Preventie en verzuim

Protocol en kaders voor aios, opleidingsinstituut, opleider/instelling en SBOH

18 NOVEMBER 2026, VERSIE 1.6

1. Ziekmelden en begeleiding in het kort

In dit hoofdstuk beschrijven we kort de stappen voor een aios als deze ziek is en zich gaat ziekmelden. In de Inleiding (hoofdstuk 2) en Visie (hoofdstuk 3) wordt het gehele document nader toegelicht.

Als een aios ziek wordt, is het belangrijk dat er snel duidelijkheid is: wat wordt er verwacht, wie ondersteunt en hoe verloopt het verdere proces tijdens de ziekmelding. De volledige uitwerking is te vinden in de hoofdstukken over het Verzuimprotocol.

1. Ziekmelden

Als de aios ziek is, meldt deze zich ziek voor het tijdstip dat deze wordt verwacht. Dit is:

- bij SBOH via de portal bij ‘Ziekmelding’, hiermee krijgt ook het opleidingsinstituut een melding;
- bij de opleider/instelling;
- bij het opleidingsinstituut (als het gaat om een terugkomdag).

Is de aios volledig hersteld, dan meldt deze dat bij SBOH via de portal bij ‘Volledige betermelding’.

2. Hoe verloopt de re-integratie en begeleiding?

De aios, het instituut, de opleider/instelling en SBOH hebben hierin ieder een eigen rol:

- De aios werkt actief aan herstel en re-integratie.
- Bij wijzigingen in het aantal uren dat de aios werkt, geeft de aios dit zelf door aan SBOH via de portal bij ‘Gedeeltelijke betermelding’.
- Het opleidingsinstituut vervult een centrale rol in de verzuimbegeleiding.
- De opleider/instelling draagt zorg voor de werkbegeleiding, ondersteunt de aios op de werkplek en organiseert passende werkzaamheden.
- De arbodienst beoordeelt de belastbaarheid en geeft advies aan de aios, het instituut en SBOH.
- SBOH bewaakt het proces. Bij langdurige ziekte stemmen het opleidingsinstituut, SBOH en de aios af over de verdere begeleiding.

INHOUDSOPGAVE

1. Ziekmelden en begeleiding in het kort 2

2. Inleiding 4

3. Visie op preventie en verzuim 4

4. Preventie 5

5. Mentale ondersteuning 7

6. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij verzuim 9

Aios 9

Instituut 10

Opleider/instelling 11

SBOH 11

7. Arbodienst 13

8. Verzuimprotocol: eerste ziektejaar 15

9. Verzuimprotocol: tweede ziektejaar 19

10. Vakantie en ziekte 22

11. Re-integratie en -activiteiten 23

Vormen van re-integratie en 'passende arbeid' 23

Verschil belastbaarheid met inzetbaarheid 23

Wanneer (gedeeltelijk) hersteld melden tijdens re-integratie? 23

Wanneer is re-integratie opleidingstijd? 24

Re-integratie routes: Spoor 1 en Spoor 2 24

12. Beëindiging tijdens ziekte (eerste of tweede ziektejaar) 25

13. Begrippen en uitgangspunten 27

14. Privacy, gegevensdeling en bewaartermijnen 29

2. Inleiding

Dit document beschrijft de uitgangspunten voor preventie, ziekteverzuim en re-integratie van aios in dienst bij SBOH. Het bundelt zowel de werkwijze en concrete afspraken (het protocol) als de randvoorwaarden en geldende (wettelijke) kaders waarbinnen wordt gehandeld. Daarmee vormt het de gezamenlijke basis voor de samenwerking tussen aios, instituut, opleider/instelling, arbodienst, SBOH en eventuele externe partijen. Het document maakt helder welke rollen en verantwoordelijkheden iedere partij heeft en hoe zij samen optrekken vanaf ziekmelding tot herstel of eventuele vervolgstappen. De uitvoering vindt plaats binnen de geldende wet- en regelgeving en in afstemming met het UWV.

In deze tekst worden opleidingsinstituten aangeduid als 'instituut'. Met 'opleider/instelling' bedoelen we de opleidings- of stage-instelling waar de aios werkzaam is en waar de zorg wordt verleend, zoals een huisartsenpraktijk, GGD of verpleeghuis.

Uitgangspunt is dat alle betrokkenen samenwerken aan duurzaam herstel en passende inzetbaarheid binnen de opleiding. Dit gebeurt in lijn met de Wet verbetering poortwachter, de cao SBOH en de samenhang tussen de opleidingsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst. Voor nadere toelichting of advies kunnen de casemanagers van SBOH worden benaderd via casemanagement@sboh.nl.

3. Visie op preventie en verzuim

SBOH gelooft dat goede zorg begint met een gezonde en duurzame opleidingsperiode. Als werkgever én opleidingsfinancier van ruim 3.300 aios voelt SBOH zich medeverantwoordelijk voor hun welzijn en inzetbaarheid gedurende alle fasen van de opleiding. Preventie en het beperken van (langdurig) verzuim is een integraal onderdeel van alle partijen: preventie en verzuim worden benaderd als één geheel en in de context waarin leren en werken plaatsvindt. Dit vraagt om een aanpak die verder gaat dan individuele ondersteuning alleen.

Pijlers

- Aios hebben eenvoudig toegang tot preventieve ondersteuning. Alle betrokken partijen zijn alert op signalen van overbelasting en wijzen aios actief op preventieve mogelijkheden en voeren hierover het gesprek met de aios. Er is aandacht voor een goede balans tussen leren, werken en privé.
- Bij verzuim staat het herstel van de aios centraal, met focus op wat wél kan en op duurzaam herstel.
- SBOH, instituut, opleider/instelling en arbodienst streven naar een goede samenwerking, zodat verzuim en re-integratie zorgvuldig worden begeleid. De arbodienst adviseert over belastbaarheid en herstel; de overige partijen borgen passende ondersteuning en randvoorwaarden in de leer- en werkomgeving. Zo krijgt herstel en terugkeer vorm met aandacht voor veerkracht en duurzame inzetbaarheid.

Preventie en het tijdig herkennen van signalen van overbelasting, uitval of terugval is integraal onderdeel van de samenwerking tussen alle partijen. Zodra sprake is van ziekteverzuim, zijn de wettelijke en contractuele rollen en bevoegdheden leidend.

Met de vaststelling van dit 'protocol en kaders' vervalt het vorige ziekteverzuimprotocol, inclusief de bijbehorende bijlagen. Dit document vormt het geldende uitgangspunt voor de samenwerking tussen partijen.

4. Preventie

SBOH ziet preventie als een essentieel onderdeel van goed en duurzaam werkgeverschap. Het doel is werkplezier en een gezonde leer- en werkomgeving voor aios. Het instituut bevordert sociale veiligheid en vertrouwen in de leeromgeving. De opleider/instelling draagt zorg voor een gezonde en verantwoorde werkomgeving vastgelegd in de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E), en draagt bij aan sociale veiligheid op de werkplek. De opleider/instelling wijst bij de start van een aios op de vindplaats van de RI&E.

Uitval door werkbelasting, persoonlijke omstandigheden of gezondheidsproblemen wordt zoveel mogelijk voorkomen. Alle partijen hebben een signaalfunctie rondom werkdruk, roosters en het welzijn van de aios. Levensgebeurtenissen, zoals zwangerschap, mantelzorg of ingrijpende privésituaties, zijn op zichzelf geen ziekmelding maar kunnen tijdelijk invloed hebben op de belastbaarheid en inzetbaarheid. Waar nodig kunnen werkzaamheden, roostering of begeleiding in overleg tussen aios, instituut en opleider/instelling aangepast worden. Als werken tijdelijk niet mogelijk is door gezondheidsklachten, geldt het reguliere ziekmeld- en verzuimproces.

Preventie is een gedeelde verantwoordelijkheid:

- Aios: tijdig aan de bel trekken.
- Instituut (gedelegeerde werkgeverstaken): kent de aios, signaleert tijdig, vraagt door en bespreekt preventieve opties en frequent verzuim (zoals hieronder aangegeven). Het instituut kan de aios bij de start vragen naar nevenwerkzaamheden (inclusief arbeidstijden) en dit (periodiek) bespreken. Nevenwerkzaamheden moeten verenigbaar zijn met de opleiding en passen binnen de regels van de arbeidstijdenwet. Het doel hiervan is de totale belasting in balans te houden.
- Opleider/instelling: houdt rekening met belastbaarheid, een gezonde roostering en werkdruk
- SBOH (formele werkgever): contractpartij met externe partners, monitort frequent en langdurig verzuim met instituten en bespreekt passende ondersteuning.
- Arbodienst: adviseert onafhankelijk over (dreigende) uitval, beoordeelt belastbaarheid, geeft de aios medisch advies en deelt met instituut en SBOH functionele adviezen over inzetbaarheid, randvoorwaarden en passende re-integratiestappen.

SBOH biedt diverse mogelijkheden tot coaching en training, passend bij de situatie van de aios, zie hiervoor het hoofdstuk 6 Mentale ondersteuning. Daarnaast kan de aios terecht op het preventief spreekuur bij arbodienst en een vertrouwenspersoon zoals hieronder aangegeven in hoofdstuk 8 Arbodienst.

