

# Classen Consultancy

Stappenplan Poortwachter		
Wanneer?		Wat?
<b>Eerst jaar</b>		
<b>Week 1</b>	<i>Binnen een week na de eerste ziektedag</i>	Melding bij arbodienst/bedrijfsarts
<b>Week 6</b>	<i>Uiterlijk 6 weken na de eerste ziektedag</i>	De bedrijfsarts maakt een probleemanalyse. Hierin staat o.m. welke mogelijkheden en beperkingen de werknemer heeft, of er geschiktheid is voor eigen of passend werk, of er interventies mogelijk zijn om het herstel of de re-integratie te bespoedigen, wat het einddoel van de re-integratie is en wat de gewenste contactmomenten zijn. Dit is de visie van de bedrijfsarts op de belastbaarheid en de nodige stappen in de begeleiding van de werknemer.
<b>Week 8</b>	<i>Uiterlijk 8 weken na de eerste ziektedag</i>	De werkgever stelt in overleg met de werknemer op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts een plan van aanpak op dat beschrijft wat beiden gaan doen om de werknemer te laten re-integreren. Het plan van aanpak maakt deel uit van het re-integratiedossier.
<b>Week 8</b>	<i>Uiterlijk in de 8e week</i>	Werkgever en werknemer kiezen samen een casemanager Wvp die de overeengekomen activiteiten begeleidt en het contact verzorgt tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts of arbodienst. De activiteiten zijn vastgelegd in het plan van aanpak.
<b>Week 14 t/m 38</b>	<i>Elke 6 weken</i>	Iedere zes weken (of zoveel vaker of minder afhankelijk van de aard van het verzuim) moet de werkgever de voortgang met de werknemer bespreken en daarvan verslagleggen in het re-integratiedossier. Ook de bedrijfsarts maakt, afhankelijk van de situatie, globaal iedere 6 weken een evaluatie. Dit geldt voor het hele traject, dus niet alleen t/m 38 weken.
<b>Week 42</b>	<i>In de 42e week</i>	In de 42e week moet de werkgever de werknemer ziek melden bij het UWV.
<b>Week 46 t/m 52</b>	<i>Tussen week 46 en week 52</i>	Blijft de werknemer ziek dan stellen werkgever en werknemer de eerstejaarsevaluatie vast. Hierin evalueren zij het afgelopen jaar en leggen vast welk re-integratieresultaat ze in het tweede ziektejaar willen behalen en hoe ze dat gaan doen. Dit wordt ook wel het 'opschudmoment' genoemd.
<b>Het tweede jaar</b>		
<b>Week 84</b>	<i>Na 20 maanden</i>	Is de werknemer na 20 maanden nog niet (volledig) aan de slag dan stelt de werkgever in overleg met de werknemer een re-integratieverslag op. Hierin staan alle afspraken en concrete resultaten van de geplande werkhervatting. Zo nodig vindt een aanpassing plaats van het plan van aanpak. In deze week maakt ook de bedrijfsarts een actueel oordeel en medische resumé.
<b>Week 87</b>	<i>87 weken na de eerste ziektedag</i>	In week 87 ontvangt de werknemer van het UWV een WIA-aanvraagformulier.
<b>Week 87 t/m 90</b>		De werknemer moet het WIA-aanvraagformulier binnen drie weken terugsturen naar het UWV. Het UWV beoordeelt het re-integratieverslag en voert de WIA-keuring uit als de re-integratie inspanningen voldoende zijn. Als aan de wettelijke voorwaarden is voldaan dan start de WIA-uitkering

## Classen Consultancy

Van Laerstraat 21 - 5921 JG Venlo-Blerick - 06 - 29 12 43 34  
<http://classenconsultancy.nl> - [dclassen@ziggo.nl](mailto:dclassen@ziggo.nl) - KVK 60999470