwerk is dat er wederzijds respect is, zorgvuldige aandacht, regelmatig overleg, flexibiliteit, een (pro)actieve opstelling en bereidheid om naar creatieve oplossingen te zoeken. Heb je het gevoel dat je hiervoor niet goed terechtkunt bij je leidinggevende? Benader dan een HR adviseur om over jouw reïntegratie te praten.

Deskundigheid

Lentis verwacht dat alle medewerkers relevante kennis paraat hebben om deze proactief en doelgericht in te zetten als het gaat om de (in)directe begeleiding van onze cliënten. Deze houding moeten we ook naar onszelf hebben als het even minder goed gaat. Als medewerker weet jij als geen ander op welke punten het minder goed gaat in je werk.

Jij weet ook wat jij nodig hebt om jouw inzetbaarheid te vergroten en/of taken te kunnen uitvoeren. Om deze reden ben jij er zelf verantwoordelijk voor om preventief in gesprek te gaan met je leidinggevende, zodat jij duurzaam kunt re-integreren.

Belangrijk is dat je je proactief opstelt en meedenkt. Hierbij kun je rekenen op de ondersteuning van jouw leidinggevende. Heb je het gevoel dat er iets misgaat vanuit onze begeleiding? Dan mag je ons daarop aanspreken.

Wederzijdse verwachtingen

Als medewerker ben je verantwoordelijk voor het voorkomen van verzuim, alsook voor het proces van re-integreren. Vanuit Lentis zijn wij hier ook voor verantwoordelijk.

→ Samen: Signaleren we knelpunten en bespreken we punten die aanleiding kunnen zijn voor verzuim, of je inzetbaarheid kunnen beïnvloeden;

→ Jij: Neemt bij ziekte verantwoordelijkheid voor de overdracht van lopende werkzaamheden of voor het afzeggen van afspraken;

Lentis: Denkt met je mee over de overdracht van werkzaamheden;

→ Jij: Meldt je persoonlijk en op tijd ziek bij je leidinggevende;

Lentis: Stelt jouw ziekte niet ter discussie

→ Samen: Bespreken we mogelijkheden om je zo snel en goed als mogelijk te laten re-integreren;

→ Jij: volgt de geldende procedures en afspraken;

Lentis: Voorziet je van de juiste informatie en staat klaar als je vragen hebt;

→ Samen: Werken we actief aan begeleiding en re-integratie;

Jij: Bent beschikbaar en bereikbaar voor je leidinggevende, bedrijfsarts en eventuele andere deskundigen die je kunnen ondersteunen;

→ Lentis: Is beschikbaar en bereikbaar om je te begeleiden;

Jij: Bent verplicht om (passende of gangbare) arbeid te verrichten waartoe de werkgever je in de gelegenheid stelt;

→ Lentis: Denkt actief mee over werkzaamheden die je zou kunnen doen.

Weten wat je nog meer van Lentis kunt verwachten? Bekijk ook de [Providerboog](#) op Lentisnet.

Verschillende rollen in het proces

De medewerker

De medewerker werkt mee aan re-integratie en accepteert aangepast werk. De medewerker houdt actief contact met de leidinggevende. De medewerker doet alles om te zorgen voor een snel herstel en werkt mee aan voorgestelde interventies. De medewerker en leidinggevende zijn samen verantwoordelijk (zie ook het verzuimprotocol).

De leidinggevende

Tijdens jouw verzuimbegeleiding voert je leidinggevende de regie. Hij of zij is ook je casemanager. Een belangrijk onderdeel van zijn of haar sturingstaken is het voorkomen van verzuim.

De bedrijfsarts

De bedrijfsarts geeft begeleiding op gebied van sociaal-medische vragen. Hij of zij adviseert jou en het management over inzetbaarheid, verzuim(preventie) en re-integratie.

HR-adviseur

De HR-adviseur ondersteunt jouw leidinggevende bij het uitvoeren van zijn of haar taken, bijvoorbeeld door te adviseren en te coachen met betrekking tot het re-integratietraject.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

Gedurende je verzuim bieden we de optie aan om met bedrijfsmaatschappelijk werk in gesprek te gaan, zodat je uit je verzuimperiode kunt komen. Dit gesprek kun je ook al voeren voordat je uitvalt (zie Lentisnet).

Directie

Binnen jouw organisatieonderdeel is de directie eindverantwoordelijk voor verzuim en het re-integratiebeleid.



Verzuim en vakantie

Opbouw vakantie tijdens ziekte

Tegenwoordig gaat de opbouw van de wettelijke vakantie-uren bij ziekte gewoon door.

Omdat de opbouw van je wettelijke vakantie-uren tijdens je periode van ziekte doorgaat, kun je tijdens (langdurige) ziekte ook vakantiedagen opnemen. Dit is alleen aan de orde wanneer de bedrijfsarts vindt dat je kunt re-integreren. In dat geval word je geacht de wettelijke vakantiedagen gewoon op te nemen. Tijdens je re-integratie kan het namelijk prettig zijn om even niet aan de re-integratie-verplichtingen te hoeven voldoen. Of je in die periode echt op vakantie gaat is niet van belang. Wanneer zo'n situatie zich voordoet dan neem je voor al je contracturen per week verlof op.