Arbeidsomstandighedenspreekuur

Het preventief spreekuur bij de arbodienst biedt aios de mogelijkheid om een laagdrempelig consult aan te vragen bij de arbodienst, zonder dat er sprake hoeft te zijn van ziekmelding.
Aios kunnen een afspraak maken wanneer zij:

- gezondheidsklachten ervaren die mogelijk werkgerelateerd zijn;
- vragen hebben over hun belastbaarheid, welzijn of veiligheid op de werkvloer;
- willen voorkomen dat klachten verergeren of leiden tot uitval.

De bedrijfsarts of praktijkondersteuner van de arbodienst bespreekt tijdens dit consult de situatie en geeft advies over gezondheid en werk. Alleen wanneer de aios uitdrukkelijk toestemming geeft, mag de arbodienst hierover contact opnemen met SBOH of het instituut. Een afspraak maken kan via: Aanvragen preventief spreekuur - Zorg van de Zaak

Ongewenst gedrag en vertrouwenspersoon

Een aios kan te maken krijgen met ongewenst gedrag van bijvoorbeeld collega's of patiënten. SBOH vindt het belangrijk dat de aios in een veilige omgeving kan werken. Daarom hebben we een beleid ongewenst gedrag opgesteld en is er, wanneer nodig, een vertrouwenspersoon beschikbaar. Zie voor meer informatie deze link.

Frequent verzuim

Van frequent verzuim is sprake wanneer een aios zich drie keer binnen een periode van 12 maanden ziekmeldt. Dit kan een signaal zijn van onderliggende belasting of knelpunten in de combinatie van werken en opleiden, en de balans werk-privé.

Bij een derde ziekmelding ontvangt het instituut automatisch een mail hierover. Het instituut kan een frequent verzuimgesprek inplannen. Dit is een preventief gesprek waarin het instituut en aios samen verkennen wat er achter het herhaald verzuim zit, welke signalen en oorzaken een rol kunnen spelen en welke afspraken of aanpassingen nodig zijn om uitval te voorkomen en duurzame inzetbaarheid te ondersteunen. Daarnaast houden de casemanagers van SBOH zicht op frequent verzuim en bespreken zij signalen hierover met de instituten.

5. Mentale ondersteuning

SBOH biedt verschillende mogelijkheden in mentale ondersteuning, die ook gecombineerd kunnen worden ingezet. Eventuele reiskosten kan de aios declareren bij SBOH via Declaree.

Preventief

OpenUp - 24/7 mentale ondersteuning en coaching

OpenUp helpt aios om vitaal te blijven en om zelf tijdig in te grijpen bij mentale belasting en werkt daarmee preventief. Aios kunnen via OpenUp kosteloos en laagdrempelig gebruikmaken van:

- 24/7 onlinegesprekken met psychologen, via chat of videoconsult (onbeperkt).
- Coachingstrajecten op veel verschillende thema's. Het gaat hierbij niet alleen om vragen op het professionele vlak, maar ook op het persoonlijke vlak. Bijvoorbeeld stress, werkdruk, balans tussen werk en privé, perfectionisme, faalangst en veerkracht. Maar ook met persoonlijke vragen als relatieproblematiek, verlies- en rouwverwerking, zorgen om financiën en moeite met keuzes maken.
- E-learningmodules, webinars en masterclasses over mentale gezondheid en welzijn.
- Ondersteuning zonder wachttijd en zonder verwijzing.

Een aios kan een account aanmaken met het privé e-mailadres via deze link. Vervolgens kan een onlinegesprek met een coach of psycholoog ingepland worden. Als een aios al een account heeft, kan deze via deze link inloggen bij OpenUp.

Schola Medica - PIT-stop

Alle aios die bij SBOH in dienst zijn, kunnen kosteloos deelnemen aan de PIT-stop: PIT-stop 2-daagse. Tijdens deze tweedaagse workshop of training staan de deelnemers stil bij hoe het met ze gaat. Er wordt gewerkt aan balans tussen werk, opleiding en privé en krijgen handvatten om ruimte in het hoofd te houden. De deelnemer oefent met het bewaken van grenzen en het maken van keuzes. De PIT-stop kan helpen om uitval door overspannenheid of burn-outklachten te voorkomen.

Meer informatie is te vinden op: PIT-stop workshop | SBOH. Meer informatie en inschrijven kan via: PIT-stop 2-daagse - Schola Medica.

Bij verzuim

Care4Doctors - Training Duurzame inzetbaarheid

Voor aios die al in verzuim zijn, en die de draad weer proberen op te pakken, bieden we de training Duurzame inzetbaarheid aan. Het gaat om een ervaringsgerichte training speciaal voor artsen/zorgprofessionals in drie dagdelen met praktijkvoorbeelden en kennis over brein en energie, gericht op het herkennen van stress bij zichzelf en het leren beïnvloeden en hanteren van stressvolle werksituaties. De kosten worden door SBOH betaald.

Meer informatie en aanmelden kan via Training Duurzaam Herstel bij Care4Doctors | SBOH.

Skils - Behandeling

Aios die zich hebben ziekgemeld, kunnen - op verwijzing van de bedrijfsarts - ondersteuning krijgen door de organisatie Skils. De behandeling door een (GZ)-psycholoog richt zich op het verminderen van klachten, het voorkomen van (verdere) uitval en het ondersteunen van (geleidelijke) werkhervatting.

Als de bedrijfsarts een verwijzing heeft gedaan, is de start van een behandeling alleen mogelijk na schriftelijke instemming met de offerte door casemanagement van SBOH aan Skils.

ABS-zorgprofessionals - ondersteuning bij problematisch middelengebruik en verslaving

SBOH werkt samen met ABS-zorgprofessionals waar aios terechtkunnen die of zelf kampen met (beginnende) problemen met middelengebruik of andere vormen van verslaving.
ABS biedt hierin:

- vertrouwelijke en gespecialiseerde ondersteuning;
- snelle, deskundige interventies;
- advies aan instituten en opleiders/instellingen bij signalen van risico's.

ABS richt zich op vroegtijdige herkenning en begeleiding, zodat uitval, escalatie of risico's voor patiëntveiligheid worden voorkomen. SBOH is één van de partijen die het steunpunt van ABS financiert. Een aios krijgt geen rekening als deze zich bij het steunpunt meldt voor hulp of advies en kan er anoniem terecht.

Kijk voor meer informatie op: ABS-zorgprofessionals | SBOH

6. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij verzuim

Binnen het verzuimproces werken alle partijen samen aan herstel. Het instituut heeft een centrale rol in de verzuimbegeleiding, de opleider/instelling begeleidt de aios in de dagelijkse praktijk en SBOH adviseert en bewaakt het proces en de wettelijke kaders. In het tweede ziektejaar krijgt SBOH, indien nodig en gewenst, een intensievere rol. In het onderstaande verzuimmodel is de werkrelatie tussen de betrokken partijen schematisch weergegeven. De arbodienst heeft daarin een eigen, onafhankelijke adviserende rol op het gebied van belastbaarheid; deze rol wordt nader beschreven in hoofdstuk 7.



Aios



Van de aios wordt actieve medewerking aan herstel en re-integratie verwacht.

Verantwoordelijkheden:

- Meldt zich ziek en beter bij SBOH via de portal en geeft daarbij zelf de inzetbaarheid door. Dit is niet hetzelfde als de medische belastbaarheid (zie Begrippen en uitgangspunten, hoofdstuk 13).
- Houdt zich aan werkafspraken en -instructies, handelt steeds in het belang van herstel en denkt mee over mogelijke re-integratieplekken en mogelijkheden.
- Geeft gehoor aan oproepen van de arbodienst en verschijnt op het spreekuur, voor zover de medische situatie dat toelaat.
- Informeert de bedrijfsarts volledig en eerlijk over alle zaken die van belang zijn voor ziekte, herstel en re-integratie.
- Vraagt vakantie tijdens ziekte vooraf aan bij het instituut en registreert dit in de portal van SBOH bij ‘Vakantie en ureninvoer’.

Bevoegdheden:
- Heeft inzagerecht in het eigen verzuim- en re-integratiedossier.
- Kan in bepaalde gevallen een second opinion en een deskundigenoordeel aanvragen.
- Kan inzage vragen in de over de aios vastgelegde verzuimgegevens en verzoeken om correctie of verwijdering van onjuiste of niet noodzakelijke gegevens.
- Heeft recht op zorgvuldige en transparante omgang met persoonsgegevens binnen het verzuimproces.



Instituut

Het instituut voert, binnen de kaders van dit document en namens SBOH, gedelegeerde werkgeverstaken uit op het gebied van verzuimbegeleiding en re-integratie. Zeker in het eerste ziektejaar heeft het instituut een centrale rol in de verzuimbegeleiding van de aios, in afstemming met de aios en de opleider/instelling. Betrokkenen bij een instituut:

- Minimaal één arbocontactpersoon is aangewezen als vast aanspreekpunt voor casemanagement van SBOH. Deze persoon heeft een coördinerende rol binnen het instituut bij preventie en verzuim van aios. Vaak zijn er collega's binnen het instituut betrokken als 'verzuimbegeleider'. Ook worden contacten met opleiders en instellingen onderhouden.
- Deze rollen kunnen binnen één instituut worden gecombineerd en/of worden vervuld naast andere werkzaamheden; de naamgeving verschilt per instituut.
- Het (hoofd van het) instituut evalueert het opleidingsperspectief met de aios die langdurig ziek is. Het heeft de voorkeur dat dit elk half jaar plaats vindt en het gebeurt volgens de voor het instituut geldende regels.

