

In te vullen door: De werkgever, in overeenstemming met de werknemer.

Wanneer: Binnen 2 weken na de probleemanalyse door de arbodienst, tenzij daaruit blijkt dat de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft. Heeft de werknemer eerst geen mogelijkheden, maar later wel, maak dan direct na de *Bijstelling van de Probleemanalyse* een *Plan van aanpak*.

Evalueren: Periodiek. Richtsnoer: elke 6 weken.

Bijstellen: Als een periodieke evaluatie of een gewijzigd advies van de arbodienst daartoe aanleiding geeft, als de situatie van de

werknemer verandert en zodra blijkt dat de reïntegratie niet verloopt zoals verwacht.

In het *Plan van aanpak* geven werkgever en werknemer aan wat het einddoel van de reïntegratie is en met welke middelen zij dit doel denken te bereiken.

Het *Plan van aanpak*, de eventuele bijstellingen en de *Evaluatie van het plan van aanpak* maken deel uit van het reïntegratiedossier dat de werkgever moet bijhouden (art 71a WAO) en van het reïntegratieverslag dat de werknemer bij een beroep op de WAO moet sturen aan UWV.

Werknemer

1.1 Naam

1.2 Sofi-nummer

Casemanager

Werkgever en werknemer wijzen samen een casemanager aan die de voortgang in de gaten houdt.

Het ligt voor de hand dat (een medewerker van) de werkgever de casemanager is, maar het kan ook iemand van buiten het bedrijf zijn. De casemanager neemt het initiatief tot vervolgacties en vervolgesprekken en bewaakt of de afspraken worden nagekomen.

2.1 Naam

2.2 Adres

2.3 Postcode en plaats

2.4 Telefoonnummer

2.5 Functie

Arbodienst

De arbodienst en bedrijfsarts die de probleemanalyse heeft opgesteld.

3.1 Naam arbodienst

3.2 Naam bedrijfsarts

3.3 Telefoonnummer

Einddoel

- Het zal bij het opstellen van het Plan van aanpak niet altijd mogelijk zijn om exact aan te geven wat een haalbare doelstelling is. Het gaat hier om het doel van de reïntegratie op de lange termijn. Dus niet alleen het doel voor het eerste ziektejaar, maar ook daarna.

- Wijkt uw einddoel af van het advies van de arbodienst, motiveer dat dan.

- UWV gaat ervan uit dat in eerste instantie getracht wordt een hervatting in het eigen werk te realiseren. Als dat niet mogelijk is, kijk dan naar een andere, passende (bestaande of gecreëerde) functie bij de eigen werkgever. Zijn ook daar geen mogelijkheden voor, kijk dan naar werkzaamheden bij een andere werkgever.

- Als de reïntegratie stagneert door een verschil van mening en de werknemer doet vervolgens een beroep op de WAO, dan toetst UWV of werkgever en werknemer geprobeerd hebben die stagnatie op te heffen. Een passieve houding kan dan aanleiding zijn voor een sanctie. Denk bij een meningsverschil aan een deskundigenoordeel van UWV of aan een mediator.

Kruis één vakje aan.

4 Wat is het einddoel van de reïntegratie?

- Werkhervatting in de eigen functie
- Gedeeltelijke werkherhervatting in de eigen functie
- Werkhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever
- Gedeeltelijke werkherhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever
- Gehele of gedeeltelijke werkherhervatting bij een andere werkgever

5 Welke stappen moeten worden genomen om tot werkherhervatting te komen?

Nog niet bekend, omdat

Te nemen stappen:

