

# Presentatie LiemersNovum



**LIEMERSNOVUM**  
PRIMAIR ONDERWIJS



26 juni 2018

# Even voorstellen

Jan Heinen, *zelfstandig  
bedrijfsarts*



Aanwezig: *maandag*

Locatie: *Piet Heinstraat  
5, 7204 JN Zutphen*

Bereikbaar via

*[E. bedrijfsarts-  
heinen@kpnmail.nl](mailto:bedrijfsarts-heinen@kpnmail.nl)*

*T. 06-49860400*

# Even voorstellen

Marja Wekking,  
*gedetacheerd*  
*arbeidsdeskundige,*  
*inzetbaarheidscoach*



Aanwezig: *maandag*

Locatie: *Piet Heinstraat  
5, 7204 JN Zutphen*

Bereikbaar via

*E. [marja.wekking@  
arbounie.nl](mailto:marja.wekking@arbounie.nl)*

*T. 06-52501174*

# Samenwerken in *curatie*



# Uitgangspunten

- Leidinggevende is, als integraal verantwoordelijke, de belangrijkste regisseur/stakeholder bij arbeidsverzuim.
- Leidinggevende staat niet alleen: arbodienstverleners en stafmedewerker personeel ondersteunen.
- Werknemer en leidinggevende zijn regisseur van verzuimproces. (eigen regie)
- Eigen regie is een ontwikkelmodel → ontwikkeling kennis, vaardigheden. Inzetbaarheidscoach coacht op eigen regierol van medewerker en leidinggevende.

# Verzuimproces 1

**Zie ook: ROUTEKAART VOOR DIRECTEUR BIJ VERZUIMMELDING LIEMERSNOVUM**

- **Vanaf dag 1**
- Leidinggevende voert verzuimgesprek
- start met re-integratiedossier, bvk in RVM
- Verzorgt ziek (-en hersteld)melding, registreert in RVM
- Inzetbaarheidscoach is beschikbaar voor leidinggevende en stafmedewerker personeel voor ondersteuning en advies
- Bij verwacht langdurig verzuim in overleg met de inzetbaarheidscoach (IC) afstemmen of een verwijzing naar de bedrijfsarts (BA) nodig is. Ook afstemming voor aanvullende vragen aan de bedrijfsarts.
- IC neemt na 2 weken verzuim contact op met leidinggevende.

# Verzuimproces 2

- **≤ week 4**
  - Bedrijfsarts heeft eerste re-integratiespreekuur met medewerker of stelt gelijk de Probleemanalyse (Wvp) op.
  - Overlegt zo nodig met of informeert bij curatieve sector na toestemming werknemer.
  - Schriftelijke terugkoppeling via mail en re-integratiedossier RVM. Ook medewerker ontvangt terugkoppeling via mail.
- **≤ week 6**
  - Probleemanalyse dient voor week 6 (bvk eerder) opgesteld te zijn en besproken met de medewerker. Evt. met voorstel aanvullend interventietraject om het verzuim te bekorten.

# Verzuimproces 3

- **≤ week 8**
- Leidinggevende (LG) maakt i.s.m. de IC en de medewerker een afspraak voor opstellen Plan van aanpak; verzoekt de medewerker een conceptplan schriftelijk voor te bereiden.
- Leidinggevende, medewerker en inzetbaarheidscoach stellen n.a.v. de Probleemanalyse een SMART Plan van aanpak re-integratie (Wvp/UWV) en werkhervattingschema op: een driegesprek teneinde een dramadriehoek te voorkomen. Plan is een vertaling vanuit mogelijkheden en prognose van de Probleemanalyse. Tevens worden afspraken gemaakt over hoe en wanneer ge-evalueerd wordt. Plannen en schema's vastleggen/uploaden in RVM.  
Locatie: Wehl
- Inzet interventiebedrijven lopen via stafmedewerker personeel
- Tussenevaluatie Plan van aanpak i.s.m. IC en BA, evenals volgende contactmomenten.
- LG en mdw. bewaken het Plan van aanpak: regisseurs



