

Taken en verantwoordelijkheden

Onderdeel van de onboarding is het vullen van onderstaande matrix. Op basis van deze matrix worden de werkafspraken gemaakt. Hieronder is de matrix.

	Wn	Wg	Rh	Ba	Ms
Dag – X binnen de bandbreedte van inzetbaarheid / preventief					
De werkgever spreekt regelmatig (minimaal 1x per maand) alle werknemers at risk.	X	X			
Er wordt indien nodig een 3-gesprek tussen werkgever, werknemer en hnv ingepland om de re-integratie te bespreken.	X	X	X		
Bij dreigend verzuim of om andere redenen wordt er een preventief spreekuur gepland. Werknemer neemt hiertoe het initiatief. Er vindt geen terugkoppeling plaats aan de werkgever. Werknemer kan wel zelf besluiten om dit te bespreken met de werkgever.	X			X	
Dag 1					
De werknemer meldt zich persoonlijk ziek bij zijn werkgever. De werkgever meldt de ziekmelding binnen 2 dagen (in personeelsinformatiesysteem zoals AFAS welke automatisch doorloopt) in planningsagenda	X	X			
De werkgever voert een verzuim gesprek. (Eerste triage)	X	X			
De werkgever maakt van het verzuimgesprek een verslag zonder medische termen in personeelsinformatiesysteem /PA met daarin opgenomen de te nemen acties.		X			
Week 1					
HNV bepaalt in overleg met werkgever of de (bedrijfs)arts wordt ingezet (bij mogelijk dreigend lang verzuim). HNV heeft telefonisch contact opgenomen met werknemer en schakelt met arts.	X	X	X		
Week 2 t/m 5					
De leidinggevende onderhoudt (twee) wekelijks contact met de verzuimende werknemer en legt contactmomenten vast (zonder medische termen te gebruiken).	X	X			
HNV neemt spoedig contact op met de werkgever en wordt – wanneer gewenst – een afspraak (consult) gepland met de MC of Bedrijfsarts.		X	X		
Week 6 t/m 8					

	Wn	Wg	Rh	Ba	Ms
Rond week 6 wordt een probleemanalyse opgesteld door de bedrijfsarts of onderbouwd waarom dit niet nodig is. In week 13 behoort te allen tijde de probleemanalyse opgesteld te zijn.	X			X	
HNV plant het consult probleemanalyse. HNV stelt de vraagstelling voor het consult op en gebruikt hiervoor verkregen info. De werknemer krijgt een uitnodiging.	X	X	X		
De werkgever bespreekt met de werknemer welke acties wenselijk zijn.	X	X			
Op basis van de probleemanalyse wordt een plan van aanpak opgesteld door HNV in overleg met de leidinggevende, (de werkgever) en de werknemer. Hierin staan concrete stappen die nodig zijn voor re-integratie. (Werkgever) leidinggevende maakt bij het opstellen van het plan van aanpak gebruik van de adviezen van HNV	X	X	X		
HNV stelt een vroegtijdig inzicht rapport op (VIR). Het VIR wordt gebruikt om op taakniveau een gesprek te houden tussen werkgever en werknemer over wat nog wel kan. Het VIR vormt reeds de basis voor het AD.	x	x	x		
Week 8 t/m 104					
De werkgever heeft minimaal elke maand een afspraak met de werknemer over laatste stand van zaken, voortgang re-integratieproces, evalueren plan van aanpak. De werkgever bespreekt met de werknemer of interventies wenselijk zijn. HNV verzorgt twee wekelijkse contactmomenten. HNV informeert De werkgever en werknemer over passende interventies.	X	X	x		
Minimaal eens per 2 weken worden dossiers gescreend en worden vervolgstappen bepaald.			X		
HNV plant vervolgconsulten door.	X		X	X	
HNV in overleg met werkgever voert het opstellen van periodieke evaluaties of het bijstellen van het plan van aanpak uit. De werkgever bespreekt dit met de werknemer. Dit wordt vastgelegd in pers.inf.systeem en/of PA. Werkgever maakt bij het opstellen van periodieke evaluaties of het bijstellen van het plan van aanpak gebruik van de adviezen van HNV.	X	X	X		
Werkgever verzorgt de digitale 42 ^{ste} weekmelding richting UWV.		X			
Voor afloop van het eerste ziektejaar overlegt; HNV met werkgever de inzet van een arbeidsdeskundige check. Dit gebeurt sneller als eerder al duidelijk is dat terugkeer in eigen werk onzeker is. (niet wachten tot einde eerste jaar)		x	x		

	Wn	Wg	Rh	Ba	Ms
Voor afloop van het eerste ziektejaar ondersteunt HNV de werkgever bij de eerstejaarsevaluatie door een actuele stand van zaken aan te geven, onderbouwd met een bezoek aan de Bedrijfsarts om de mogelijkheden of inzetbaarheidsprofiel van werknemer te duiden.		X	X	X	
Werkgever en werknemer voeren de eerstejaarsevaluatie uit en leggen deze vast in personeelsinformatiesysteem en/of PA. Evt. ondersteund HNV. Uiterlijk met de eerstejaarsevaluatie wordt de verwachtingen van het 2de spoor besproken.	X	X	X		
In week 86 komt er een taak om het re-integratieverslag samen te stellen. HNV pakt dit op.			X		
Ten behoeve van de WIA aanvraag stelt de Bedrijfsarts het actueel oordeel op en wordt de medische informatie voor de verzekeringsarts van het UWV in orde gemaakt.	X			X	
Werkgever en werknemer leveren de eindevaluatie op. De werknemer vraagt digitaal de WIA aan met hulp van HNV en versturen samen het dossier. Werkgever maakt bij het opstellen van de eindevaluatie gebruik van de adviezen van HNV.	X	X	X		

Wn: Werknemer, Wg: Werkgever, Rh: Regiehouder, Ba: Bedrijfsarts, Ms: Managementsysteem

Preventie/kerntaken	
Risico-inventarisatie en -evaluatie op aanvraag	De toetsing van de RI&E wordt uitgevoerd door de gecertificeerde Arbokerndeskundige van Het Nieuwe Verzuim.
Keuringen op aanvraag	Rijbewijskeuringen en overige keuringen
Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek	Er wordt samen met de bedrijfsarts een PAGO-advies opgesteld.
Spreekuur gezondheidkundige vraagstukken	Opdrachtgever maakt actief binnen haar organisatie bekend hoe werknemers gebruik kunnen maken van het preventief spreekuur.