



SAS ZorgPortaal

Dienstverlening verzuimcontract	SAS ZorgPortaal
Begeleiding verzuimmanager voor werknemer	✓
Volledige inzet casemanager voor werkgever	✓
Verzuimapplicatie	✓
Registratie ziek en herstelmeldingen	✓
Probleemanalyse en advies bedrijfsarts	✓
Opstellen concept Plan van Aanpak	✓
Telefonisch overleg bedrijfsarts/werkgever	✓
Telefonisch consult bedrijfsarts/werknemer	✓
Spreekuur bedrijfsarts	✓
Opstellen Functionele Mogelijkheden Lijst	✓
Opstellen 42 ^e weeks melding UWV	✓
Eerstejaarsevaluatie	✓
Doorgifte vangnetmeldingen aan UWV	✓
Ondersteuning bezwaarzaken	✓
Interventieondersteuning	✓
Inzet arbeidsdeskundige	✓
Wia dossier bedrijfsarts	✓
Helpdesk	✓
Open spreekuur bedrijfsarts	✓
Werkplekonderzoek	○
Risico Inventarisatie en Evaluatie	○
Verzuimscan	○
Interventies	✓ (100%)
Externe re-integratie (2e spoor)	✓ (100%)
Psychische interventies	✓ (100%)
Mediation	✓ (100%)
Arbeidsdeskundige adviezen	✓ (100%)
Deskundigenoordeel	✓ (100%)
Poortwachter garantie	✓
Verhaalservice	✓
Nieuwe medewerker automatisch meeverzekerd	✓
Koppeling met salarissystemen	✓

✓ Inclusief ○ Optioneel

TOELICHTING DIENSTVERLENING

Begeleiding verzuimmanager

De verzuimmanager begeleidt de werknemer tijdens de eerste 13 weken van het verzuim. Hij onderhoudt contact met de werknemer en stemt waar nodig af met de stafarts over de belastbaarheid en de vervolgstappen.

De verzuimmanager neemt initiatief, geeft advies over de re-integratie en houdt zicht op de voortgang. Na uiterlijk dertien weken draagt hij de begeleiding over aan de bedrijfsarts en de casemanager.

Inzet van de casemanager

De casemanager bewaakt tijdens het hele re-integratietraject alle verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter. Het traject start bij de ziekmelding en loopt door tot volledig herstel, het einde van het dienstverband of tot de WIA-beschikking is ontvangen. De casemanager onderhoudt contact met de bedrijfsarts, werkgever en, na 13 weken verzuim, met de werknemer. De casemanager ondersteunt bij alle stappen die volgens de Wet Verbetering Poortwachter gezet moeten worden. Zoals het Plan van Aanpak, de 42^e weekmelding, de Eerstejaarsevaluatie en het re-integratiedossier. Daarnaast beantwoordt de casemanager vragen over de re-integratie van de werknemer en beschikt over actuele kennis van wet- en regelgeving rond arbeidsongeschiktheid en re-integratie.

Verzuimapplicatie

Voor de registratie van verzuim gebruiken wij een online verzuimregistratiesysteem, Onvia. In Onvia staan alle acties en verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter. U ziet welke acties wij uitvoeren tijdens het verzuimtraject en wij registreren alle activiteiten rondom de ziekmelding in het systeem. Na een spreekuur ontvangt u een terugkoppeling via Onvia. De werknemer ontvangt hiervan ook een kopie.

Registratie van ziek- en herstelmeldingen

U meldt ziek- en herstelmeldingen eenvoudig via het online verzuimregistratiesysteem, VerzekeringsInzicht. Dit kan zowel via de website van het ZorgPortaal als via de VerzekeringsInzicht-app.

Probleemanalyse en advies van de bedrijfsarts

De bedrijfsarts stelt een probleemanalyse op. Dit volgt uit de Wet verbetering poortwachter. In de analyse beschrijft de bedrijfsarts de situatie van de werknemer, de beperkingen en de mogelijkheden om te werken. Daarnaast ontvangen u en uw werknemer advies voor het opstellen van het Plan van Aanpak.

Opstellen van het Plan van Aanpak

Na ontvangst van de Probleemanalyse stelt u samen met uw werknemer een Plan van Aanpak op. De casemanager maakt hiervoor een concept op en stuurt dit naar u. U kunt het plan waar nodig aanpassen. Samen met uw werknemer maakt u afspraken over het einddoel en de stappen die nodig zijn om dit doel te bereiken.

Telefonisch consult tussen bedrijfsarts en werknemer

Soms biedt een telefonisch consult voldoende inzicht. In dat geval neemt de bedrijfsarts telefonisch contact op met de werknemer. Op basis van zijn medische kennis en ervaring geeft de bedrijfsarts advies over werkhervatting en eventuele interventies.

Telefonisch overleg tussen bedrijfsarts en werkgever

Na een telefonisch consult of spreekuur kan de werkgever een telefonisch overleg aanvragen met de bedrijfsarts. Tijdens dit gesprek licht de bedrijfsarts het advies toe en bespreekt hij de vervolgstappen. Waar mogelijk maakt hij direct afspraken over werkhervatting.

