

**In te vullen door:** De arbodienst.

**Wanneer:** Binnen 6 weken na de ziekmelding, bij dreigend langdurend ziekteverzuim met risico op WAO-instroom.

**Bijstellen:** Bij een verandering van het (medische) probleem, of als een nieuw advies nodig is vanwege een bijstelling van het plan van aanpak voor de reïntegratie.

**Actueel oordeel:** Opstellen als voor de aanvraag WAO na uiterlijk 8,5 maand een reïntegratieverslag aan de werknemer verstrekt moet worden.

**Apart registreren:** De medische informatie die onder het medisch beroepsgeheim valt.

In de *Probleemanalyse* geeft de arbodienst een helder beeld van het probleem en van de oorzaak van het verzuim en geeft een advies aan de werkgever voor een plan van aanpak.

De *Probleemanalyse*, eventuele bijstellingen en het *Actueel oordeel* 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.

Als de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft, vul dan de *Probleemanalyse* in tot en met de conclusie in vraag 25. Blijkt uit het regelmatige contact dat er weer mogelijkheden zijn, vul dan een *Bijstelling probleemanalyse* in. De werkgever maakt vervolgens alsnog een *Plan van aanpak*.

### Werknemer

1.1	Naam	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Vrouw
<i>Vul het postadres van de werknemer in, niet het verzorgingsadres.</i>			
1.2	Adres	<input type="text"/>	
1.3	Postcode en plaats	<input type="text"/>	
1.4	Telefoonnummer	<input type="text"/>	
1.5	Geboortedatum	<input type="text"/>	
1.6	Sofi-nummer	<input type="text"/>	

### Werkgever

*Vermeld de vestiging waar de werknemer werkt.*

2.1	Naam bedrijf	<input type="text"/>	
2.2	Adres	<input type="text"/>	
2.3	Postcode en vestigingsplaats	<input type="text"/>	
2.4	Naam contactpersoon	<input type="text"/>	
2.5	Telefoonnummer	<input type="text"/>	

### Arbodienst

*Vul het adres in van de vestiging van waaruit de reïntegratie begeleid wordt en waar u te bereiken bent.*

3.1	Naam arbodienst	<input type="text"/>	
3.2	Adres	<input type="text"/>	
3.3	Postcode en vestigingsplaats	<input type="text"/>	
3.4	Naam bedrijfsarts	<input type="text"/>	
3.5	Telefoonnummer	<input type="text"/>	

### Functie werknemer

4.1	Functie werknemer	<input type="text"/>	
4.2	Taken	<input type="text"/>	
		<input type="text"/>	
		<input type="text"/>	
		<input type="text"/>	







25 Wat is de conclusie over de mogelijkheid tot werken van de werknemer?

#### Conclusie arbeidsmogelijkheden

*U kruist 'Geen duurzaam benutbare mogelijkheden' aan in één van de volgende situaties:*

- De werknemer is niet of nauwelijks zelfredzaam.
- De werknemer verliest zijn zelfredzaamheid binnen drie maanden.
- Zijn belastbaarheid wisselt sterk in de tijd.

*Oorzaken hiervoor kunnen zijn: opname in ziekenhuis of AWBZ-erkende instelling; bedlegerigheid; ernstige afhankelijkheid in het dagelijks leven; ernstig onvermogen tot persoonlijk en sociaal functioneren. Met 'duurzaam' bedoelen we in dit geval een periode van ten minste drie maanden. Als het gaat om een situatie van iemand die door een ziekte met terminale afloop een zeer slechte levensverwachting heeft, geldt niet per definitie de periode van drie maanden. Dan kan in het algemeen gedacht worden aan een periode van een jaar.*

*Let op: de conclusie 'geen duurzaam benutbare mogelijkheden' hoeft geen medische eindsituatie aan te duiden. Als verbetering nog mogelijk is, moet regelmatig bekeken worden of de probleemanalyse bijgesteld moet worden. Als die bijstelling inhoudt dat er weer mogelijkheden zijn, maakt de werkgever met de werknemer alsnog een Plan van aanpak.*

