



OFFERTE

ARBODIENSTVERLENING

2021



Inhoudsopgave

Visie in het kort	3
Arbodienstverlening	4
Verzuimbegeleiding.....	5
Algemene uitgangspunten	5
Inzetbaarheidsteam en inzetverdeling	5
Contact met verzuimende medewerker	6
Mogelijkheid tot persoonlijk gesprek	7
Frequent verzuim.....	7
Wettelijke verplichtingen	7
Preventief spreekuur.....	7
Spreekuurlocatie	7
Verzuimoverleg	7
Onderdeel van paraDIGMA groep	8
Verzuimregistratiesysteem	8
Humaris.....	8
Implementatie.....	9
Tarief arbodienstverlening	10
Bijlage 1 - Verrichtingen binnen het abonnementstarief	11

Visie in het kort

“Verzuim is geen medisch probleem, maar een managementprobleem”. Aan de ‘tekentafel’ is iedereen het erover eens. Elke zichzelf respecterende organisatie schrijft tegenwoordig beleidsstukken met teksten als: “verzuim is gedrag”, “ziekte overkomt je, verzuim is een keuze”, “het gaat er om wat je wel kunt” enz. enz. Wat betekenen deze teksten eigenlijk in de dagelijkse praktijk en hoe ga je deze ideeën echt implementeren?

Uiteindelijk is verzuim een uitvloeisel van bedrijfscultuur, van leiderschap en van gedrag en keuzes (op allerlei gebied!) van medewerkers en management. Sturen op een positieve gedragsverandering is dus het motto. Tegen iemand met knieklachten zeggen: “maar je kunt toch wel zitten, dus ik laat je halen en brengen en dan werk je aan je computer” is simpel en voor de hand liggend. Aan iemand vanuit oprechte interesse de vraag stellen waarom hij of zij zelf niet met dit voorstel gekomen is, legt meteen de diepere laag open. Vanuit de organisatie van alles en nog wat in gaan zetten om arbeidsomstandigheden te verbeteren en daarmee langer werken mogelijk te maken is nodig en onontkoombaar. In gesprek gaan met mensen over eigen verantwoordelijkheid om gezond en fit te blijven (en hier ook eisend in te durven zijn), vereist een totaal nieuwe dimensie.

Waar op de ene plek meer aandacht zou moeten zijn voor ergonomie, is elders aandacht nodig voor meer eigen verantwoordelijkheid en life style. Op een volgende plek dient misschien extra training voor leidinggevendenden plaats te vinden of dienen informatiebijeenkomsten voor medewerkers georganiseerd te worden. Weer ergens anders dient een werkdrukmeting uitgevoerd te worden of moet een workshop gegeven worden over balans werk-privé. Maatwerk dus!

Wij begeleiden uw organisatie op weg naar verzuimreductie. Belangrijke pijler daarbij, naast gezondheid en vitaliteit, is versterking van (persoonlijk) leiderschap. Medewerkers moeten verantwoordelijkheid tonen, initiatief nemen, willen veranderen en vertrouwen hebben in de organisatie. Leidinggevendenden en hoger management moeten dit proces faciliteren en ruimte en veiligheid bieden, zodat medewerkers kunnen en durven ontwikkelen. Hiertoe leveren wij altijd een inzetbaarheidsteam. Dat team kent een aantal professionals die zich met name richten op het medische deel (de Arts, de Arboverpleegkundige en de Praktijkondersteuner Bedrijfsarts) en een aantal professionals die zich met name richten op het organisatie (management) deel van inzetbaarheidsvraagstukken (de Adviseurs Arbeid en Gezondheid).

Dit team sluit altijd nauw aan bij u als organisatie, rekening houdend met hetgeen u zelf al hebt ingericht (bijvoorbeeld eigen casemanagers e.d.). Soms vraagt dat dus meer inzet van het ene deel, en soms meer van het andere.

Wij werken dus aan de hand van een dynamisch model dat onderweg verschuift, maar uiteindelijk altijd via de weg verloopt waarbij bij de start eerst meer medische ondersteuning benodigd is en later meer organisatie ondersteuning.

Ga samen met ons naar de voorkant van het proces. Wij leveren geen inspanningsverplichting maar een uitkomst- en resultaatverplichting. We spreken doelen af en gaan deze realiseren, ongeacht de tijd en inspanning die het kost.

Arbodienstverlening

Als gecertificeerde arbodienst willen wij u graag volledig ondersteunen. Wij bieden u een "all-in" abonnement, waarin alle acties rondom volledige verzuimbegeleiding zijn ondergebracht, alsmede een (pro) actieve advisering op het gehele gebied van arbeidsomstandigheden.

Of u zaken als RI&E, PMO e.d. door ons wil laten uitvoeren of door derden, staat u volledig vrij. Een eventuele uitvoering van deze zaken door De Arbodienst, valt niet onder het abonnementstarief, maar geschiedt op basis van separate offerte.

De Arbodienst hanteert én implementeert echt demedicaliserend verzuimbeleid en staat voor een vitale medewerker in een vitale organisatie.

Onze redelijk eigenzinnige kijk op verzuim leidt tot vooruitstrevend en zeer effectief verzuim- en gezondheidsbeleid in organisaties en draagt bij aan het creëren van een vitale en toekomstbestendige organisatiecultuur.

Wij geloven dat:

- verzuim over het algemeen geen medisch vraagstuk is en dat ziekte slechts één van de oorzaken is van verzuim. Daarom spreken wij van arbeidsverzuim, in plaats van ziekteverzuim;
- verzuim minder vaak voorkomt in organisaties waar een positieve organisatiecultuur, persoonlijk leiderschap en een menselijke aanpak de norm is;
- de aanpak van arbeidsverzuim een managementkans is om de organisatie vitaal en toekomstbestendig te maken;
- een vitale organisatie met bevlogen medewerkers bijdraagt aan een optimaal en duurzaam organisatieresultaat. Bevlogen medewerkers ervaren meer werkplezier, hebben een hogere duurzame arbeidsproductiviteit, leveren optimale prestaties en verzuimen minder;
- de leidinggevenden en de medewerkers samen verantwoordelijk zijn voor de organisatiecultuur, arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van arbeid.

Verzuimbegeleiding

Wij streven uiteraard altijd naar maatwerk en kunnen in overleg met de organisatie desgewenst aanpassingen doen. Standaard ziet onze dienstverlening op het gebied van verzuimbegeleiding er, heel compact weergegeven, echter als volgt uit:

Algemene uitgangspunten

In de aanpak van verzuim die De Arbodienst voorstaat, zijn een aantal centrale uitgangspunten van belang, waar de werkgever ook achter moet staan. Onze speerpunten zijn:

- Goed verzuimbeleid begint met maximale respectvolle aandacht en eindigt met noodzakelijke zakelijkheid;
- Leidinggevende is de spil in het verzuimproces; snelle (re)actie, maar vooral steeds aandacht voor preventie vanuit managementperspectief;
- Begin met te geloven dat je medewerker heeft, wat hij zegt dat hij heeft;
- Verzuim is voor 80% gedrag, en dus te beïnvloeden!
- Een verantwoordelijke en positieve opstelling van de medewerker;
- De werkgever en de medewerkers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden, gezondheid, veiligheid en welzijn. Wij ondersteunen bij het beleidsmatig en praktisch invulling geven aan deze gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Inzetbaarheidsteam en inzetverdeling

Samen met uw organisatie hebben we een gedeelde doelstelling om het verzuim (preventief) te reduceren. Verzuim is vaak het resultaat van een dieperliggend probleem dat we gezamenlijk aanpakken. Onze focus ligt hierbij op de organisatiecultuur, (persoonlijk) leiderschap en vitaliteit.

