

Plan van aanpak bij re-integratie

**MAAK ER
SAMEN
WERK
VAN**



www.arboned.nl/tijdlijn-verzuim

ArboNed

Plan van aanpak opstellen: zo werkt het

Als een werknemer uitvalt, zijn de werkgever en de werknemer in de eerste twee ziektejaren samen verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer. Daarop is de Wet verbetering poortwachter ook gericht. In het Plan van aanpak maakt u samen afspraken over het doel van de re-integratie en hoe de werknemer dit doel het beste kan bereiken.

Basis: Probleemanalyse en advies (bedrijfs)arts

Uiterlijk in de 8e ziekteweek leggen werkgever en werknemer gezamenlijke afspraken vast ten behoeve van de re-integratie van de werknemer. Dat doet u in het Plan van aanpak. Als basis voor het Plan van aanpak gebruikt u de Probleemanalyse en het advies van de (bedrijfs)arts.

Wij helpen u graag op weg

Om de werkgever en werknemer hierbij te helpen, heeft ArboNed een invulformat gemaakt voor het Plan van aanpak. Het format voldoet aan de eisen van het UWV en biedt u extra toelichting en hulp bij het invullen. **Let op: neem géén medische informatie op in het Plan van aanpak** (aard van de klachten of type behandelaar). Dat mag niet vanwege [privacywetgeving](#), ook niet als uw werknemer die informatie vrijwillig deelt.

Gemakkelijk online invullen via verzuimportaal 'Vandaag'

Wij adviseren u om het Plan van aanpak samen op te stellen via het praktische invuldocument in onze online [verzuimportaal 'Vandaag'](#) (zie Handleiding portaal Vandaag, hoofdstuk 6.4 Plan van aanpak). Het voordeel is dat ArboNed in dit document in Vandaag al een aantal velden voor u heeft ingevuld. Daarnaast heeft u het verzuimdossier zo compleet en overzichtelijk op één plek. U kunt het Plan van aanpak tussendoor als concept opslaan en downloaden. Zodra u samen akkoord bent, slaat u het Plan van aanpak definitief op als pdf. Doet u dit in het verzuimportaal Vandaag, dan kan uw vaste contactpersoon van ArboNed ook bij het Plan van aanpak en kunt u makkelijker advies vragen.

Controle en toetsing

Het UWV en eventueel uw verzuimverzekeraar controleren of u een Plan van aanpak heeft opgesteld (en deze ook bijstelt). Als u niet op tijd voldoet aan deze verplichting, kunt u een sanctie krijgen. Als het tot een WIA-beoordeling komt of een werknemer gaat ziek uit dienst, dan toetst het UWV of het Plan van aanpak onderdeel is van het re-integratiedossier.

Meer informatie en vragen

- Meer informatie en korte video's over het Plan van aanpak en re-integratie tijdens ziekte kunt u terugvinden op onze [tijdlijn 'Wat te doen bij verzuim'](#), exclusief voor klanten van ArboNed.
- Heeft u nog vragen over de Probleemanalyse en advies van de (bedrijfs)arts of het Plan van aanpak of heeft u hierbij onze hulp nodig, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon bij ArboNed.

Let op. Bij het aanklikken van hyperlinks in dit document, gaat mogelijk ingevulde informatie verloren.



Plan van aanpak

1. Gegevens werkgever

Bedrijfsnaam

Naam contactpersoon

Telefoonnummer contactpersoon

2. Gegevens werknemer

Naam

Adres

Postcode en plaats

Burgerservicenummer (BSN)

Geboortedatum

3. Gegevens arbodienst

Naam vestiging

Adres

Postcode en plaats

(Bedrijfs)arts

Contactpersoon arbodienst

Telefoonnummer contactpersoon

E-mailadres contactpersoon

4. Gegevens verzuim, inclusief eerder (samengesteld) verzuim

Eerste arbeidsongeschiktheidsdag

Verloop van het verzuim

Datum

Percentage

Geef hier het percentage arbeidsongeschiktheid per datum aan, welke u eerder heeft doorgegeven aan ArboNed

5. Omschrijving functie en soort werkzaamheden

Functie

Werkzaamheden

6. Is de contactpersoon van uw bedrijf ook uw casemanager in dit verzuimdossier?

Ja

Nee, de casemanager van ons bedrijf voor dit verzuimdossier is:

Naam:

Telefoonnummer:

E-mailadres:

Toelichting:

Als het in het Plan van aanpak gaat over 'de casemanager', dan wordt de persoon in uw bedrijf bedoeld die werkgever en werknemer samen aanwijzen als de contactpersoon voor het controleren van het verzuimdossier en als de begeleider voor de terugkerende werknemer. In de meeste gevallen vervult de leidinggevende van de zieke werknemer deze rol. Het kan iemand anders zijn dan degene die wij bij ArboNed kennen als de contactpersoon voor arbozaken binnen uw bedrijf.