Verantwoordelijkheden als geheel:
- Voert de verzuimbegeleiding uit. In het eerste ziektejaar heeft het instituut daarin een centrale rol. Uitgangspunten zijn aandacht, luisteren en betrokkenheid, met werk dat past bij wat de aios wel kan en afgestemd op het advies van de arbodienst.
- Zorgt voor frequent contact met de aios gedurende het ziekteverzuim om de voortgang te bespreken en eventuele aanvullende re-integratieafspraken te maken of bij te stellen. We adviseren een vaste frequentie aan te houden. Bij voorkeur wekelijks en vanaf week 8 adviseren we eens per 2-3 weken, maar het instituut kan hierover een passende inschatting maken.
- Draagt zorg voor de afstemming met de opleider/instelling over inzetbaarheid en werkafspraken. Daarbij wordt bijvoorbeeld rekening gehouden met werkdruk, roosters en de context van de aios. Als het passend is en in overleg kan het instituut de afstemming (gedeeltelijk) bij de aios beleggen, bijvoorbeeld bij wijzigingen in inzetbaarheid na contact met de arbodienst. In dat geval informeert de aios het instituut over de gemaakte re-integratieafspraken met de opleider/instelling.
- Legt afspraken vast, zorgt voor zorgvuldige informatievoorziening aan aios, opleider en SBOH.
- Signaleert of re-integratie bij de opleider/instelling haalbaar blijft.
- Zoekt samen met aios en opleider/instelling naar een andere re-integratieplek binnen het eigen netwerk als re-integratie binnen de vorige opleider/instelling niet mogelijk blijkt.
- Stemt af en vraagt advies aan SBOH, zeker bij langdurige ziekte.

Bevoegdheden:
- Ontvangt terugkoppelingen van de arbodienst en heeft toegang tot het portaal van de arbodienst.
- Kan besluiten over voortzetting of beëindiging van de opleidingsovereenkomst; binnen de geldende regels vanuit CGS. SBOH is hier niet bij betrokken. Als het instituut de opleiding beëindigt, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

Opleider/instelling

De opleider/instelling is verantwoordelijk voor de 'dagelijkse' begeleiding van de aios op de werkvloer en faciliteert de uitvoering van re-integratieafspraken binnen de eigen organisatie, in afstemming met het instituut en binnen de kaders van dit document. Betrokkenen vanuit de opleider/instelling:

- Er is altijd een aangewezen contactpersoon betrokken bij de aios die de werkzaamheden afstemt en coördineert, de aios begeleidt bij de re-integratie en bijdraagt aan een goede start, binding met het team en een veilig leer- en werkklimaat.

Verantwoordelijkheden:

- Zoekt bij re-integratie, in overleg met het instituut en op basis van het advies van de arbodienst, naar passende werkzaamheden binnen de opleider/instelling.
- Begeleidt de aios bij de re-integratie in het werk en deelt gemaakte afspraken met de aios en met het instituut. Stelt eerder gemaakte afspraken zo nodig bij. Koppelt tijdig terug aan het instituut over voortgang en knelpunten.
- Handelt bij de inzet in lijn met de cao SBOH, bijvoorbeeld de bepalingen rondom diensten (zie www.sboh.nl).
- Zoekt bij vragen (bijvoorbeeld over onduidelijkheid advies bedrijfsarts) contact met het instituut.

Bevoegdheden:

Mag terugkoppelingen van de arbodienst ontvangen als dit noodzakelijk is. Het gaat hierbij om functionele informatie, zoals belastbaarheid, uren, beperkingen en werkafspraken. Bij voorkeur deelt de aios deze informatie zelf; het instituut mag het uitgangspunt hanteren dat deze informatie uitsluitend door de aios zelf wordt gedeeld. Maar als het instituut het (beveiligd) stuurt, moet de aios in ieder geval op de hoogte zijn.

SBOH

SBOH stelt dit 'protocol en kaders' vast en stelt informatie beschikbaar aan alle partijen. Betrokkenen vanuit SBOH:

- Casemanagement van SBOH adviseert het instituut, bewaakt het overzicht, ziet toe op naleving van wettelijke kaders en heeft een intensievere rol in het tweede ziektejaar.
- Ook andere afdelingen van SBOH hebben achter de schermen een rol in het verzuimproces, zoals het team aios-service, financiële administratie en werkgeverszaken.

Verantwoordelijkheden van SBOH als geheel:

- Is als formele werkgever eindverantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en de re-integratieverplichtingen.
- Is verantwoordelijk en borgt tijdige en correcte UWV-documentatie. De taken zijn verdeeld tussen SBOH en het instituut. Het bespreken van het plan van aanpak en eventuele bijstellingen liggen bij het instituut. De 42e-weekmelding en de eindevaluatie liggen bij SBOH. De eerstejaarsevaluatie ligt bij SBOH of het instituut. De toetsing en ondertekening van alle UWV-documentatie gebeurt door SBOH (en de aios). SBOH ondersteunt de aios bij het re-integratieverslag.
- Bewaakt het proces en de naleving van wettelijke kaders.
- Biedt, wanneer de aios daar zelf om vraagt, ruimte voor vragen en/of aanvullende begeleiding om te bespreken hoe het gaat en welke ondersteuning helpend kan zijn. Dit kan op verzoek vertrouwelijk zijn.

- Borgt consistentie en kwaliteit van de re-integratie.
- Zal, als de situatie daarom vraagt en de aios en het instituut dit wensen, met name in het tweede ziektejaar een intensievere rol vervullen door (tijdelijk) onderdelen van de verzuimbegeleiding over te nemen. Casemanagement van SBOH kan ook, met wat meer afstand, met de aios vooruitkijken en biedt gerichte, persoonlijke ondersteuning.
- Zorgt voor een correcte administratie, evaluaties, aanmeldingen en contractafspraken met externe partijen, waaronder het inschakelen, bekostigen en sluiten van overeenkomsten met re-integratiebureaus.
- Zorgt voor de financiële afhandeling van vergoedingen en facturaties.

Uitvoering door derden

De uitvoering van wettelijke verplichtingen zoals beschreven in dit document vindt plaats door daartoe aangewezen partijen, zoals instituten, arbodienst, externe uitvoerings- en verzekeringsmaatschappijen en het UWV, ieder vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid. Werkinstructies, -afspraken en processtappen van deze partijen maken geen onderdeel uit van dit document en kunnen door de uitvoerende partijen worden aangepast, zolang dit past binnen de wettelijke kaders en de in dit document vastgelegde rolverdeling.

Bevoegdheden:

- Kan een arbeidsdeskundig onderzoek inzetten.
- Kan een Spoor-2-traject via een re-integratiebureau inzetten en financieren.
- Kan sancties opleggen als een aios niet voldoende meewerkt, met als consequentie loonopschorting, het stopzetten van de loondoorbetaling en in uiterst geval ontslag.
- Kan, als de aios zonder bericht niet op het spreekuur van de bedrijfsarts verschijnt, de kosten voor het niet verschijnen, in rekening brengen bij de aios.
- Kan de aios, op elk gewenst moment, voor een gesprek uitnodigen om zich over een situatie te laten informeren.

7. Arbodienst

Dit hoofdstuk beschrijft de rol en werkwijze van de arbodienst.

Inzet en rol van de bedrijfsarts en POB

Bij een langere ziekteperiode worden de afspraken met de bedrijfsarts automatisch ingepland volgens de Wet verbetering poortwachter (Wvp). Wanneer dit het geval is, is contact met de bedrijfsarts verplicht en wordt de aios uitgenodigd voor een telefonisch, fysiek of videoconsult.

De bedrijfsartsen die voor SBOH werken, zijn verbonden aan de arbodienst Zorg van de Zaak. De arbodienst kan daarnaast ook een arbo-arts inzetten voor consulten of (deel)taken binnen de begeleiding. Een bedrijfsarts is een erkend medisch specialist arbeid en gezondheid en is eindverantwoordelijk voor de medische advisering. Een arbo-arts is doorgaans een basisarts die onder supervisie en verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts werkt.

Zij werken zelfstandig of met ondersteuning van een praktijkondersteuner bedrijfsarts (POB), waarbij de bedrijfsarts altijd eindverantwoordelijk blijft. De bedrijfsarts adviseert vooral over wat medisch verantwoord is richting werk en re-integratie. De praktijkondersteuner werkt onder supervisie van de bedrijfsarts en verricht uitsluitend ondersteunende, niet medische werkzaamheden.

Beoordeling en functioneel advies

De bedrijfsarts beoordeelt of er sprake is van medisch ziekteverzuim en stelt de belastbaarheid vast. Daarbij onderzoekt de bedrijfsarts, voor zover relevant voor de re-integratie, of naast medische factoren ook werkgerelateerde, opleiding gerelateerde of privéomstandigheden een rol spelen. De aios wordt hierbij altijd gehoord. De arbodienst kan, indien nodig, informatie inwinnen bij de arbocontactpersoon van het instituut of casemanagement van SBOH.

Consulten en terugkoppelingen

In het Verzuimprotocol worden de verplichte consulten van de bedrijfsarts met de aios weergegeven. Het streven binnen SBOH is dat de arbodienst binnen drie weken na de ziekmelding een intake heeft met de aios. Dit gesprek is ook bedoeld om te bepalen of er sprake is van dreigend langdurig verzuim.