Uw organisatie krijgt hiertoe een inzetbaarheidsteam toegewezen, bestaande uit een Arts, een Arboverpleegkundige (AVK), een Praktijkondersteuner Bedrijfsarts (POB) en een (of meerdere) Adviseur(s) Arbeid en Gezondheid (AAG). De inzetverdeling van de verschillende professionals sluit nauw aan bij de organisatie en de inzetbaarheidsvraagstukken die er liggen: de AAG richt zich met name op de organisatieontwikkeling (management), de Arts, AVK en de POB richten zich met name op de medische kant van de inzetbaarheidsvraagstukken.

Gedurende de samenwerking zal dit model verschuiven van bij de start meer medische ondersteuning naar later meer organisatie ondersteuning; wij werken aan een lerende organisatie, waarbij het streven is dat u later in totaliteit minder ondersteuning nodig heeft van het inzetbaarheidsteam, omdat de leidinggevendenden binnen uw organisatie steeds beter in staat zijn om de regie te nemen in het verzuimproces. Gemiddeld behelst dit leertraject 3 jaar.



AAG
Adviseur Arbeid
en Gezondheid



AVK
Arboverpleegkundige

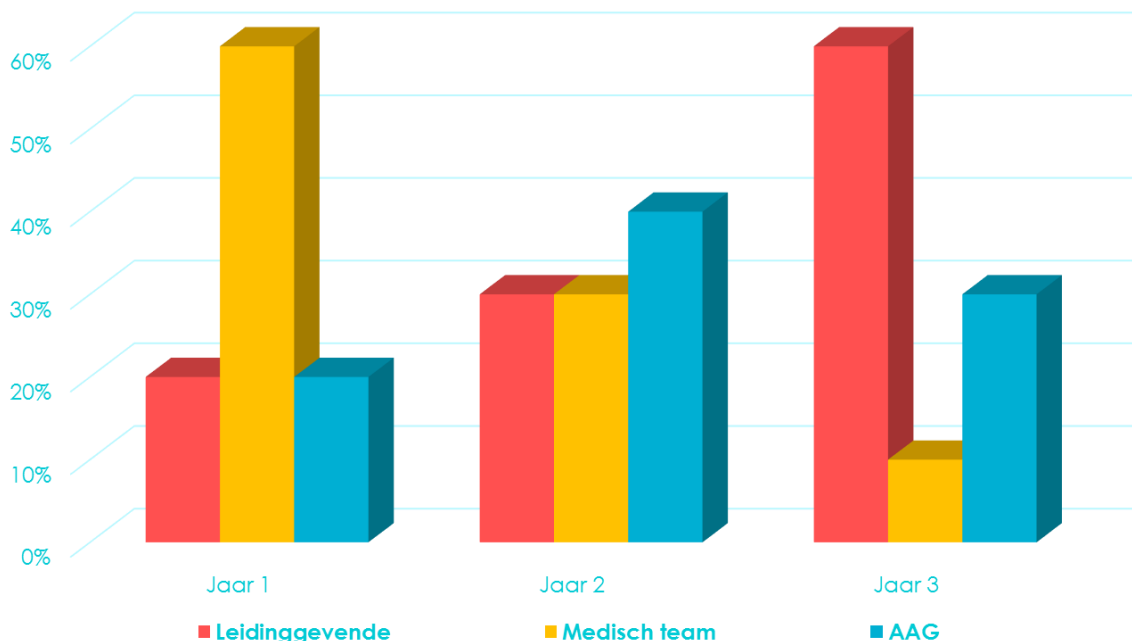


POB
Praktijkondersteuner
Bedrijfsarts



BA
(Bedrijfs)Arts

Voorbeeld inzetverdeling professionals:



De AAG zal fungeren als eerste aanspreekpunt voor uw organisatie, zij hebben minimaal HBO werk- en denkniveau en hebben een aantal jaren werkervaring in relevante werkzaamheden. Zij zijn vooral getraind in communicatieve vaardigheden, coaching en het sturen op gedrags- en cultuurverandering, en zijn specialist op het gebied van wetgeving. Zij zijn het verlengstuk van uw leidinggevend en HR professionals. Door coaching on the job nemen onze adviseurs uw organisatie mee in de gedragsmatige benadering van verzuim. Na ziekmelding bij de leidinggevende zal de AAG (op het met uw organisatie afgesproken moment) contact opnemen met de medewerker. Op basis van dit gesprek worden de vervolgacties bepaald, waaronder bijvoorbeeld mogelijke inzet van een medisch specialist.