Meer informatie over de rol en taken van de casemanager vindt u op de tijdlijn 'Wat te doen bij verzuim' van ArboNed.

7. Wat is het te verwachten doel gezien de (medische) situatie

- Werkhervatting in de eigen functie.
- Gedeeltelijke werkhervatting in de eigen functie.
- Werkhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever.
- Gedeeltelijke werkhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever.
- Gehele of gedeeltelijke werkhervatting bij een andere werkgever.
- Ander einddoel, namelijk:

Eén antwoord mogelijk

Toelichting:

Het einddoel in het Plan van aanpak kan afwijken van het medische einddoel dat de (bedrijfs)arts verwoordt. De (bedrijfs)arts kijkt of iemand medisch gezien weer in staat is om zijn werk te hervatten of ander passend werk te doen. Maar er kunnen praktische redenen zijn om toch te kiezen voor een ander verwacht einddoel, zoals het functioneren en/of loopbaanontwikkeling.

Meer over het onder woorden brengen van het einddoel vindt u op de tijdlijn 'Wat te doen bij verzuim' van ArboNed.

8. Zijn er werkgerelateerde factoren die hebben geleid tot uitval?

Ja, dit zijn:

Hoe kunnen deze blijvend worden opgelost?

Nee, niet van toepassing

9. Zijn er praktische obstakels om het eigen werk te kunnen uitvoeren?

Ja, dit zijn:

Hoe kunnen deze blijvend worden opgelost?

Nee, niet van toepassing

Toelichting:

Voorbeelden van praktische obstakels om het eigen werk uit te voeren zijn bijvoorbeeld: Geen mogelijkheid om op werk te komen, geen beschikking over goede bureaustoel, geen mogelijkheden voor rustmomenten, etc.

Houd er rekening mee dat u deze obstakels waar mogelijk moet oplossen. Weet u niet hoe, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon. Kan uw medewerker (tijdelijk) niet op locatie werken, bijvoorbeeld in verband met maatregelen rond het coronavirus, dan kan uw werknemer mogelijk vanuit huis werken.

10. Zijn er obstakels in de arbeidsrelatie om het eigen werk te kunnen uitvoeren?

Ja, dit zijn:

Hoe kunnen deze blijvend worden opgelost?

Nee, niet van toepassing

Toelichting:

Mogelijk ervaart de werknemer een obstakel omdat er verschil van mening bestaat, u onvoldoende begrip heeft voor elkaars situatie, u het niet eens bent over de werkzaamheden of er problemen rond samenwerking (tussen collega's) ontstaat. Houd er rekening mee dat u deze obstakels waar mogelijk moet oplossen. Twijfelt u hoe, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon.

Meer over het oplossen van obstakels vindt u op de tijdlijn 'Wat te doen bij verzuim' van ArboNed.

Kan ArboNed u helpen bij het oplossen van (één van) bovenstaande factoren en/of obstakels?

Ja, neem contact op met uw vaste contactpersoon

Nee

Toelichting:

Waar mogelijk moeten werkgever en werknemer samen een oplossing vinden voor eventuele obstakels. Heeft u hier vragen over, of heeft u hulp nodig van ArboNed - bijvoorbeeld in de vorm van een bedrijfsmaatschappelijk werker, arbeidspsycholoog of ergonoom (voor werkplekonderzoek) – vraag het uw vaste contactpersoon bij ArboNed.

Als blijkt dat de werknemer door blijvende medische beperkingen niet kan terugkeren in het eigen werk, zet dan vroegtijdig een arbeidsdeskundige in. Uw vaste contactpersoon en de (bedrijfs)arts kunnen u hierbij ondersteunen.

Meer over de mogelijkheden voor het inschakelen van hulp van een professional van ArboNed vindt u op de tijdlijn 'Wat te doen bij verzuim' van ArboNed.

11. Welke afspraken maken werknemer en werkgever over re-integratie/ (gedeeltelijke) werkhervatting in de nabije toekomst (2-6 weken)?

Dit zijn:

Toelichting:

Ook als werkhervatting nog niet mogelijk is, moeten werknemer en werkgever vervolgafspraken opschrijven in het Plan van aanpak, bijvoorbeeld over de mate en manier van contact en mogelijkheden gericht op de toekomst.

Is werkhervatting wel (gedeeltelijk) mogelijk, vermeld dan:

- Vanaf welke datum de werknemer het werk hervat en voor hoeveel uren.
- Het 'percentage deelherstel'. Dit percentage is de verhouding tussen de loonwaarde van het passende werk afgezet tegen de normale loonwaarde.
- De afspraken die u maakt over opbouw, vanuit een concreet opbouwschema met heldere beschrijving van taken en afspraken die u hierover samen maakt.
- Welke interventies u inzet.
- Wanneer de werknemer weer volledig aan de slag kan.