# Rol inzetbaarheidsccoach

- Is het coachende aanspreekpunt en sparringpartner in de eigen regierol van medewerker en leidinggevende.
- Benadert de leidinggevende actief over verzuimende medewerker en helpt met: driegesprek, opstellen plan, deelnemen gesprek, advisering over UWV, Eerstejaarsevaluatie en Pré-advies, dossier, werkmogelijkheden, inzetten instrumenten. E.e.a. i.s.m. BA
- Ondersteuning is maatwerk, rekening houdend met de mate van regievoering leidinggevende
- Adviseert gevraagd en ongevraagd over overige inzetbaarheidsbevordering
- Werkt in zgn. Taakdelegatie van de bedrijfsarts (AVG)

# Rol bedrijfsarts

- Is medisch adviseur en sparringpartner van het management.
- Stelt de beperkingen en mogelijkheden vast voor werk.
- Stelt het volgende vast: oorzaak van het verzuim, legitimiteit van ziekte als verzuimnoodzaak, belasting en knelpunten eigen functie, andere arbeidsmogelijkheden en een prognose t.a.v. werkmogelijkheden.
- Adviseert over interventies.

# Samenwerken in *preventie*



# wettelijk

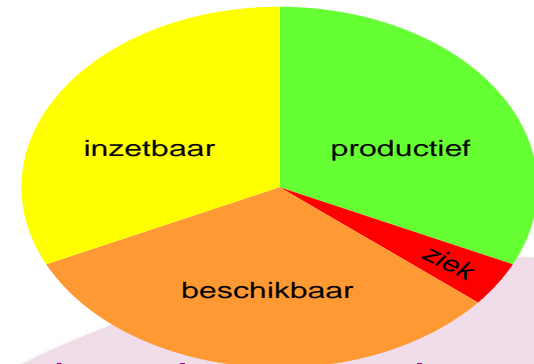
1. Preventiesprekuren Inzetbaarheidscoach en Bedrijfsarts  
(*Weten uw medewerkers dat?*) – geen terugkoppeling
2. PAGO (periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek)  
In het PO is dit de vragenlijst Welzijnscheck  
Onderwijspersoneel. Geeft via digitale vragenlijst inzicht  
in energiegevers en -vreters en risico op overspannenheid.
3. Toetsing RI&E door bedrijfsarts mogelijk

# aanvullend

## 1. Sparren en adviseren bij "teamfoto" Vitaliteitsmonitor

### Stoplichtmodel:

Gezond, Gekwalificeerd, Gemotiveerd



## 2. Werkscan Duurzame inzetbaarheid. Een digitale vragenlijst over werkvermogen, werk en loopbaan

Samenwerkend met:

- Loopbaancentrum ON, onderdeel van PON.
- Flexpool PON, als loopbaaninstrument Mobiliteit



# Tips m.b.t. Duurzame Inzetbaarheid



1. Geef aandacht => groei: *maak tijd, beloon/complimenteer, bied faciliteiten, gezonde werkomgeving + werkrelatie*
2. Wees een voorbeeld...
3. **Faciliteer zelfregie:** *stimuleer bewustzijn/reflectie; organiseer regelmogelijkheden; geef ruimte, erken inbreng*
4. Ga de professionele dialoog ( "Het goede gesprek") aan: *regelmatig (oplossingsgerichte) gesprekken inplannen inclusief verslaglegging; Geklaag en gezocht zijn een voorbode van....*

5. Cao-uren DI laten inzetten
6. Agendeer werkplezier en werkdruk periodiek, evenals verzuim
7. Wees eerlijk en duidelijk over wat je ziet:  
**Stoplichtmodel**
8. Zet Loopbaancentrum-ON (PON) preventief in:
9. Preventieve zelfscans aanbieden (*welzijnscheck / werkscan*)

**⇒ warme zakelijkheid ofwel veeleisend helpen:  
hard op de zaak, zacht op de persoon.**





# Vragen