*Meer informatie vindt u op [www.uuw.nl/Dienstverlener-en-ketenpartner/Standarden-1996](http://www.uuw.nl/Dienstverlener-en-ketenpartner/Standarden-1996).*

- Geen duurzaam benutbare mogelijkheden ► Ga verder met de ondertekening
- Nu geen benutbare mogelijkheden, de toekomst is nog onduidelijk
- Nu geen benutbare mogelijkheden, in de toekomst wel benutbare mogelijkheden
- Wel benutbare mogelijkheden

26 Wat is het einddoel van de reïntegratie, waarop het plan van aanpak van de reïntegratie gericht moet worden?

#### Advies voor het plan van aanpak reïntegratie

*Het zal na 6 weken 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 de eerste paar maanden, maar ook daarna.*

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

Nog niet bekend, omdat :

#### Advies stappenplan reïntegratie-activiteiten

*Heeft de werknemer duurzaam benutbare mogelijkheden, vermeld dan in de tabel op de volgende pagina een mogelijke route naar werkherhvatting. Met welke interventies kunnen de mogelijkheden van de werknemer om te werken maximaal benut worden? Geef een advies per probleemveld. Bijvoorbeeld:*

##### Arbeidsinhoud

- Slechte balans tussen taakniveau en opleidingsniveau: aanpassing van het taakniveau; meer regelmogelijkheden; andere functie; om-, her- en bijscholing; heroriëntatie en beroepskeuzeadvies; jobcoaching; trainingen gericht op het aanleren of verbeteren van vaardigheden; loopbaanbegeleiding.
- Structurele of incidentele fysieke overbelasting: aanpassing van het takenpakket; inzet van hulpmiddelen; ergonomische aanpassingen; assistentie van collega's bij piekbelasting; andere functie; beperking in duur of tempo (van de oude werkzaamheden of in een andere functie).
- Werkdruk: aanpassing takenpakket; verbetering werkinstructies; verbetering planning van werkzaamheden; andere functie met minder werkdruk; assistentie van derden (bijvoorbeeld bij ondersteunende werkzaamheden)

##### Arbeidsomstandigheden

- Ongeschikte werkruimte, lawaai, tocht, gebrekkige ventilatie, gevaarlijke werkplek: ergonomische aanpassingen; bouwkundige/technische aanpassingen; bescherm- en hulpmiddelen; heldere instructies; assistentie van derden, andere functie met minder onconvenïenten; thuis (tele)werken.
- Onregelmatig werk, werk in ploegendienst: aanpassing arbeidspatroon met meer regelmaat, andere functie met meer regelmaat.
- Traumatische ervaringen (agressie, ongevallen, overlijden): structureel inbouwen van directe assistentie of begeleiding; andere functie.

##### Arbeidsvoorwaarden

- Regelmatig voeren van werkoverleg; instemmen met zorgverlof; bemiddelen bij kinderopvang; de mogelijkheid tot het flexibiliseren van werktijden.

##### Arbeidsverhoudingen

- Onvoldoende steun van leidinggevende/collega's, conflict met collega / leidinggevende: 'mediation' door de arbodienst of een andere externe deskundige, overplaatsing. Van belang is de inzet van werkgever en werknemer om tot een oplossing te komen.

##### Sociaal-medisch zaken

- Interventies om de werknemer weer geschikt te maken voor het verrichten van arbeid, zoals: behandeling van psychische klachten (traumabehandeling, burn out training); behandeling van fysieke klachten (fysiotherapie, rugtraining); multidisciplinaire behandelingen; trainingen ter vermindering of voorkoming van hernieuwde arbeidsuitval (stress-training); aanpak gedragsproblematiek (bijvoorbeeld alcoholisme).

► Vul de tabel 'Route naar werkherhvatting' in op de volgende pagina.

