Stappenplan voor medewerkers

Het verzuimproces bij Richting

Dag 1

Je meldt je ziek

Je werkgever geeft je ziekmelding direct door aan de arbodienst, in jouw geval Richting. De casemanager neemt contact op met je leidinggevende om te horen of het om kort of lang verzuim gaat. Als de werkgever lang verzuim verwacht, dan neemt de casemanager contact met jou op voor een intake en kan er, indien van toepassing, een spreekuur ingepland worden bij een van de spreekuurhouders van Richting.

1

Week 6-13

Probleemanalyse opstellen

Bij ziekte wordt er na uiterlijk zes weken een spreekuur bij een bedrijfsarts ingepland. De bedrijfsarts stelt vast wat je wel en niet kunt in het werk en legt dit vast in de probleemanalyse. Als de verwachting is dat je binnen 13 weken je eigen werk weer volledig kunt doen, is een spreekuur en het opstellen van een probleemanalyse niet noodzakelijk. In dat geval kan de casemanager de re-integratie blijven monitoren. Mocht het nodig zijn, dan is er een mogelijkheid om alsnog een spreekuur in te plannen bij een spreekuurhouder.

2

Elke 4-6 weken

Evalueren met je werkgever/leidinggevende

Elke 4 tot 6 weken bespreek je samen met je werkgever hoe het met jou en met de re-integratie in het werk gaat. Eventuele nieuwe afspraken leggen jullie samen vast in een tussentijds evaluatieformulier.

Week 8-14

3

Plan van aanpak opstellen

Uiterlijk twee weken nadat de arts de probleemanalyse heeft opgesteld, stel je samen met je werkgever een plan van aanpak op. Dit plan vul je in voor de komende periode, op basis van het advies van de arts. In het plan van aanpak maak je samen met je werkgever afspraken over contactmomenten, de terugkeer in het eigen werk en jullie visie hierop.

Elke 4-8 weken

Vervolgafspraak met een spreekuurhouder

Tijdens het re-integratieproces houdt de casemanager contact met zowel jou als je werkgever om de voortgang te monitoren. Afhankelijk van jouw situatie heb je daarnaast periodiek afspraken met een spreekuurhouder van Richting.

Week 42-52

5

Inzetbaarheidsprofiel en arbeidsdeskundig onderzoek

De bedrijfsarts stelt een inzetbaarheidsprofiel (IZP) op om jouw belastbaarheid en medische mogelijkheden in kaart te brengen. Indien nodig, en alleen met jouw toestemming, wordt hiervoor informatie opgevraagd bij je behandelaar.

Daarnaast adviseert de bedrijfsarts of een arbeidsdeskundig onderzoek nodig is. Dit gebeurt bij twijfel of je binnen 15 maanden volledig kunt terugkeren in je eigen functie. De arbeidsdeskundige beoordeelt vervolgens of terugkeer naar eigen werk haalbaar is of dat er gezocht moet worden naar een passend alternatief.

4

Week 42

Ziekmelding doorgeven aan het UWV

In week 42 wordt jouw (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid doorgegeven aan het UWV. Het doorgeven van jouw arbeidsongeschiktheid kan door je werkgever gedaan worden via het online portal van het UWV of door Richting.

richting

Week 52 — 6

Eerstejaarsevaluatie

Ben je nog niet volledig aan het werk? Dan evalueer je uiterlijk aan het einde van het eerste ziektejaar de voortgang met je werkgever. Samen stellen jullie dan de eerstejaarsevaluatie op.

7

Week 52-104

Spoor 2-traject

Wanneer terugkeer naar je eigen functie of ander werk bij je huidige werkgever niet mogelijk is, adviseert de arbeidsdeskundige een spoor 2-traject. In dit traject onderzoek je de mogelijkheden voor een duurzame functie bij een andere werkgever. Vaak wordt er gekozen voor een 'tweesporenbeleid' (spoor 1 en 2): je blijft dan re-integreren bij je eigen werkgever, terwijl je tegelijkertijd buiten de organisatie naar werk zoekt. Ook tijdens dit traject blijf je het spreekuur bezoeken en houd je contact met je casemanager.

Week 88

Voorbereiding WIA-aanvraag

Je ontvangt een brief van het UWV waarin staat voor wanneer je een WIA-uitkering aan kan vragen. Samen met je werkgever verzamel je alle documenten die nodig zijn om de uitkering aan te vragen. Bekijk de website van het UWV voor meer informatie over de WIA-uitkering.

8

Week 88-90 — 9

Actueel oordeel opstellen

De bedrijfsarts stelt naar aanleiding van de vervolgafspraak het actueel oordeel en de medische informatie over de afgelopen twee jaar op. De medische informatie zal de casemanager vanwege de privacywetgeving alleen naar jou sturen.

Week 93 — 11

Indienen WIA-aanvraag

Let op: de WIA-aanvraag en de medische informatie van de arts verstuur je zelf naar het UWV. Dit kan online via de website van het UWV (met DigiD) of aangetekend per post.

De overige re-integratiedocumenten, zoals de probleemanalyse en het plan van aanpak, verstuur je samen met je werkgever. Op jouw verzoek kan de werkgever deze documenten ook online naar het UWV sturen. Doe dit uiterlijk één dag nadat je zelf de WIA-uitkering hebt aangevraagd.

10 — **Week 91**

Eindevaluatie

Samen met je werkgever stel je de eindevaluatie op. Hierbij gebruiken jullie het actueel oordeel van de bedrijfsarts als uitgangspunt.

12 — **Vanaf week 104**

Toekomst dienstverband

Na 104 weken ziekte eindigt de wettelijke loonbetalingsplicht van je werkgever. Vanaf dat moment verandert je inkomenssituatie en stap je over op een uitkering van het UWV, meestal de WIA-uitkering. Het is belangrijk om te weten dat je zelf actie moet ondernemen als de besluitvorming bij het UWV langer duurt dan gepland. In dat geval moet je namelijk zelf een voorschot op je uitkering aanvragen bij het UWV om te voorkomen dat je tijdelijk zonder inkomen komt te zitten.

Zodra de definitieve WIA-beschikking binnen is, bespreek je met je werkgever de toekomst van je dienstverband. Samen bekijken jullie de mogelijkheden binnen de organisatie. Dit kan betekenen dat je in dienst blijft in je eigen (aangepaste) functie of dat er een andere passende rol wordt gezocht. Als er binnen de organisatie geen mogelijkheden meer zijn, kan in onderling overleg besloten worden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.