

# Bijstelling

## Plan van aanpak

bij re-integratie

**MAAK ER**  
**SAMEN**  
**WERK**  
**VAN**



[www.arboned.nl/tijdlijn-verzuim](http://www.arboned.nl/tijdlijn-verzuim)

**ArboNed**

# Bijstelling Plan van aanpak: zo werkt het

**De afspraken voor een verantwoorde en duurzame re-integratie zijn door werkgever en werknemer samen vastgelegd in het Plan van aanpak. Als blijkt dat de gemaakte afspraken en het geformuleerde einddoel niet meer realistisch zijn, is bijstelling van het Plan van aanpak nodig. Deze fundamentele veranderingen rond het gewijzigde einddoel legt u vast in een nieuw document: 'Bijstelling Plan van aanpak'.**

## **Wanneer is een bijstelling noodzakelijk?**

Het is niet nodig om na ieder spreekuur en evaluatie een nieuw bijstellingsdocument te maken. Een bijstelling op het Plan van aanpak is alleen noodzakelijk als het geformuleerde einddoel tussendoor wijzigt, bijvoorbeeld als de belastbaarheid van de werknemer verslechtert of verbetert. Op het gebied van re-integratie zijn er drie mogelijke einddoelen, namelijk: (gedeeltelijke) terugkeer in eigen werk, (gedeeltelijk) ander werk bij de eigen werkgever (spoor 1) of geheel of gedeeltelijk ander werk bij een andere werkgever (spoor 2). Wijzigt dit einddoel, dan legt u dit wél vast in een nieuw document. Hiervoor kunt u ons format 'Bijstelling Plan van aanpak' gebruiken. Zie voor meer informatie ook uw Plan van aanpak of onze [tijdlijn 'Wat te doen bij verzuim'](#).

## **Wij helpen u graag verder**

Om de werkgever en werknemer te helpen, heeft ArboNed een invulformat gemaakt voor de bijstelling op het Plan van aanpak. Dit format 'Bijstelling Plan van aanpak' biedt u extra toelichting en hulp bij het invullen. Let op: neem ook géén medische informatie op in de bijstelling van 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 .

## **Controle en toetsing**

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

## **Meer informatie en vragen**

- Meer informatie en korte video's over de bijstelling op 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, de bijstelling van 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.



# Bijstelling 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

Datum

Percentage

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

## 5. Is het verwachte einddoel gewijzigd ten opzichte van het Plan van aanpak en zo ja, wat is het nieuw te verwachten doel?

- Nee, het einddoel is ongewijzigd/
- 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.
- ander einddoel, inclusief toelichting:

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.

## 6. Zijn er praktische obstakels, obstakels in de arbeidsrelatie en/of werkgerelateerde factoren ontstaan (of blijven bestaan) die werkherhvatting in de weg staan?

- Ja, dit zijn:

Ga verder op de volgende bladzijde

---

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.

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

Dit zijn:

---

[Zie toelichting op volgende bladzijde](#)

**Toelichting:**

Ook als werkhervatting nog niet mogelijk is, moeten werknemer en werkgever vervolgfafspraken opschrijven in de Bijstelling 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.

Als er sprake is van deelherstel en de werkgever heeft een verzuimverzekering afgesloten, dan moet de werkgever het deelherstel doorgeven via de gebruikelijke route.

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.

## 8. Evaluatiemomenten (frequentie/vorm)

Wat	Wie	Wanneer

**Toelichting:**

Zie ook de toelichting in het document 'Plan van aanpak'. 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.

## 9. 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.

# Uw akkoord

## 10. Ondertekening

Werknemer en werkgever verklaren hierbij akkoord te gaan met de bijstelling van het Plan van aanpak:

Datum

---

Naam

(casemanager) werkgever

---

Handtekening

(casemanager) werkgever

---

Naam werknemer:

---

Handtekening

werknemer

---

### Ondertekenen en vastleggen in verzuimdossier:

- Zijn werkgever en werknemer beiden akkoord, dan staat u de Bijstelling Plan van aanpak definitief op als pdf in het verzuimportaal Vandaag. Uw vaste contactpersoon van ArboNed kan de Bijstelling Plan van aanpak dan ook direct inzien.
- Download de bijstelling op het Plan van aanpak en onderteken het als werkgever en werknemer beiden voor akkoord.
- Werkt u niet met het verzuimportaal Vandaag, en maakt u gebruik van een gedownload format dat niet vooraf was ingevuld? Dan verzoeken wij u een kopie van het (bij voorkeur getekende) Bijstelling Plan van aanpak te versturen naar het persoonlijke e-mailadres van uw contactpersoon van ArboNed.
- Zowel werkgever als werknemer moeten de ondertekende Bijstelling Plan van aanpak bewaren in het eigen verzuimdossier.
- ArboNed toetst uw bijstelling Plan van aanpak niet op inhoud. UWV beoordeelt het Plan van aanpak en eventuele bijstelling hiervan 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.