Meer over de afspraken over re-integratie/(gedeeltelijke) werkhervatting en voorbeelden van hoe u dit kunt vermelden, vindt u op de tijdlijn 'Wat te doen bij verzuim' van ArboNed.

12. Evaluatiemomenten (frequentie/vorm)

Wat	Wie	Wanneer

Toelichting:

Het Plan van aanpak is een dynamisch document. Afhankelijk van het type verzuim moeten werknemer en werkgever het Plan van aanpak iedere 4 tot 8 weken beoordelen en bijwerken. Ook de (bedrijfs)arts of de vaste contactpersoon van ArboNed (onder taakdelegatie van de (bedrijfs)arts) heeft iedere 4 tot 8 weken een evaluatie met de werknemer. Na elk contact ontvangen werkgever en werknemer een terugkoppeling van ArboNed. Deze informatie kunt u gebruiken als input om uw Plan van aanpak bij te werken.

Meer over de evaluatiemomenten in het Plan van aanpak en de rol van de (bedrijfs)arts en de vaste contactpersoon van ArboNed vindt u op de tijdlijn 'Wat te doen bij verzuim' van ArboNed.

13. Visie werknemer en werkgever

Wat is de visie van de werknemer op de functie, de arbeidsmogelijkheden en de kwaliteit van de arbeidsverhouding?

Wat is de visie van de werkgever op de re-integratie van de werknemer, de functie en de arbeidsmogelijkheden?

Toelichting:

Werkgever én werknemer zijn verplicht om hun visie op de re-integratie-afspraken vast te leggen bij het opstellen (en bijstellen) van het gezamenlijke Plan van aanpak en bij de eerstejaarsevaluatie. De visie is gericht op de kortere én de langere termijn en kan regelmatig bijgesteld worden als dat nodig is.

14. Is het Plan van aanpak meer dan 2 weken na de Probleemanalyse opgesteld?

Ja

Wat is hiervoor de reden?

Nee

Toelichting:

Het is wettelijk bepaald dat werkgever en werknemer samen, binnen twee weken na het opstellen van de Probleemanalyse en advies (maar uiterlijk in de 8e ziekteweek) afspraken voor een spoedige re-integratie vastleggen in het Plan van aanpak. Het Plan van aanpak is onderdeel van het re-integratiedossier dat het UWV toetst in het kader van de WIA-beoordeling. Stelt u het Plan van aanpak meer dan twee weken na de Probleemanalyse op, dan kunt u een loonsanctie krijgen van het UWV. Er kunnen situaties zijn waarbij u het Plan van aanpak wel op een ander, later moment mag opstellen. Bijvoorbeeld omdat de werknemer ernstig ziek is, in verband met een ziekenhuisopname, etc. Het is belangrijk dat u in dat geval vastlegt waarom u afwijkt van de wettelijke termijn.

Ondertekenen en vastleggen in verzuimdossier

Uw akkoord

15. Ondertekening

Werknemer en werkgever verklaren hierbij akkoord te gaan met dit Plan van aanpak:

Datum

Naam

(casemanager) werkgever

Handtekening

(casemanager) werkgever

Naam werknemer:

Handtekening

werknemer

Toelichting:

- Zijn werkgever en werknemer beiden akkoord, dan slaat u het Plan van aanpak definitief op als pdf in uw eigen administratie.
- Download het ingevulde Plan van aanpak en onderteken het als werkgever en werknemer beiden voor akkoord.
- Als u geen gebruik maakt van het online verzuimportaal Vandaag, verzoeken wij u een kopie van het (bij voorkeur getekende) Plan van aanpak te versturen naar het persoonlijke e-mailadres van uw contactpersoon van ArboNed.
- Zowel werkgever als werknemer moeten het ondertekende Plan van aanpak bewaren in het eigen verzuimdossier.
- Wilt u het Plan van aanpak bijstellen, bijvoorbeeld als de situatie van de werknemer tussendoor verandert en/of bij nieuwe afspraken over de re-integratie, dan kunt u hiervoor het online format 'Bijstelling Plan van aanpak' gebruiken. U vindt dit format ook in het verzuimportaal Vandaag of op onze tijdlijn 'Wat te doen bij verzuim'.
- ArboNed toetst uw Plan van aanpak niet op inhoud. Het UWV beoordeelt het Plan van aanpak inhoudelijk aan het einde van de wachttijd, of eerder wanneer de werknemer ziek uit dienst gaat. U kunt uw vaste contactpersoon wel om advies vragen over het Plan van aanpak.