

Werkwijze Het Nieuwe Verzuim

Innovatieve verzuimbegeleiding – regie op herstel, inzetbaarheid en duurzame re-integratie

Een logisch samenhangende reeks van elkaar opvolgende, flankerende en/of overlappende activiteiten, afgestemd op de Wet verbetering Poortwachter. Onze werkwijze is gericht op het bevorderen van herstel, inzetbaarheid en duurzame werkhervatting – bij voorkeur binnen de eigen organisatie, maar ook daarbuiten indien nodig.

Week 0 t/m 1 – Ziekmelding en eerste interventie

- Ziekmelding via koppeling tussen (verzuim)software van klant en/of via de verzuimsoftware van Het Nieuwe Verzuim.
- Vanaf week 1 kan de medewerker, indien nodig, een vragenlijst ontvangen welke ondersteunend werkt aan de triage. De keuze hiervoor wordt gemaakt door de regiehouder op basis van de context en complexiteit van de casus.
- Regiehouder neemt binnen 3 werkdagen telefonisch of per e-mail contact op met de leidinggevende van de medewerker.
- Medewerker ontvangt na de verzuimmelding bij Het Nieuwe Verzuim binnen 24 een digitale triage vragenlijst.

Week 2 t/m 6 – Verdieping benutbare mogelijkheden – interventies

- Geen medische gegevens nodig: wij werken in deze fase op basis van het perspectief van de medewerker zelf.
- De regiehouder verzamelt zo snel mogelijk signalen van benutbare mogelijkheden, en stemt dit (indien nodig) af met de leidinggevende en medewerker.
- Indien er sprake is van meertalige of anderstalige medewerkers, wordt het portaal en de vragenlijst automatisch in het Engels aangeboden.
- De regiehouder zal in het multidisciplinaire overleg met de leidinggevende en verzuimspecialist bepalen of een fysiek gesprek met de verzuimspecialist noodzakelijk is.
- De regiehouder draagt zorg voor een planning bij de bedrijfsarts indien noodzakelijk vanwege de klachten of vanwege de wet verbetering poortwachter.

Week 6 t/m 13 – Probleemanalyse, FML/IZP en Plan van Aanpak

- De bedrijfsarts stelt een probleemanalyse op en vult bij 6.1 de beperkingen in zoals is uitgewerkt in een FML of IZP.
- Hieropvolgend wordt er een Vroegtijdig Inzicht Rapport (VIR) opgemaakt – dit is een eerste onderzoek vanuit een arbeidsdeskundig oogpunt.
- De regiehouder stelt een ingevuld Plan van Aanpak (PVA) op. Dit gaat in overleg met de leidinggevende.
- Dit PvA wordt via het verzuimsysteem gedeeld met de leidinggevende. Wij verwachten dat leidinggevende en medewerker dit samen doornemen en ondertekenen. Wanneer haalbaar en mogelijk, krijgt de leidinggevende direct een vroegtijdig inzicht rapport om te bespreken met de medewerker.
- Indien sprake is van langdurige beperkingen of mentale instabiliteit, kan in overleg een aanvullende interventie of werkplekadvies worden ingezet.

Week 13 t/m 42 – Strategische route, uitvoering en coaching

- Op basis van het advies van de bedrijfsarts, de VIR of een eventueel arbeidsdeskundig onderzoek kan het vervolgtraject worden ingezet.
- De regiehouder houdt actief contact met de medewerker, evenals de leidinggevende. Dit is cruciaal voor het slagen van spoor 1.
- Eventuele blokkades in het herstelproces worden besproken in een casusoverleg (multidisciplinair).
- Indien spoor 2 wordt overwogen, volgt een interne afstemming tussen regiehouder en werkgever over doelgericht starten van oriëntatie of externe bemiddeling.

Parallele modules (vanaf week 1 inzetbaar, indien nodig)

- Regiehouder start met het maken van een persoonsprofiel, zorgt dat medewerker een vragenlijst krijg "Intake naar werk", en optioneel kunnen aanvullende testen voor medewerker worden uitgezet:
 - Drijfverentest
 - Beroepsinteressesettest
 - Kernwaardentest
 - Loopbaanscan
- Coaching op afstand en online matching op basis van zoekprofielen
- Taalondersteuning (Nederlands & Engels)
- All-in-one rapportage ten behoeve van Wet verbetering Poortwachter wordt continu bijgehouden door de regiehouder

Week 42 t/m 52 – Arbeidsdeskundige toetsing

- Wanneer terugkeer in eigen werk niet haalbaar blijkt, kan er in deze periode een arbeidsdeskundig onderzoek worden uitgevoerd.
- Op basis van de bevindingen kan een tweede spoortraject worden gestart, gericht op duurzame werkhervatting buiten de eigen organisatie.
- De regiehouder bewaakt de communicatie, schakelt aanvullende ondersteuning in (coach, jobhunter), en informeert medewerker en werkgever.

Week 52 t/m 104

- Actief spoor 2 wordt gecontinueerd door regiehouder
- Indien noodzakelijk wordt een jobhunter extra ingeschakeld

Week 84 t/m 88 – WIA-proces en eindfase

- Voorbereiding op de WIA-aanvraag, inclusief begeleiding bij het verzamelen van stukken, online indienen, en voorbereiding op gesprekken met het UWV.
- Indien van toepassing wordt het spoor 2-traject voortgezet of geïntensiveerd.
- De regiehouder draagt zorg voor de volledige eindrapportage, inclusief all-in-one dossier, matching verslagen, communicatie historie en voortgang.

Kernpunten van onze werkwijze:

- Regiehouder als vast aanspreekpunt (in plaats van losse casemanagers)
- Flankerende werkwijze: analyse, coaching, bemiddeling en planvorming lopen parallel
- Vroegtijdige interventie: inzicht vanaf week 2, planvorming uiterlijk week 8.
- All-in-one rapportagesysteem: juridisch sluitend, inzichtelijk voor medewerker én werkgever.