De Wet verbetering poortwachter bepaalt de stappen bij verzuim. Als de arbodienst langdurig verzuim verwacht, is een probleemanalyse verplicht en wordt deze uiterlijk in week 6 opgesteld. Als er geen aanwijzingen zijn voor dreigend langdurig verzuim, is een probleemanalyse op dat moment niet verplicht en kan deze later volgen. Als later blijkt dat sprake is van dreigend langdurig verzuim, stelt de arbodienst alsnog een probleemanalyse op, uiterlijk in week 12.
Het plan van aanpak wordt door het instituut en de aios opgesteld op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts of arbodienst. Dit gebeurt uiterlijk twee weken na ontvangst van de probleemanalyse en daarmee in de regel uiterlijk in week 8. Als de probleemanalyse op dat moment nog niet beschikbaar is, leggen het instituut en de aios de actuele stand van zaken en voorlopige afspraken over re-integratie vast op basis van de informatie die op dat moment beschikbaar is. Zodra de probleemanalyse is ontvangen, wordt het plan van aanpak aangevuld en, indien nodig, bijgesteld zodat het aansluit op de medische beperkingen en mogelijkheden zoals door de arbodienst zijn beschreven.

De bedrijfsarts onderhoudt verder periodiek contact met de aios, bespreekt de mogelijkheden tot werkhervatting en ondersteunt waar nodig bij probleemverheldering en het verkennen van aanvullende therapie of begeleiding. Periodiek beoordeelt de bedrijfsarts de belastbaarheid.

Na het consult ontvangen SBOH, het instituut en de aios een terugkoppeling van de bedrijfsarts. Deze terugkoppeling geeft inzicht in de functionele mogelijkheden van de aios. De terugkoppelingen bevatten uitsluitend functionele informatie over arbeidsmogelijkheden en belastbaarheid en nooit medische diagnoses. Als het nodig is voor de vertaling naar passende taken en roostering, kan het instituut of SBOH de arbodienst verzoeken om een nadere functionele uitwerking, bijvoorbeeld in een Functionele Mogelijkhedenlijst (FML). Het instituut en zo nodig de opleider/instelling onderzoeken vervolgens hoe hier in de praktijk uitvoering aan kan worden gegeven.

Het advies van de bedrijfsarts vormt het functionele uitgangspunt voor re-integratie. Het kan voorkomen dat een aanpassing in de opbouw is gewenst door de aios, en dat de arbodienst niet snel kan adviseren. In dat geval kunnen de aios, het instituut en de opleider/instelling in onderling overleg tijdelijke, beperkte aanpassingen maken in tempo, uren of invulling van de opbouw. Voorwaarde is wel dat dit aantoonbaar aansluit bij de actuele belastbaarheid en past binnen de richting en grenzen van het advies van de bedrijfsarts. Afwijkingen die verder gaan dan het advies, of die structureel zijn, worden onderbouwd en zo nodig voorgelegd aan de arbodienst/bedrijfsarts bij het eerstvolgende contactmoment. Afspraken en onderbouwing worden schriftelijk vastgelegd en gedeeld met betrokken partijen.

Grenzen van medische advisering

Aios, instituten en opleiders/instellingen beschikken vaak over medische kennis en ervaring. Deze kennis kan behulpzaam zijn in het gesprek over werkhervatting, maar vervangt niet het oordeel van de bedrijfsarts. De beoordeling van gezondheid en belastbaarheid blijft voorbehouden aan de bedrijfsarts. Andere betrokkenen handelen binnen het vastgestelde medisch functionele kader van de bedrijfsarts en maken daarbinnen passende werk- en opleidingsafspraken. Bij twijfel over belastbaarheid of over de interpretatie van het advies kan het instituut advies vragen aan casemanagement van SBOH.

De terugkoppeling van de bedrijfsarts bevat geen oordeel over het opleidingsperspectief van de aios. Dit oordeel is voorbehouden aan het (hoofd van het) instituut.

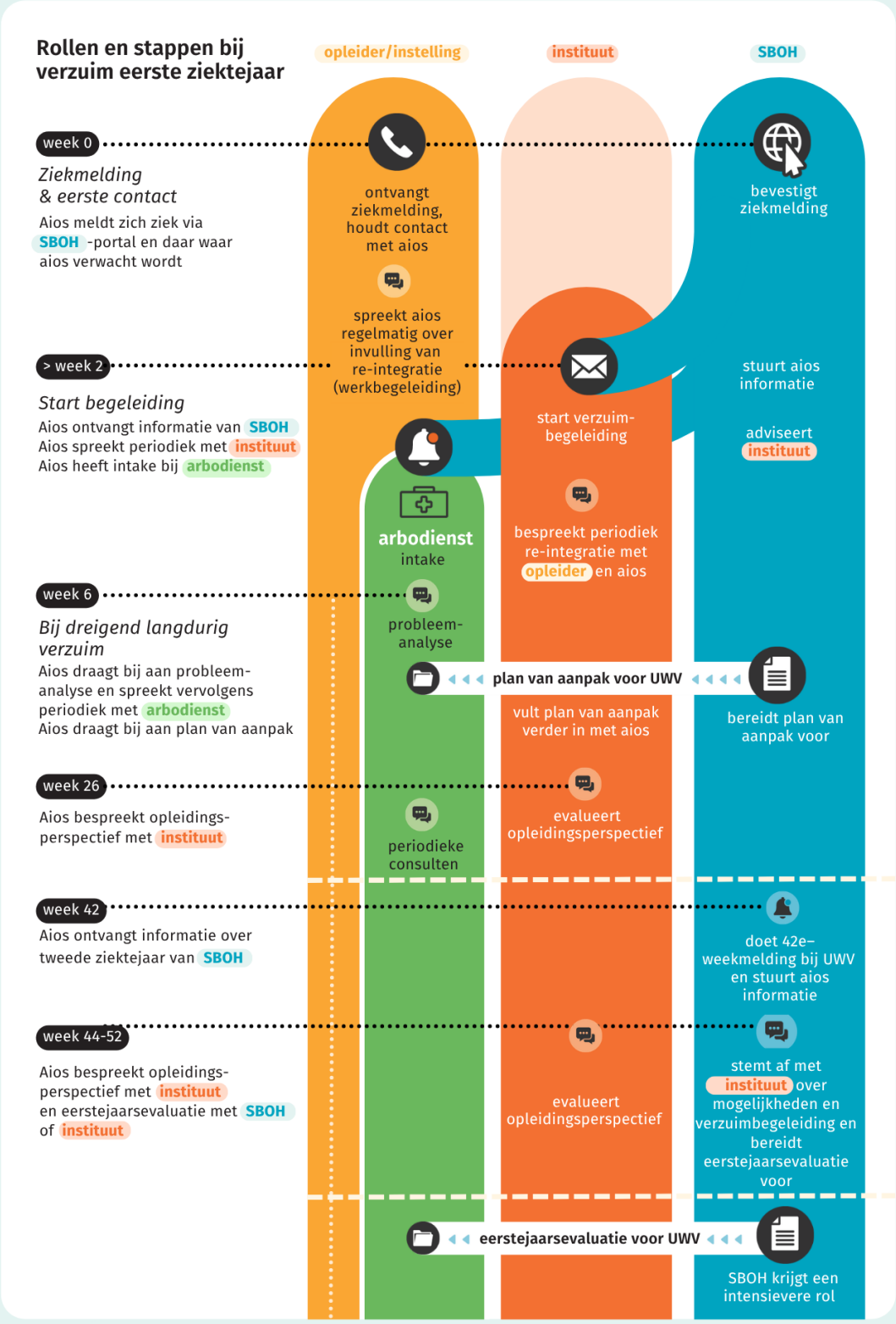
Afspraken/consulten

Een afspraak met de bedrijfsarts kan alleen in uitzonderlijke situaties worden gewijzigd. Kan de aios door een dringende reden niet deelnemen aan het consult, dan geeft deze dit uiterlijk 24 uur van tevoren door aan casemanagement van SBOH, zodat een nieuwe afspraak kan worden gemaakt.

Wanneer er al een consult met de bedrijfsarts is gepland en de aios zich vóór die tijd volledig hersteld meldt, vervalt de afspraak automatisch. Wil de aios toch nog contact met de bedrijfsarts, dan kan de aios zelf een afspraak inplannen voor een arbeidsomstandighedenspreekuur.

Reiskosten voor een fysiek consult kan de aios declareren bij SBOH via Declaree.

8. Verzuimprotocol: eerste ziektejaar



Dag 1: Ziekmelding

Aios:

- Meldt zich ziek bij de opleider/instelling **vóór** het tijdstip dat deze verwacht wordt;
- Meldt zich ook direct ziek bij SBOH via de portal bij 'Ziekmelding'. De aios geeft daarbij de verwachte duur aan (korter dan 2 weken, 2-6 weken of langer dan 6 weken). De aios ontvangt een bevestiging op het bekende e-mailadres met kort wat informatie en een link naar dit document;
- Bij het instituut (als het om een terugkomdag gaat);
- Het instituut ontvangt automatisch een mail van SBOH met melding van het aantal uren dat de aios nog werkt en de vermoedelijke duur van het verzuim. Bij verwacht langdurig verzuim wordt het instituut gevraagd de opleider/instelling naar dit 'protocol en kaders' te verwijzen;
- Als het niet mogelijk is om de ziekmelding aan SBOH via de portal door te geven, neemt de aios telefonisch contact op met het team aios-service van SBOH via 030 - 227 27 00, dat de melding vervolgens invoert.

Bij (gedeeltelijk) herstel (ook bij langdurig verzuim)

Aios:

- Meldt dit bij SBOH via de portal bij 'Volledige betermelding' of bij 'Gedeeltelijke betermelding';
- Geeft hierbij zelf de mate van herstel aan en ontvangt hiervan een bevestiging;
- Informeert de opleider/instelling telefonisch over het (gedeeltelijk) herstel;
- Het instituut ontvangt een bevestiging van de (gedeeltelijke) herstelmelding.