Opvragen en verwerken van medische informatie

Soms heeft de bedrijfsarts extra informatie nodig om een goed advies te geven. Bijvoorbeeld medische informatie van een behandelaar of gegevens van een eerdere arbodienst. De werknemer geeft hiervoor schriftelijk toestemming. Na ontvangst van de gegevens stelt de bedrijfsarts een zorgvuldig onderbouwd advies op.

Spreekuur bij de bedrijfsarts

Als een telefonisch spreekuur niet voldoet, nodigt de bedrijfsarts de werknemer uit voor een spreekuur op de locatie. Tijdens het gesprek bespreekt de bedrijfsarts de gezondheidssituatie van de werknemer en voert hij aanvullend onderzoek uit. Op basis daarvan geeft hij advies over de arbeidsmogelijkheden. Daarbij kijkt hij vooral naar wat de werknemer nog wel kan en hoe werkhervatting mogelijk is.

Functionele Mogelijkheden Lijst of Inzetbaarheidsprofiel

Soms ontstaat behoefte aan meer inzicht in de arbeidsmogelijkheden van een werknemer. In dat geval stelt de bedrijfsarts een Functionele Mogelijkheden Lijst of een Inzetbaarheidsprofiel op. Hierin staan de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer in relatie tot het werk duidelijk beschreven.

Melding in de 42e ziekteweek

Bij 42 weken ziekte moet de werkgever een melding doen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De casemanager verzorgt deze melding en zorgt voor tijdige verzending.

Eerstejaarsevaluatie re-integratie

Heeft u samen met uw zieke werknemer een jaar gewerkt aan de re-integratie, maar is volledige werkhervatting nog niet gelukt? Dan stelt u uiterlijk in de 52e ziekteweek samen met uw werknemer een Eerstejaarsevaluatie op. Met deze evaluatie beoordeelt u opnieuw de voortgang van de re-integratie en legt u nieuwe afspraken vast. De bevindingen van de bedrijfsarts neemt u mee in deze beoordeling. De casemanager stelt het formulier voor de Eerstejaarsevaluatie op. Als de situatie daarom vraagt, past u het Plan van aanpak aan.

Ondersteuning bij bezwaarzaken

Loopt er een bezwaarprocedure bij het UWV? Dan kan de casemanager onze jurist inschakelen voor advies en ondersteuning. Wij ondersteunen bijvoorbeeld bij het opstellen van een brief of tijdens een hoorzitting.

Interventies

Soms vraagt een re-integratietraject om extra ondersteuning van deskundigen. Hun inzet helpt uw werknemer om het werk weer op te pakken in de eigen functie (spoor 1), in een andere functie binnen uw bedrijf (spoor 1a) of bij een andere werkgever (spoor 2). Wij werken nauw samen met professionele dienstverleners. Met hun specialistische kennis dragen zij bij aan een zorgvuldige en succesvolle re-integratie. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van een arbeidsdeskundige, een psycholoog of begeleiding binnen spoor 2.

Inzet arbeidsdeskundige

Bij twijfel of uw werknemer geheel of gedeeltelijk kan terugkeren in het eigen werk, kan een arbeidsdeskundige ondersteuning bieden. De arbeidsdeskundige beoordeelt de mogelijkheden voor werkhervatting. Daarbij gebruikt hij de Functionele Mogelijkheden Lijst of een Inzetbaarheidsprofiel van de bedrijfsarts, bezoekt hij de werkplek en voert hij gesprekken met u en uw werknemer. Op basis van deze informatie onderzoekt de arbeidsdeskundige of terugkeer in de eigen functie mogelijk is. Als dat niet zo is, kijkt hij samen met u naar passende functies binnen uw organisatie. Vindt de arbeidsdeskundige passende mogelijkheden? Dan ontvangt u ook advies over de stappen die nodig zijn om deze oplossing in de praktijk te brengen. Als er geen passende mogelijkheden binnen uw organisatie zijn, ontvangt u advies over re-integratie bij een andere werkgever (spoor 2).

WIA dossier van de bedrijfsarts

Lukt volledige re-integratie na twee jaar niet? Dan kan de werknemer een WIA-uitkering aanvragen. De bedrijfsarts stelt hiervoor een actueel oordeel op en verzamelt de relevante medische gegevens uit het verzuimtraject. De werknemer ontvangt deze documenten.

Helpdesk

Heeft u vragen? Dan kunt u altijd contact opnemen met onze helpdesk. Wij beoordelen welke expertise nodig is en zorgen voor een passend antwoord. Vaak ontvangt u direct een reactie. Soms onderzoeken wij uw vraag eerst verder.

Open spreekuur van de bedrijfsarts

Volgens de Arbeidsomstandighedenwet moet een werknemer toegang hebben tot een open spreekuur of preventief spreekuur. Dit spreekuur richt zich op werknemers die niet ziek zijn, maar vragen hebben over hun gezondheid in relatie tot het werk. Zo helpt vroegtijdig advies om verzuim te voorkomen. De privacy van de werknemer blijft gewaarborgd. Wij delen geen inhoudelijke informatie met de werkgever.