Wanneer nodig of wenselijk geacht, zal de POB aangehaakt worden in het verzuimproces. De POB voert enkel telefonische spreekuren uit en toetst of de inzet van de AVK of Arts (telefonisch dan wel fysiek) van toegevoegde waarde is. De POB en AVK werken onder de taakdelegatie/supervisie van de bedrijfsarts.

Het medisch team (POB, AVK, Arts) van De Arbodienst werkt volledig conform de richtlijnen van de NVAB (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde) en de visie van De Arbodienst, en zijn medisch expert op het gebied van belasting/belastbaarheid rondom werk. Zij realiseren zich dat zij adviseur zijn en geen beslisser. De beslissing ligt uiteindelijk altijd in de organisatie.

Wij streven ernaar om na enige tijd (ongeveer 2 jaar) te wisselen van professionals, zodat steeds een frisse (objectieve) kijk op de organisatie blijft bestaan. Dit gebeurt uiteraard altijd zoveel mogelijk in overleg met de organisatie.

Contact met verzuimende medewerker

Wij willen graag nauw betrokken zijn bij uw organisatie en uw medewerkers. In overleg bepalen we vanaf welk moment en op welke wijze het gewenst is dat De Arbodienst betrokken wordt bij het verzuim. Dit is een maatwerkafpraak en kan flexibel worden

ingericht, echter heeft het onze voorkeur om bij de start vanaf dag 1 contact te hebben met de verzuimende medewerker.

Na een verzuimmelding bij de leidinggevende, neemt de AAG binnen de met de werkgever afgesproken termijn telefonisch contact op met de verzuimende medewerker. Doel hierbij is een inschatting te maken over hoe de medewerker in de wedstrijd zit, welke rol de leidinggevende heeft gepakt (of juist niet gepakt), of de inzet van een medisch specialist nodig is, wat de verwachting is en het vervolg.

Alle acties worden geregistreerd en bevestigd in paraDIGMA online, zodat een "waterdicht" dossier wordt gebouwd en voor iedere betrokkene die hier zicht op moet/mag hebben te allen tijde inzichtelijk.

Mogelijkheid tot persoonlijk gesprek

Indien nodig zal een afspraak voor een persoonlijk gesprek met de adviseur arbeid en gezondheid altijd binnen drie werkdagen plaatsvinden, samen met de leidinggevende, in de vorm van coaching on the job.

Frequent verzuim

Bij frequent verzuim (verzuim van 3x per 12 maanden voortschrijdend), dient altijd een persoonlijk gesprek plaats te vinden tussen leidinggevende en medewerker. Indien gewenst kan de adviseur arbeid en gezondheid hierbij aansluiten, wederom in de vorm van coaching on the job.

Wettelijke verplichtingen

De Arbodienst draagt zorg voor het nakomen van alle wettelijke verplichtingen van de werkgever inzake de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). De werkgever blijft eindverantwoordelijk.

Preventief spreekuur

Medewerkers van uw organisatie zijn altijd welkom bij ons voor een preventief gesprek dan wel preventief medisch consult. In een preventief gesprek of medisch consult met de (bedrijfs)arts, of één van de andere deskundigen kunnen bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden van de medewerker besproken worden. De (bedrijfs)arts of deskundige houdt vanzelfsprekend rekening met de vertrouwelijkheid van gegevens en zal ook alleen na toestemming van de medewerker deze gegevens met de werkgever delen.

Spreekuurlocatie

Medewerkers worden door de adviseur arbeid en gezondheid zoveel als mogelijk gesproken op locatie van de werkgever, eventueel ten kantore van De Arbodienst.