Vanaf dag 1: Contact met aios

Opleider/instelling:

- Onderhoudt doorgaans in de eerste twee verzuimweken het contact met de aios. Doel is verbinding en vertrouwen te behouden en met passende vragen te verkennen wat op dat moment haalbaar is.

Vanaf 2 weken: Verzuimbegeleiding en informatie naar aios

Instituut:

- Neemt na twee weken verzuim telefonisch contact op met de aios (of eerder) en start de verzuimbegeleiding;
- Informeert bij de aios hoe het met de aios gaat en kan overleggen of de bedrijfsarts eerder moet worden ingeschakeld. Een verzoek daartoe kan aan casemanagement van SBOH gestuurd worden, met relevante informatie over het verzuim. Casemanagement legt dan het contact met de arbodienst;
- Als blijkt dat de aios niet meer ziek is, herinnert het instituut de aios eraan zich hersteld te melden;
- Bij gedeeltelijk ziek en re-integratiemogelijkheden: stemt werkafspraken af tussen aios en opleider/instelling.

Aios:

- Kan, gedurende het ziekteverzuim, wanneer daar zelf behoefte aan is, ook rechtstreeks contact opnemen met casemanagement voor preventieve vragen of aanvullende begeleiding om te bespreken hoe het gaat en welke ondersteuning helpend kan zijn. Dit is op verzoek van de aios vertrouwelijk.

Arbodienst:

- Streeft ernaar om bij drie weken ziekte een intake te voeren met de aios, om te kijken hoe het gaat en of er werkhervattingsmogelijkheden zijn;
- Ook wordt ingeschat of er sprake is van dreigend langdurig verzuim.

SBOH:

- Verstuurt informatie naar de aios over het proces, de rollen en verantwoordelijkheden bij verzuim;
- Adviseert het instituut rondom het verzuim en de re-integratie.

Probleemanalyse (bij dreigend langdurig verzuim)

Er wordt geen probleemanalyse opgesteld als er geen aanwijzingen zijn voor langdurig verzuim. Als er later wel aanwijzingen ontstaan, dan wordt de probleemanalyse alsnog zo snel mogelijk opgesteld, uiterlijk in week 12.

Arbodienst:

- Plant spreekuur;
- Geeft advies aan de aios;
- Stelt probleemanalyse op.

Plan van aanpak

Het plan van aanpak wordt uiterlijk in week 8 opgesteld door het instituut en de aios, op basis van de (beschikbare) probleemanalyse. Als de probleemanalyse dan nog niet is ontvangen, wordt het plan opgesteld op basis van de actuele stand van zaken en aangevuld of bijgesteld zodra de probleemanalyse beschikbaar is. SBOH bereidt het plan voor, voert basisgegevens alvast in en deelt dit tijdig (beveiligd) met het instituut.

Instituut:

- Plant het gesprek met de aios en bereidt het voor;
- Vult samen met de aios het plan verder in;
- Legt afspraken vast;
- Deelt dit beveiligd en tijdig (uiterlijk in week 8) met casemanagement van SBOH.

SBOH toetst het plan van aanpak, zorgt voor ondertekening van SBOH en aios of een akkoord per mail door aios en slaat het plan van aanpak op in het portaal van de arbodienst.

Gedurende het gehele verzuimtraject geldt het volgende:

- de aios werkt mee aan re-integratie op basis van functionele mogelijkheden en in overleg met opleider/instelling en instituut;
- het instituut onderhoudt periodiek contact met de aios in het kader van verzuimbegeleiding en zorgt voor informatie voor de aios over bijvoorbeeld het vervolg en de re-integratiemogelijkheden;
- zolang de aios ziek is en gekoppeld is aan een opleider, blijft het instituut afstemmen met de opleider/instelling, of vraagt de aios dit zelf te doen;
- de opleider/instelling biedt passende re-integratiewerkzaamheden en begeleidt de aios in het dagelijks werk;
- de arbodienst nodigt de aios uit voor periodieke consulten;
- als de inzetbaarheid verandert, past de aios zelf de uren aan in de portal van SBOH bij “Gedeeltelijke betermelding”.

Week 26-28 (6 maanden): Evaluatie opleidingsperspectief

SBOH:

- Week 26: herinnert het instituut aan de evaluatie rond week 26.

Instituut:

- Week 26-28: plant en voert in deze periode een gesprek met de aios en bespreekt het opleidingsperspectief;
- Informeert casemanagement van SBOH en opleider/instelling bij voorkeur binnen twee weken na het de evaluatie over de uitkomsten van het gesprek.

Week 42: UWV-melding en informatie over vervolg

SBOH:

- Verzorgt de verplichte 42e-weeksmelding naar het UWV;

- Verstuurt informatie naar de aios over (de voorbereidingen op) het tweede ziektejaar;
- Herinnert het instituut aan een evaluatie bij voorkeur in week 44.

Week 44-52: Evaluatie opleidingsperspectief

Instituut:

- Plant en voert een gesprek met de aios en bespreekt het opleidingsperspectief (bij voorkeur in week 44);
- Informeert casemanagement van SBOH en opleider/instelling zo spoedig mogelijk na de evaluatie over de uitkomsten van het gesprek.

Week 44-52: Voorbereiding tweede ziektejaar

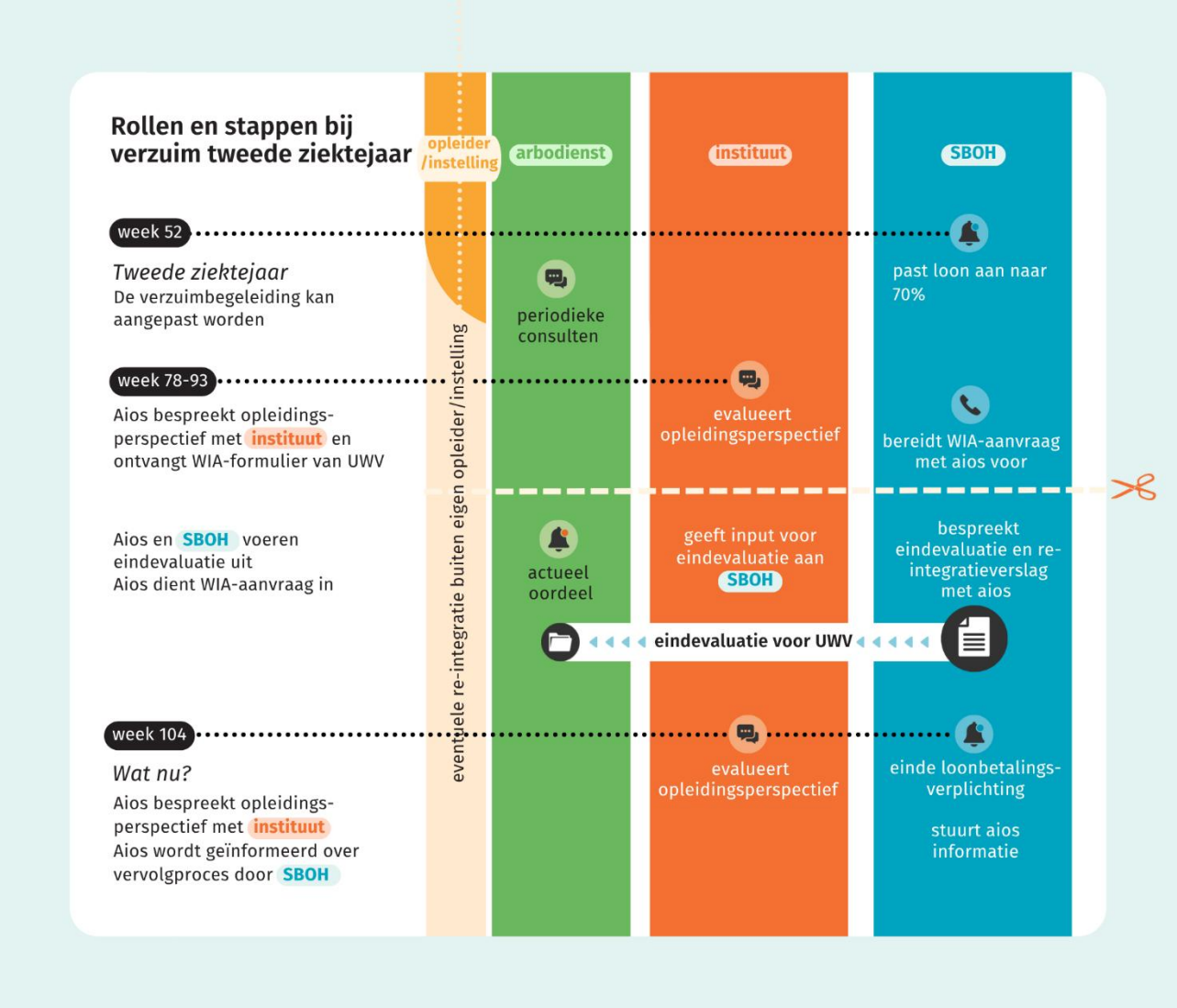
Het doel van deze periode is te evalueren wat er al aan re-integratie is gedaan en af te stemmen over bredere re-integratiemogelijkheden.