Werkplekonderzoek

Een werkplekonderzoek richt zich op een veilige en gezonde werkplek. Een arbeidsdeskundige beoordeelt de inrichting van de werkplek en adviseert over verbeteringen. U kunt dit onderzoek preventief inzetten, maar ook tijdens een verzuimtraject.



Risico Inventarisatie en Evaluatie

Elk bedrijf met personeel is verplicht om gezondheids- en veiligheidsrisico's in kaart te brengen met de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Daarnaast stelt het bedrijf een plan op met verbetermaatregelen, een Plan van Aanpak, en houdt dit plan actueel. Onze veiligheidsdeskundigen kunnen hierbij ondersteunen en de volledige RI&E voor u verzorgen.

Verzuimscan basis

Wilt u meer inzicht in de manier waarop uw organisatie omgaat met ziekteverzuim? Dan biedt een verzuimscan basis waardevolle informatie. Tijdens deze scan analyseren wij de verzuimcijfers binnen uw organisatie. Daarnaast ontvangt u praktische uitleg over de aanpak van frequent verzuim. Ook bespreken wij hoe u werknemers kunt activeren en motiveren en hoe u ziekteverzuim kunt voorkomen. Verder informeren wij u over de actuele wet- en regelgeving rond arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Na afloop beschikt u over duidelijke inzichten en concrete aandachtspunten voor uw organisatie.

Verzuimscan uitgebreid

Wilt u inzicht in de manier waarop uw organisatie operationeel én beleidsmatig omgaat met ziekteverzuim? Dan biedt een uitgebreide verzuimscan een compleet beeld van de huidige situatie. Tijdens deze scan analyseren wij de verzuimcijfers binnen uw organisatie. Ook bespreken wij de aanpak van frequent verzuim en de mogelijkheden om werknemers te activeren en motiveren. Daarnaast kijken wij naar uw verzuimbeleid, de RI&E, de preventie van ziekteverzuim en lopende re-integratiedossiers. Wij informeren u ook over de actuele wet- en regelgeving rond arbeidsongeschiktheid en re-integratie. De scan kan bestaan uit gesprekken met werknemers die verzuimen, gesprekken met leidinggevenden en een bezoek aan de werkplekken. Na afloop presenteren wij de resultaten persoonlijk aan u. U ontvangt een helder advies met een concreet plan van aanpak.

Re-integratie spoor 2 (extern)

Verwacht u dat uw werknemer niet terugkeert in het eigen werk of in ander passend werk binnen uw organisatie? Dan moet er gezocht worden naar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt buiten uw organisatie. Dit traject heet re-integratie spoor 2. Wij werken samen met ervaren professionals die gespecialiseerd zijn in spoor 2-trajecten. Met hun kennis en ervaring begeleiden zij uw werknemer bij het vinden van een passende functie bij een andere werkgever. De begeleiding sluit aan op de situatie, mogelijkheden en wensen van uw werknemer. Zo vergroten wij de kans op een succesvolle overstap naar nieuw werk.

Psychische interventies

Soms dreigt uitval door mentale klachten of gedrag dat een negatieve invloed heeft op gezondheid en werk. Met gerichte begeleiding werken wij aan herstel en een positieve verandering. Vaak bieden vier tot zes gesprekken voldoende ondersteuning om terugkeer naar eigen werk mogelijk te maken.

Mediation

Soms ontstaat er binnen uw organisatie een conflict tussen u en uw werknemer. Lukt het niet om samen tot een oplossing te komen? Dan biedt mediation uitkomst. Een geregistreerde MfN-registermediator begeleidt het gesprek tussen beide partijen. De mediator helpt om belangen, standpunten en verwachtingen helder te krijgen en ondersteunt bij het vinden van een oplossing die voor beide partijen acceptabel is. In veel situaties ontstaat na enkele gesprekken meer begrip voor elkaar en een duidelijke afspraak over de toekomst. Soms kiezen werkgever en werknemer ervoor om de samenwerking te beëindigen. In andere gevallen ontstaat juist voldoende vertrouwen om de samenwerking op een goede manier voort te zetten. Mediation helpt om conflicten op een respectvolle en constructieve manier op te lossen.

Salariskoppeling

Wilt u minder tijd besteden aan het verwerken van personeelsgegevens? Met een salariskoppeling tussen uw salarisadministratie en ons online verzuimregistratiesysteem, VerzekeringsInzicht, verwerkt het systeem personeelswijzigingen automatisch. Gegevens van werknemers blijven actueel, waardoor u minder handmatig werk heeft en de kans op fouten afneemt. Ook verlopen ziek- en herstelmeldingen eenvoudiger, omdat medewerkers direct beschikbaar zijn in het systeem. De salariskoppeling is beschikbaar voor verschillende salarispakketten en levert tijdwinst, gemak en een actuele administratie op. [Klik hier voor meer informatie.](#)