NB: Ben je langer dan een halfjaar ziek? Dan vindt er conform CAO een herberekening plaats.

Ziek tijdens een vakantie?

Als je tijdens je geplande vakantie in een situatie belandt waarbij verzuim onontkoombaar is, dan meld je dit meteen bij je leidinggevende. Je geeft je verpleegadres door en het nummer waarop je bereikbaar bent. Eenmaal thuisgekomen neem je contact op met je leidinggevende.

Voorkomen van verzuim

Dialogo medewerker - leidinggevende

In veel gevallen is (langdurig) verzuim te voorkomen als een medewerker en zijn/haar leidinggevende vroegtijdig met elkaar in gesprek gaan. Maar ook de betrokkenheid van andere medewerkers is van belang. Zoals je HR-adviseur, bedrijfsarts (open spreekuur) of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Jouw leidinggevende gaat vroegtijdig met je in gesprek als hij/zij signalen opvangt. Samen kunnen jullie nadenken over mogelijke oplossingen.

Frequent kort verzuim

Ben je in de afgelopen 12 maanden drie keer of vaker ziek geweest? Dan is er sprake van kort frequent verzuim. In zo'n situatie zal je leidinggevende met je in gesprek gaan. In die situatie kunnen je leidinggevende en het team namelijk niet goed op je rekenen. Bovendien kan frequent verzuim leiden tot langdurige uitval.

Als je in gesprek bent met je leidinggevende, staat de reden van jouw afwezigheid niet ter discussie. Jullie spreken elkaar zodat je kunt benoemen of je in balans bent en wat je nodig denkt te hebben om toekomstig (lang) verzuim te voorkomen. Jullie spreken af wanneer jullie evalueren. En deze afspraken worden vastgelegd in een verslag dat wordt opgenomen in je verzuimdossier.

Arbeidsconflict

Er is sprake van een arbeidsconflict als arbeidsverhoudingen verstoord zijn en het (tijdelijk) niet lukt om normaal met een of meerdere collega's te werken.

Omdat Lentis veel waarde hecht aan openheid, is het belangrijk om continu met elkaar in gesprek te blijven, juist wanneer er sprake is van een (dreigend) conflict. Bespreek signalen op tijd. Want dan kan je samen met je leidinggevende nadenken over een oplossing. Doe je dit, dan kunnen jullie escalatie van je klachten voorkomen.

Mocht er een arbeidsconflict ontstaan, dan voert Lentis het conflict nooit als reden aan voor verzuim. Wel kan er dan een (korte) interventieperiode met je worden afgesproken. Dat is een afkoelperiode waarin je je loon behoudt terwijl je niet werkt. Daarnaast moet jouw leidinggevende een bemiddelingstraject opstarten, waarbij hij of zij zich kan laten adviseren door HR.

Om arbeidsconflicten op te lossen kan bedrijfsmaatschappelijk werk worden ingeschakeld. Ook kun je gebruikmaken van 'mediation'. Dan zoeken partijen met de hulp van een neutrale bemiddelaar (de mediator) naar oplossingen.

Mocht je behoefte hebben aan ondersteuning in een dergelijke situatie dan kun je een beroep doen op de vertrouwenspersonen van Lentis.



Open spreekuur

Als je vragen hebt over je inzetbaarheid, ook als er geen sprake is van verzuim, kun je de bedrijfsarts bezoeken. Dit kun je volgens de wet doen zonder dat je leidinggevende hiervan op de hoogte is.

In vrijwel alle gevallen hebben we de voorkeur dat je jouw vragen eerst met je leidinggevende bespreekt. Zo kunnen jullie gezamenlijk maatregelen nemen en eventuele vragen aan de bedrijfsarts kunnen voorleggen.

Lentis Leefstijl

Wil je aan je herstel werken, of verzuim voorkomen, maar niet meteen in gesprek met een bedrijfsarts? Binnen Lentis hebben we natuurlijk meer kennis en expertise over het krijgen van een gezonde werk- en leefstijl. Lentis Leefstijl organiseert in samenwerking met HR allerlei activiteiten, trainingen en evenementen om een gezond werkklimaat te ondersteunen. Op de lentisnetgroep van Leefstijl vind je hier meer informatie over.

De Wet verbetering poortwachter: Wat is het?

Volgens de Wet verbetering poortwachter hebben werkgever en werknemer vanaf de eerste week van de verzuimmelding een aantal verplichtingen. Zo zijn zowel werkgever als medewerker en bedrijfsarts verplicht om ervoor te zorgen dat een zieke medewerker weer zo snel als mogelijk is aan het werk kan.

Binnen Lentis gelden deze regels ook. De werkgever heeft een actieve rol bij de re-integratie. Als medewerker verwachten wij van jou dat je hieraan meewerkt.