Vanaf week 44 is de rol van casemanagement van SBOH intensiever, startend met een contactmoment tussen casemanagement en instituut. Als er nog geen duidelijkheid is over het opleidingsperspectief dan wordt de evaluatie daarover afgewacht (de vermoedelijk te volgen re-integratieaanpak voor het tweede ziektejaar kan al wel worden voorbereid).

Instituut en casemanagement evalueren de genomen routes en bespreken het mogelijke vervolg. Bij de afwegingen spelen de volgende punten een rol:

- instituut beoordeelt de haalbaarheid van re-integratie en de mate waarin perspectief bestaat op hervatting van opleidingstijd in het tweede ziektejaar. Waar haalbaar wordt re-integratie in het eigen netwerk hervat in overleg met de aios;
- casemanagement van SBOH adviseert over de re-integratie;
- waar nodig zorgt SBOH voor een arbeidsdeskundig onderzoek;
- als er geen concreet perspectief is op terugkeer in opleiding binnen drie maanden, zal SBOH in overleg met de aios via een re-integratiebureau een passende re-integratieplek zoeken (Spoor 2);
- als de bedrijfsarts heeft vastgesteld, dat er geen benutbare mogelijkheden zijn, wordt Spoor 2 niet opgestart totdat er weer benutbare mogelijkheden ontstaan.

9. Verzuimprotocol: tweede ziektejaar



Verzuimbegeleiding tweede ziektejaar

- Voorafgaand aan het tweede ziektejaar stemmen instituut en casemanagement van SBOH af wie, wat, wanneer doet in de verdere verzuimbegeleiding. Instituut bespreekt de voorgestelde begeleiding met de aios.
- Als de casemanager (deels) gaat begeleiden, neemt deze persoonlijk contact op met de aios en informeert de aios over de verdere stappen.

Week 46-52: Eerstejaarsevaluatie

Uiterlijk in week 52 is het verplicht om een eerstejaarsevaluatie voor het UWV te bespreken, in te vullen en te ondertekenen. Het gaat om een evaluatie van de re-integratie-activiteiten in het eerste ziektejaar, het bespreken van de belastbaarheid en de re-integratieaanpak voor het tweede ziektejaar. Het gesprek met de aios wordt uitgevoerd door instituut of de casemanager van SBOH.

- Als de casemanager het gesprek voert, wordt vooraf input gevraagd aan het instituut.
- Week 46: als het instituut het gesprek voert, voert de casemanager de basisgegevens alvast op het formulier in en verstuurt het formulier (beveiligd en tijdig) naar het instituut.

- Instituut of casemanager vult samen met de aios het formulier verder in en legt daarmee afspraken vast.
- Als het instituut het gesprek voert, deelt het instituut het ingevulde formulier (beveiligd en tijdig) met casemanagement. SBOH toetst het formulier.
- SBOH zorgt voor ondertekening van SBOH en aios of een akkoord per mail door aios en slaat het formulier op in het portaal van de arbodienst.

Na week 52: Verzuimbegeleiding situatie afhankelijk

Instituut:

- Blijft de centrale rol invullen voor re-integratie, tenzij casemanagement van SBOH dit over heeft genomen;
- Het advies in het tweede ziektejaar is eens per 4-6 weken contact met de aios voor de verzuimbegeleiding. Liefst na een consult bij de bedrijfsarts. Wanneer de situatie om meer begeleiding en afstemming vraagt, kan dit vaker zijn. Een consistente frequentie geeft voldoende mogelijkheid om tijdig afspraken te maken zonder onnodige druk op aios, instituut of SBOH.
- Stemt regelmatig af met de opleider/instelling;
- Organiseert passende werkzaamheden (tenzij er een Spoor 2-traject via een re-integratiebureau is ingezet door SBOH).

SBOH:

- Past het loon in het tweede ziektejaar aan naar 70%. Dit geldt niet bij een vastgestelde beroepsziekte of arbeidsongeval en zolang dit is aangegeven in de geldende cao SBOH. Ook indien de aios valt onder de vangnetregeling Ziektewet geldt de aanpassing van het loon niet.

Week 76-78 (18 maanden): Evaluatie opleidingsperspectief

SBOH:

- Week 76: herinnert het instituut aan een evaluatie rond week 78.

Instituut:

- Plant en voert een gesprek met de aios en bespreekt het opleidingsperspectief;
- Informeert casemanagement van SBOH en opleider/instelling bij voorkeur binnen twee weken na de evaluatie over de uitkomsten van het gesprek.

Week 81: Contact

SBOH:

- Stuurt informatie naar aios over de WIA-aanvraag;
- Neemt telefonisch contact op met de aios ter voorbereiding van de WIA-aanvraag.

Week 86-88: Actueel oordeel

De arbodienst stelt een actueel oordeel op.

Week 88-93: Eindevaluatie, re-integratieverslag en WIA-aanvraag

Aios:

- Ontvangt in week 88 het WIA-aanvraagformulier van het UWV en dient de WIA-aanvraag uiterlijk in week 91 in. Week 93 is de uiterste datum waarop het UWV het re-integratieverslag compleet moet hebben ontvangen.

SBOH:

- Uiterlijk in week 91 is het verplicht om een eindevaluatie voor het UWV te bespreken en in te vullen. Het gaat om een gezamenlijke beoordeling van de re-integratie;

- Plant het gesprek met de aios en bereidt het voor. Het instituut wordt vooraf om input gevraagd of kan desgewenst aansluiten bij het gesprek;
- Vult samen met de aios het document verder in, legt afspraken vast en zorgt voor ondertekening door SBOH en aios of een akkoord per mail, en slaat het op in het portaal van de arbodienst;
- Draagt er samen met de arbodienst zorg voor dat uiterlijk voorafgaand aan de WIA-aanvraag een volledig en correct re-integratieverslag beschikbaar is en betrekt de aios actief bij het opstellen en controleren van dit verslag.

Week 102-104: Evaluatie opleidingsperspectief

SBOH:

- Herinnert het instituut aan een evaluatie rond week 104.

Instituut:

- Plant en voert een gesprek met de aios en bespreekt het opleidingsperspectief;
- Informeert casemanagement van SBOH en opleider/instelling bij voorkeur binnen twee weken na het evaluatie over de uitkomsten van het gesprek.

Week 102-104: Informatie naar aios en einde loondoorbetalingsplicht

SBOH:

- Bereidt de aios voor op het vervolg;
- Het kan voorkomen dat de opleidingsovereenkomst doorloopt. Wanneer de opleidingsovereenkomst in stand blijft, bereidt SBOH de aios ook voor op het vervolg. Daarnaast stuurt SBOH informatie naar de aios over het proces en vervolg na het tweede ziektejaar;
- Na week 104 stopt de loondoorbetalingsplicht en eindigt de WIA-wachttijd. Na afloop van deze 104 weken beoordeelt het UWV de WIA-aanvraag en beslist of recht bestaat op een (gedeeltelijke) WIA-uitkering en in welke vorm.

10. Vakantie en ziekte

Vakantie en ziekte raken elkaar op meerdere punten, zoals opbouw en verval van vakantie-uren, toestemming voor vakantie tijdens ziekte en de registratie in het portal. Hieronder staan de belangrijkste uitgangspunten en praktische afspraken. In de cao SBOH staan regels over opbouw en aanspraken. Het instituut kan aanvullende afspraken hanteren over verlof en bijvoorbeeld bereikbaarheid, mits dit niet strijdig is met wetgeving en cao SBOH. De aios volgt deze regels; bij twijfel neemt de aios tijdig contact op met het instituut en/of SBOH, zodat verlof, registratie en re-integratie goed op elkaar aansluiten.

Vakantie tijdens ziekte

Een zieke aios blijft gedurende het eerste en tweede ziektejaar vakantie-uren opbouwen. Als een aios 100% ziek is en er op dat moment (nog) geen re-integratiemogelijkheden zijn, vervallen de in een kalenderjaar opgebouwde wettelijke vakantiedagen niet. Bovenwettelijke vakantie-uren verjaren na vijf jaar. Bij gedeeltelijk ziekte vervallen deze wel. Zowel het instituut als SBOH kunnen aios wijzen op het tijdig opnemen van vakantie, altijd met oog voor herstel en re-integratie.

Opnemen van vakantie tijdens ziekte

Vakantie-uren opnemen tijdens ziekte is mogelijk na voorafgaande afstemming met het instituut. Het instituut kan hierbij advies vragen aan de arbodienst. Als het instituut toestemming geeft, kan de aios de vakantie-uren registreren in de portal van SBOH bij ‘Vakantie en ureninvoer’.
Het opnemen van vakantie tijdens ziekte mag het herstel en de re-integratie niet belemmeren. Vakantie kan juist ook tijdens ziekte helpend zijn om rust en herstel te ondersteunen, mits dit past binnen de belastbaarheid en de afspraken. Tijdens opgenomen verlof gelden geen re-integratieverplichtingen.

Ziek worden tijdens vakantie

Als een aios tijdens een geplande vakantie ziek wordt, worden de uren waarop de aios ziek is in principe geregistreerd als ziekte en niet als vakantie-uren. De aios meldt dit zo snel mogelijk volgens het Verzuimprotocol. De aios annuleert zelf de betreffende vakantie-uren in het vakantieregistratiesysteem in de portal van SBOH bij ‘Vakantie en ureninvoer’.
Lukt de ziektemelding of annulering van vakantie-uren via de portal niet, dan neemt de aios contact op met het team aios-service van SBOH via 030 - 22 72 700.
Ziekte wordt dus niet afgeschreven van het vakantiesaldo, tenzij de aios instemt met de opname van de vakantie-uren tijdens ziekte.

Praktische afspraken en registratie

Ook voor het opnemen van vakantie-uren gelden de regels van het instituut mits dit is toegestaan binnen de wettelijke kaders Bij langdurige ziekte worden het instituut en de aios gevraagd periodiek het gesprek te voeren over vakantieopname, om het ontstaan van grote hoeveelheden aan vakantie-uren te voorkomen en met aandacht voor wat bijdraagt aan herstel. De aios registreert vakantie-uren ook tijdens ziekte zelf.

11. Re-integratie en -activiteiten

Re-integratie omvat alle activiteiten die erop gericht zijn dat de aios de opleiding en het daar bijbehorende werk (op termijn) voortzet of hervat. Dit kan bestaan uit werkzaamheden, leeractiviteiten of ondersteunende interventies die bijdragen aan duurzaam herstel. Hieronder zijn de begrippen en mogelijkheden toegelicht. Voor meer uitleg en voorbeelden kan de aios bij het instituut en SBOH terecht.

Vormen van re-integratie en 'passende arbeid'

De bedrijfsarts stelt de belastbaarheid van de aios vast. Op basis daarvan geven aios, instituut en opleider/instelling gezamenlijk invulling aan de re-integratievorm. Hieronder beschrijven we re-integratievormen zoals die in de praktijk worden toegepast.

a) Re-integratie in bedongen arbeid
   Bedongen arbeid is het werk dat hoort bij de functie en opleiding van de aios en overeengekomen is in de arbeidsovereenkomst.
b) Re-integratie in aangepast eigen werk
   Bij aangepast eigen werk hervat de aios een deel van de bedongen arbeid, met tijdelijke aanpassingen in tijd, zwaarte of organisatie.
c) Re-integratie in passende werkzaamheden
   Passende werkzaamheden zijn tijdelijke, aangepaste werkzaamheden die zoveel mogelijk aansluiten bij opleiding, ervaring en capaciteiten zonder volledig samen te vallen met de bedongen arbeid.
d) Re-integratie in ander werk
   Wanneer re-integratie in bedongen arbeid of passende werkzaamheden tijdelijk niet mogelijk is, kan de aios ander werk verrichten. Dit betreft werkzaamheden die niet opleidingsrelevant zijn en niet meetellen als opleidingstijd, bijvoorbeeld om werkritme op te bouwen of in het kader van arbeidsgewenning.

Bij alle re-integratievormen is het uitgangspunt dat dit moet passen binnen de vastgestelde belastbaarheid. Daarbij wordt steeds gekeken naar wat in de betreffende situatie passend en haalbaar is.

Arbeidtherapeutische opbouw

Binnen alle vormen van re-integratie kan opbouw worden afgesproken, soms in arbeidstherapeutische vorm. Dit is tijdelijk, herstelgericht werk, waarbij de aios niet werkt vanuit moeten, maar vanuit mogen. Het doel is contact met werk en opleiding te behouden, het voorzichtig hervinden van ritme en vertrouwen, en het ondersteunen van herstel zonder druk of verwachting. Dit start meestal met een beperkte inzet van enkele uren, bijvoorbeeld twee tot vier uur per week over één of twee momenten. Het kan bestaan uit wat de bedrijfsarts typeert als '*koffiedrinken plus':* laagdrempelig aanwezig zijn, werkgevoel houden, en, als dat goed voelt, lichte activiteiten verrichten.

Verschil belastbaarheid met inzetbaarheid

Er is onderscheid tussen inzetbaarheid en belastbaarheid. De bedrijfsarts stelt de belastbaarheid vast: wat medisch gezien verantwoord is. Inzetbaarheid is wat binnen die belastbaarheid in de praktijk haalbaar is, gegeven passend werk, roostering en afspraken. De aios geeft de inzetbaarheid zelf door bij SBOH via de portal 'Gedeeltelijke betermelding'.

Wanneer (gedeeltelijk) hersteld melden tijdens re-integratie?

Bovenstaande indeling van re-integratievormen is ook een praktische leidraad voor de mate van inzetbaarheid en bij de vraag wanneer een aios zich (deels) hersteld kan melden.
Bij re-integratie met werkzaamheden ligt (gedeeltelijke) herstelmelding vaker voor de hand dan bij

arbeidstherapeutische opbouw of een behandeling. De aios kan hierover afstemmen met het instituut. SBOH kan het instituut adviseren.
Het moment van herstelmelding sluit aan bij de start van re-integratie, tenzij dit in arbeidstherapeutische vorm is.

Wanneer is re-integratie opleidingstijd?

Re-integratieactiviteiten in welke vorm dan ook, tellen niet automatisch als opleidingstijd. Het instituut bepaalt of en in hoeverre werkzaamheden en terugkomdagen als opleidingstijd worden aangemerkt. Hierbij gelden de kaders en regels van het betreffende instituut/CGS. Afspraken over de aard, omvang en het moment van re-integratieactiviteiten worden vastgelegd en periodiek geëvalueerd.

Re-integratie routes: Spoor 1 en Spoor 2

Bij de verschillende re-integratievormen zijn er twee mogelijke routes. Binnen Spoor 1 kan re-integratie plaatsvinden bij de eigen opleider of instelling waar de aios werkzaam was ten tijde van uitval. Bij Spoor 2 gaat het om werk buiten de eigen opleider, bij een andere opleider/instelling of een andere organisatie (binnen of buiten de zorg) en hoeft niet opleidingsgericht te zijn. Spoor 2 kan bijdragen aan herstel en een eventuele terugkeer in de opleiding, of tot andere passende vervolgstappen buiten de opleidingscontext.

12. Beëindiging tijdens ziekte (eerste of tweede ziektejaar)

Het kan voorkomen dat de opleidingsovereenkomst van een aios tijdens een ziekteperiode door het instituut wordt beëindigd. Omdat de arbeidsovereenkomst met SBOH onlosmakelijk is verbonden met de opleidingsovereenkomst, eindigt dan ook het dienstverband van rechtswege.

Als er sprake is van een andere baan, wordt met de aios overlegd over de herstelmelding. Als er geen sprake is van een andere baan, ontstaat recht op een Ziektewetuitkering (ZW). De aios wordt (ongeacht de duur van het verzuim), vooraf ziek-uit-dienst gemeld bij het UWV. Deze bijlage is bedoeld om informatie te geven over het vervolg.

Begeleiding

Nadat de opleidingsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst zijn geëindigd, vindt geen begeleiding meer plaats vanuit het instituut, de opleider en SBOH. In de praktijk kan het voorkomen dat een voormalige opleider/ instelling op de hoogte wil blijven; in zo'n geval zal de aios zelf deze opleider/instelling informeren, als de aios dit wenst.

Na beëindiging van de opleidingen Huisartsgeneeskunde, Specialist ouderengeneeskunde, Arts voor verstandelijk gehandicapten en Verslavingsarts:

Voor deze opleidingen is SBOH eigenrisicodrager voor de Ziektewet:

- Het UWV stelt het recht op Ziektewet vast; Acture voert namens SBOH de uitvoering van de Ziektewet uit (administratie, claimbeoordeling, re-integratie en dagloon).
- Na toekenning valt de voormalige aios voor begeleiding, re-integratie en communicatie onder Acture. Acture hanteert het uitgangspunt dat de aios zelf een re-integratieplek zoekt.
- Acture werkt hierbij met een eigen arbodienst.
- SBOH draagt zorgvuldig over en verstrekt de contactgegevens van Acture aan de aios. Als de aios op het moment van uitdiensttreding al een re-integratieplek heeft, geeft casemanagement dat door aan Acture.

Na beëindiging van de opleidingen Maatschappij + Gezondheid (M+G) en Forensisch Geneeskunde:

Voor deze opleiding geldt geen eigenrisicodragerschap:

- Zodra de Ziektewetuitkering door het UWV is toegekend, valt de voormalige aios volledig onder het UWV voor begeleiding, re-integratie en informatievoorziening.
- Ook het UWV gaat ervan uit dat de voormalige aios zelf actief zoekt naar passend werk en actief meewerkt aan de afspraken.

Bij ziek-uit-dienstmeldingen is het niet ongebruikelijk dat de formele toekenning van de Ziektewet enkele weken duurt, bijvoorbeeld door benodigde informatie, medische beoordeling of afstemming tussen UWV en de uitvoerder van de verplichtingen van de eigenrisicodrager, zoals Acture. De uitvoering van het re-integratietraject kan alvast gestart worden. Zodra de beoordeling is afgerond en recht bestaat op Ziektewetuitkering, wordt de uitkering met terugwerkende kracht vastgesteld en uitbetaald.

Tijdens de Ziektewetperiode blijft de voormalige aios verplicht om wijzigingen in de gezondheidssituatie tijdig te melden bij Acture of UWV.

Re-integratiemogelijkheden

De re-integratie richt zich op herstel en terugkeer naar passend werk buiten de opleiding. Tijdens de Ziektewet kan dit bijvoorbeeld via bemiddeling naar passend werk, een werkhervattings- of werkervaringsplaats bij een andere organisatie, of via een proefplaatsing. Ook scholing of omscholing of bijvoorbeeld een arbeidskundig onderzoek kunnen passend zijn. Dit gebeurt binnen de afspraken met Acture en waar van toepassing het UWV. De Ziektewetuitkering loopt doorgaans door; inkomsten of vergoedingen kunnen worden verrekend.