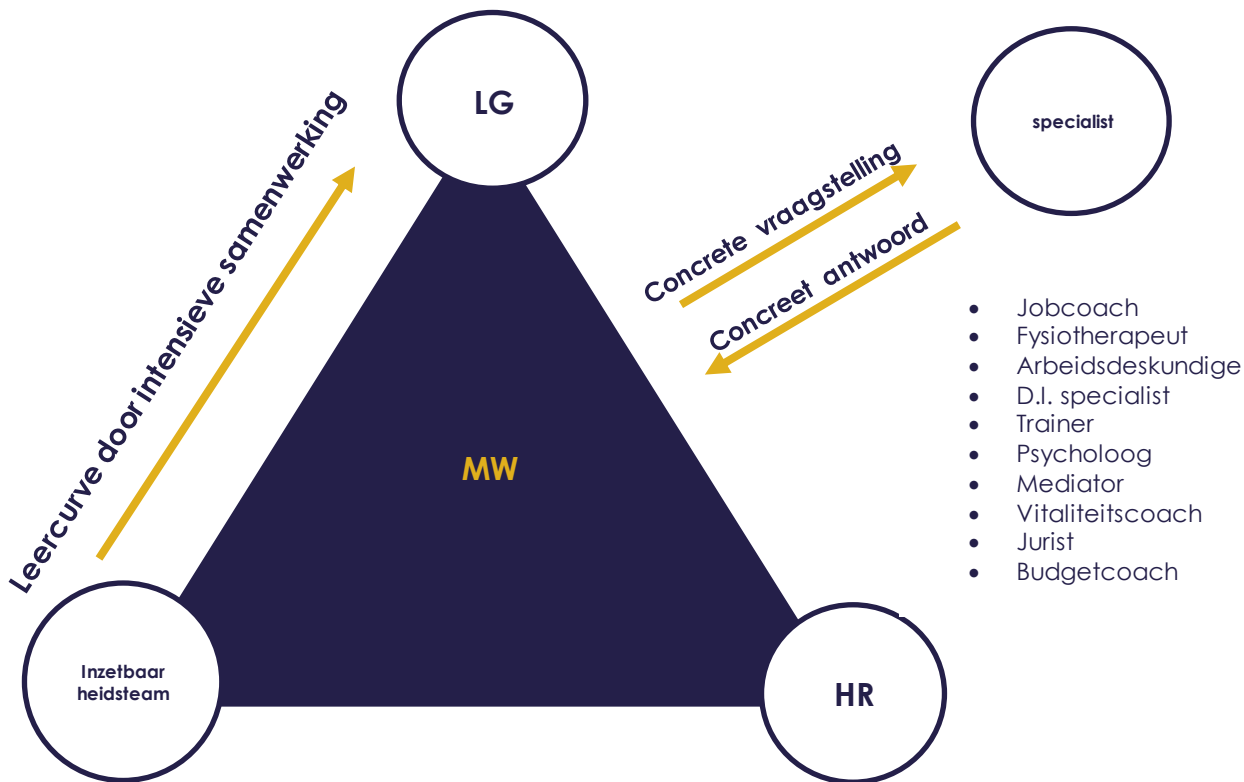
Medewerkers worden door de Arboverpleegkundige en (bedrijfs)arts gesproken ten kantore van De Arbodienst. Hierbij wordt rekening gehouden met het woonadres van de betreffende medewerker.

Verzuimoverleg

Wij geloven zeer sterk in de toegevoegde waarde van het verzuimoverleg en zijn dus ook zeer graag bereid daarin maximaal te participeren. Zoals in het algemene deel benoemd, vinden wij het vooraf wel zeer belangrijk om met de organisatie goede afspraken te maken over rollen, taken en verantwoordelijkheden van de betrokkenen, en dus ook over de vraag wie er aansluit bij een dergelijk overleg. Onderstaande driehoek geeft de meest standaard werkwijze aan.