Stappen van de Wet verbetering poortwachter

Dag 1 tot week 5

(Actie medewerker en leidinggevende)



Jij meldt je op de eerste ziektedag persoonlijk ziek bij je leidinggevende. De leidinggevende registreert de ziekmelding in het systeem.

Je stemt samen met jouw leidinggevende – in een persoonlijk gesprek – de adviesvraag voor de bedrijfsarts af. Jullie hebben regelmatig contact – liefst op de werkplek – over de situatie en het vervolg.

Week 6: Probleemanalyse

(Actie leidinggevende en bedrijfsarts)



Als je na zes weken nog ziek bent, moet er een probleemanalyse worden gemaakt. De bedrijfsarts stelt deze op. Hierin beschrijft de bedrijfsarts onder andere je beperkingen en mogelijkheden. En hij geeft een richtinggevend advies waarmee je samen met je leidinggevende afspraken kunt maken over de mogelijke (eventuele gedeeltelijke) werkhervatting. De bedrijfsarts stelt een probleemanalyse op, op basis van de uitkomsten van je bezoek aan het spreekuur.

Week 8: Plan van aanpak

(Actie medewerker en leidinggevende)



Uiterlijk in de achtste week van het verzuim maken jij en jouw leidinggevende een plan van aanpak. De bevindingen van de bedrijfsarts worden hierin meegenomen.

Vanaf week 1 tot week 104 zal de leidinggevende minimaal iedere zes weken een voortgangsgesprek met je voeren. Ook de medewerker heeft een verantwoordelijkheid om te zorgen dat deze gesprekken regelmatig gevoerd worden. Deze gesprekken zijn gericht op het benutten van kansen en mogelijkheden richting werkhervatting.

Week 46: Eerstejaarsevaluatie

(Actie medewerker/ leidinggevende/
bedrijfsarts)



Tussen week 46 en 52 van het verzuim bespreek je samen met je leidinggevende de arbeidsongeschiktheid en de voortgang in de re-integratie. Lentis zal hierbij mogelijk vragen om een arbeidsdeskundig onderzoek. De uitkomsten hiervan worden meegenomen in de te stellen doelen voor het tweede ziektejaar. Ook in het tweede ziektejaar gaat de verzuimbegeleiding door en wordt er minimaal iedere zes werken een voortgangsgesprek met je gevoerd door je leidinggevende net zoals in de periode daarvoor.

Er wordt op basis van de eerstejaarsevaluatie een plan van aanpak gemaakt voor de re-integratie binnen en buiten de organisatie. Ook wordt het tweede spoor zo nodig gestart met behulp van een externe organisatie.

Week 88 t/m 93: Re-integratieverslag en aanvraag WIA

(Actie medewerker en leidinggevende)



Als je na 91 weken het werk nog niet (volledig) hebt hervat, moet Lentis een re-integratieverslag opleveren waarmee je een WIA-uitkering kunt aanvragen. In dit verslag beschrijven de bedrijfsarts, Lentis en jijzelf een visie op jouw re-integratie. In week 87 ontvang je een brief van het UWV waarin staat hoe je de WIA aan kunt vragen. De bedrijfsarts stuurt de medische info rechtstreeks aan jou als medewerker (dit in verband met de privacy wetgeving) en geeft een actueel oordeel over de situatie. Samen met je leidinggevende maak je een eindevaluatie.

Week 94 t/m 104: WIA-keuring UWV

(Actie medewerker en leidinggevende)



UWV beoordeelt op basis van het re-integratieverslag of jij en Lentis er alles aan hebben gedaan om de instroom in de WIA te voorkomen. Jij en je leidinggevende bespreken de consequenties van de beslissing voor de samenwerking (eventueel wordt bezwaar aangetekend tegen de UWV-beslissing). Ook nodigt UWV je uit voor een WIA-onderzoek. Als UWV vindt dat je te weinig aan je re-integratie hebt gedaan, dan kan een uitkering worden geweigerd. Heeft Lentis volgens het oordeel van UWV niet genoeg gedaan aan de re-integratie, dan kan Lentis een boete krijgen.

Loondoorbetaling



Langdurig verzuim kan gevolgen hebben voor je inkomen. Hoe dit precies zit is afhankelijk van de Cao waar je onder valt. In de Cao GGZ vindt vanaf 26 weken een korting op je inkomen plaats. Wil je precies weten hoe het zit? Kijk in je Cao voor meer informatie.

Mocht je in aanmerking komen voor een WIA-uitkering dan verwijzen we je graag door naar de folder: Ik ontvang een WGA-uitkering, wat betekent dit voor mij? Deze folder is te vinden op Lentisnet.

Vragen

Heb je naar aanleiding van deze brochure nog vragen? Voor meer informatie kun je contact opnemen met je HR-adviseur.

Aan deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend.
Mocht je in een situatie komen waarin er juridische stappen worden gezet, dan is het verzuimprotocol leidend.

Lentis GGz
E 6
9471 KA Zuidlaren

L ... | 04-2022