Uitkering

Op de Ziektewetuitkering zijn de wettelijke regels van toepassing. Het UWV stelt het recht vast en controleert. Bij het eigenrisicodragerschap is SBOH verantwoordelijk voor de Ziektewetuitkering en voert Acture namens SBOH de uitvoering uit, zoals de beoordeling van het recht, de berekening en de uitbetaling.

Vervolg

Voorafgaand aan de Ziektewetperiode zijn de opleidingsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst geëindigd. Pas aan het einde van de Ziektewetperiode volgt een WIA-beoordeling door het UWV.

Als de Ziektewetuitkering eindigt en de aios hersteld is, maar nog geen nieuwe baan heeft, kan recht ontstaan op een WW-uitkering. UWV beoordeelt altijd individueel of aan de voorwaarden is voldaan. De actuele voorwaarden staan op de website van UWV en Rijksoverheid. Zie voor meer informatie deze link.

Als een WGA-uitkering wordt toegekend, kunnen voormalige aios die ziek zijn geworden vanaf 1-1-2026 – onder de voorwaarden van de polis – ook aanspraak maken op de collectieve WIA-aanvullingsverzekering bij Allianz die SBOH voor alle aios heeft afgesloten. Voor voormalige aios die een eerste ziektedag hadden voor 1-1-2026, geldt nog de verzekering bij Movir (voor aios huisartsgeneeskunde, ouderengeneeskunde en verstandelijk gehandicapten) of Nationale Nederlanden (voor aios verslavingsgeneeskunde, M+G en Forensische Geneeskunde).

13. Begrippen en uitgangspunten

Dit hoofdstuk bevat verschillende definities en uitgangspunten rondom verzuim. Het doel is het creëren van een eenduidige taal voor aios, opleiders/instellingen, instituten, arbodienst en SBOH.

Arbeidsongeval

Een arbeidsongeval is een ongeval dat plaatsvindt bij of als gevolg van werkzaamheden. Ongevallen die plaatsvinden tijdens woon-werkverkeer worden niet als arbeidsongeval aangemerkt. Ongevallen tijdens dienstreizen worden wel als arbeidsongeval aangemerkt. Als sprake is van een arbeidsongeval, geldt het volgende:

- als een aios een arbeidsongeval - of bijna ongeval - overkomt, meldt de aios dit altijd bij de opleider/instelling;
- melden bij SBOH is alleen nodig als het ongeval leidde tot drie of meer dagen ziekteverzuim. Dat kan via: Arbeidsongeval, wat te doen bij | SBOH.

Gaat het om een bijt-, spat-, snij-, krab- of prikaccident dan gelden er andere regels, kijk daarvoor op onze website: Prikaccidenten | SBOH.
Zie: *Verzuimprotocol eerste ziektejaar (hoofdstuk 8)*

Arbeidsdeskundig onderzoek (ADO)

Een onderzoek door een arbeidsdeskundige die beoordeelt welk werk, binnen of buiten de eigen opleiding of sector, passend en duurzaam uitvoerbaar is en welke re-integratiemogelijkheden en randvoorwaarden daarbij horen (zoals aanpassingen, urenopbouw en belastbaarheid). Een ADO is geen standaardstap. SBOH kan een ADO in principe inzetten vanaf week 44, wanneer richting WIA en/of een mogelijke overgang naar Spoor 2 keuzes en onderbouwing nodig zijn.
Zie: *Verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij verzuim* en *Re-integratie (hoofdstuk 6 en 11)*

Actueel oordeel

Het oordeel van de arbodienst over de belastbaarheid van de aios aan het einde van de WIA-wachttijd (dus voor 104 weken).
Zie: *Verzuimprotocol tweede ziektejaar (hoofdstuk 9)*

Beroepsziekte

Een ziekte of aandoening die op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en de daarop gebaseerde regelgeving als beroepsziekte wordt aangemerkt.
Zie: *Verzuimprotocol tweede ziektejaar (hoofdstuk 10)*

Deskundigenoordeel

Een onafhankelijk oordeel van het UWV over bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid, re-integratie-inspanningen of passend werk, bij twijfel tussen werkgever en aios. Dit kan door SBOH of de aios worden aangevraagd bij het UWV.
Zie: *Verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij verzuim (hoofdstuk 6)*

Functionele Mogelijkhedenlijst (FML)

De FML beschrijft de functionele mogelijkheden en beperkingen van de aios, zoals vastgesteld door de bedrijfsarts, en wordt alleen opgesteld wanneer dat nodig is, bijvoorbeeld bij (dreigend) langdurig verzuim of wanneer structurele afspraken over belastbaarheid en re-integratie nodig zijn. De aios, het instituut of SBOH kunnen vragen om een FML wanneer zij denken dat dit helpend is; de bedrijfsarts beoordeelt of het opstellen van een FML passend is en stemt dit af met SBOH. Het instituut en de opleider/instelling gebruiken de FML

als medisch functioneel kader om werk en opleiding tijdelijk aan te passen aan de actuele belastbaarheid of wanneer dit nodig is voor het re-integratieproces of een beoordeling door UWV.
Zie: *Arbodienst* (*hoofdstuk 7)*

Second opinion
Een nieuw, onafhankelijk medisch oordeel van een andere bedrijfsarts over de beoordeling of het advies van de eigen bedrijfsarts.
Zie: *Verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij verzuim (hoofdstuk 6)*

WIA-aanvullingsverzekering
Een collectieve aanvullende verzekering die SBOH voor alle aios heeft afgesloten. Deze verzekering vult – onder de voorwaarden van de polis – het inkomen aan wanneer een aios na twee jaar ziekte een WIA-uitkering ontvangt en daardoor inkomen misloopt. De verzekering wijzigt niets aan de wettelijke WIA-beoordeling door het UWV en staat los van de re-integratieverplichtingen.
Zie: *Beëindiging tijdens ziekte (hoofdstuk 12)*

Ziekte als gevolg van zwangerschap
Ziekte als gevolg van zwangerschap is arbeidsongeschiktheid door klachten die samenhangen met zwangerschap of bevalling. De bedrijfsarts beoordeelt en bevestigt dat sprake is van zwangerschap gerelateerde arbeidsongeschiktheid. De aios registreert de ziekmelding als zodanig, zodat de juiste UWV-route kan worden gevolgd. Het loon wordt doorbetaald volgens de geldende afspraken.

Ziekteperiode
De periode vanaf de ziekmelding tot volledig herstel of einde dienstverband. Een ziekmelding binnen 28 dagen na herstel geldt als één doorlopende ziekteperiode.

14. Privacy, gegevensdeling en bewaartermijnen

Alle partijen verwerken persoonsgegevens volgens de Algemene verordening gegevensbescherming (wet AVG).

Gegevensdeling en beveiliging

Binnen preventie, verzuim en re-integratie gaan we zorgvuldig om met persoonsgegevens. Informatie-uitwisseling tussen betrokken partijen vindt proportioneel plaats. Hiermee wordt bedoeld:

- beveiligde verzending is verplicht wanneer sprake is van (bijzondere) persoonsgegevens in het kader van verzuim en re-integratie, zoals informatie over inzetbaarheid, beperkingen of gemaakte re-integratieafspraken;
- voor algemene, procesmatige of niet-persoonsgebonden communicatie worden reguliere kanalen gebruikt;
- er worden alleen gegevens uitgewisseld die nodig zijn voor het uitvoeren van de eigen rol en verantwoordelijkheid.

Medische gegevens en diagnoses worden niet gedeeld. De arbodienst verstrekt uitsluitend functionele informatie, zoals inzetbaarheid, uren, beperkingen en werkafspraken.

Gebruik van de portal van de arbodienst

SBOH en het instituut kunnen voor het uitwisselen en raadplegen van verzuimgerelateerde informatie gebruikmaken van de beveiligde portal van de arbodienst. De arbodienst is verantwoordelijk voor de technische en organisatorische beveiliging van deze portal en voor passende toegangsbeveiliging. SBOH en het instituut zorgen voor zorgvuldig gebruik en passend autorisatiebeheer (alleen voor medewerkers die het voor hun rol nodig hebben) en melden (vermoede) incidenten bij de arbodienst.

Bewaartermijnen

Iedere partij (SBOH, instituut en opleider/instelling) ontvangt en bewaart uitsluitend informatie die noodzakelijk is voor de eigen rol in de verzuimbegeleiding. Bewaring vindt plaats volgens de AVG-regels en toepasselijke wettelijke bewaartermijnen. E-mailberichten en bijlagen vallen onder dezelfde bewaartermijnen; partijen zorgen voor periodieke opschoning zodat verzuimgerelateerde e-mail niet onnodig wordt bewaard:

- Binnen dit proces bewaart SBOH als formele werkgever de volledige ziektedossiers volgens de wettelijke bewaartermijn van tien jaar na einde dienstverband. Bij dossiers van M+G en Forensisch Geneeskunde is SBOH geen eigen risicodrager (ZW en WGA), en geldt daarmee een bewaartermijn van twee jaar na einde dienstverband.
- Het instituut bewaart uitsluitend noodzakelijke verzuimgegevens en doet dit maximaal twee jaar na beëindiging van de opleidingsovereenkomst en dienstverband, waarna alle stukken worden vernietigd.
- De opleider/instelling ontvangt alleen functionele informatie die nodig is voor de begeleiding bij de re-integratie van de aios; deze gegevens worden niet langdurig opgeslagen en bij voorkeur binnen drie maanden zodra de begeleiding is afgerond, verwijderd.