Bij elk terugkerend verzuimoverleg zouden, vanuit onze optiek, altijd de leidinggevende, HR en de adviseur arbeid en gezondheid aanwezig moeten zijn. De rolverdeling is hierbij als volgt:

Leidinggevende (LG)	Centraal verantwoordelijk
Adviseur Arbeid en Gezondheid (AAG) (onderdeel van inzetbaarheidsteam)	Inhoudelijk deskundige op gebied van re-integratie, coach van de organisatie
HR	Procesbewaker, tactisch/strategisch overkoepelend rondom duurzame inzetbaarheid
Medisch Team: POB, AVK en Arts (onderdeel van inzetbaarheidsteam)	(para)medisch professional



Onderdeel van paraDIGMA groep

De Arbodienst is onderdeel van paraDIGMA groep (www.paradigma.nl). Alle providers en mogelijke interventies zijn dus als directe collegae binnen handbereik. Dit betekent snelle actie, betrokken bij preventie, acties gericht op snelle terugkeer in het werk en een gedeelde visie. Er is geen sprake van gedwongen winkelnering dus we kunnen desgewenst ook met uw bestaande providers samenwerken.

Verzuimregistratiesysteem

De organisatie (leidinggevende) registreert, vanuit het contact dat hij/zij heeft gehad met de verzuimende medewerker, de verzuimmelding van de medewerker rechtstreeks of middels een koppeling, in het verzuimregistratiesysteem van De Arbodienst; paraDIGMA Online. Dit systeem is een compleet ingericht, innovatief en gebruiksvriendelijk online systeem, dat voldoet aan alle privacyrichtlijnen. Het heeft een uitgebreide rapportagetool en biedt de mogelijkheid om op dossierniveau te communiceren, zodat de stand van zaken altijd helder is.

Humaris

paraDIGMA Online wordt beheerd door Humaris; een zusterlabel van De Arbodienst. Het doel van Humaris is om zorg te dragen voor een discrete overdracht van persoonsgegevens van werkgever naar de labels van de paraDIGMA groep, waaronder De Arbodienst. Hiermee kunnen wij een goede privacy garanderen en bereiken wij wat de AP van ons

vraagt, zonder dat onze kwaliteit van dienstverlening vermindert. In dit kader dient ook met Humaris een contract te worden afgesloten. Humaris rekent echter geen kosten, dit is verrekend in het tarief van De Arbodienst.

Second opinion

Medewerkers hebben de mogelijkheid om het oordeel van een (bedrijfs)arts van De Arbodienst te laten voorzien van een second opinion door een andere bedrijfsarts. U kunt als organisatie zelf een contract afsluiten met een bedrijfsarts of arbodienst maar u kunt ook gebruik maken van de Landelijke Pool Bedrijfsartsen Second Opinion. De medewerker doet het verzoek om een second opinion aan de bedrijfsarts / arbo arts van De Arbodienst en deze bedrijfsarts / arbo arts verwijst de medewerker naar de Landelijke Pool Bedrijfsartsen Second Opinion. De medewerker kan via <https://www.bedrijfsartsensecondopinion.nl/> zelf kiezen door welke aangesloten bedrijfsarts hij/zij de second opinion wil laten uitvoeren.

De second opinion bedrijfsarts factureert zijn werkzaamheden aan de first opinion bedrijfsarts van De Arbodienst. De Arbodienst stuurt een factuur aan de werkgever waarin ook de werkzaamheden van De Arbodienst voor deze second opinion zijn verrekend.

Implementatie

Wij hechten waarde aan een gedegen implementatie en goede communicatie om optimaal van start te gaan. De termijn die wij hiervoor hanteren is 3 maanden vanaf akkoord op de offerte. Hier hebben wij een uitgebreid draaiboek voor waarin zaken als kennismaking, kick-off sessies, systeeminrichting/koppelingen, communicatie en dossieroverdracht de belangrijkste onderdelen zijn. Vanaf akkoord op de offerte staat een implementatieteam met één aanspreekpunt klaar om dit samen met u te organiseren.

Tarief arbodienstverlening

De arbodienstverlening (zie ook bijlage 1 voor verrichtingenlijst) kunnen wij u aanbieden voor onderstaand tarief.

Tarief: nader te bepalen in overleg met uw organisatie; tarieven van De Arbodienst zijn maatwerk en afhankelijk van de wensen van de uw organisatie. Richtinggevend kunt u uitgaan van €125,00 per medewerker per jaar*

*Dit tarief is inclusief adviestaken in het kader van de algehele arbodienstverlening (zoals hierboven omschreven) reiskosten, administratieve kosten, overige onkosten en exclusief BTW en kosten voor specifieke koppelingen met een personeelsregistratiesysteem, en kan jaarlijks worden geïndexeerd.

Bijlage 1 - Verrichtingen binnen het abonnementstarief

Verzuimregistratiesysteem

- ✓ Toegang en gebruik digitaal verzuimregistratiesysteem voor dossieropbouw en communicatie
- ✓ Ondersteuning door servicedesk bij vragen/problemen over dit systeem.

Adviseur arbeid & gezondheid

- ✓ Introductiebezoek
- ✓ Telefonisch contact na registratie verzuimmelding
- ✓ Telefonisch overleg met leidinggevende en/of HR na de verzuimmelding
- ✓ (Telefonisch) overleg met leidinggevende en/of HR gedurende de verzuimperiode
- ✓ Preventief (telefonisch) consult door adviseur arbeid en gezondheid
- ✓ Signaal bij frequent verzuim (3x per jaar)
- ✓ Frequent verzuimgesprek
- ✓ Vervolgbegeleiding en coaching on the job voor leidinggevend
- ✓ Ondersteuning bij aanvraag WIA
- ✓ Ondersteuning bij opstellen Eerstejaarsevaluatie UWV
- ✓ Ondersteuning bij opstellen Eindevaluatie Plan van Aanpak
- ✓ Ondersteuning bij opstellen (bijstelling) Plan van Aanpak
- ✓ Bewaken en (ondersteuning bij) opstellen periodieke evaluatie
- ✓ Verzorgen dossieropbouw
- ✓ Bewaken wettelijke verplichtingen
- ✓ Verzuimoverleg
- ✓ Strategisch/tactisch overleg omtrent duurzame inzetbaarheid of andere relevante thema's
- ✓ Providerboog vormgeven met HR
- ✓ Periodiek overleg met de OR

Algemeen

- ✓ Hulp bij het eventueel aanpassen van het verzuimreglement

Sociaal medisch team ((bedrijfs)arts, Arboverpleegkundigen, POB)

- ✓ (Telefonisch) consult
- ✓ Preventief (telefonisch) consult
- ✓ Terugkoppeling consult
- ✓ Opstellen re-integratieadvies
- ✓ Opstellen (Bijstelling) Probleemanalyse WIA
- ✓ Opstellen Functionele Mogelijkheden Lijst (FML)
- ✓ Opstellen Actueel Oordeel WIA en Medische Informatie WIA (t.b.v. aanvraag WIA)
- ✓ Melding aan NCvB
- ✓ Overleg met huisarts of behandelend specialist voor een behandeling in de reguliere zorg of het uitwisselen van informatie om te komen tot een goed gecoördineerde diagnostiek en behandelingstappen, en invulling van werkmogelijkheden (uitsluitend met toestemming van de medewerker)
- ✓ Opvragen medische informatie*

UWV meldingen

- ✓ Melding zwangerschapsgelateerd verzuim bij UWV
- ✓ Melding vangnetsituatie door SFB-indicatie bij UWV
- ✓ Melding gedeeltelijk en volledig herstel bij UWV
- ✓ Melding ziek uit dienst
- ✓ Ziekteaangifte 42^{ste} week bij UWV
- ✓ Aanvraag WAZO uitkering
- ✓ Ondersteuning bij aanvraag Deskundigenoordeel

Weekenddienstverlening (optioneel tegen een toeslag van €6,50 per medewerker per jaar)

- ✓ Bereikbaarheid adviseur arbeid en gezondheid in het weekend (zaterdag en zondag van 10.00 uur tot 12.00 uur)
- ✓ Contact met verzuimende medewerker op 1e verzuimdag in het weekend (zaterdag en zondag van 10.00 uur tot 12.00 uur)

***Kosten die door derden in rekening worden gebracht voor het verstrekken van medische informatie worden aan u doorbelast.**