

Waarom dit formulier?

Als een werknemer ziek is en daardoor niet kan werken, dan gaan werkgever en werknemer samen aan de slag met de re-integratie. Onmisbaar voor een goede start van het re-integratietraject is de *Probleemanalyse* waarin u als arbo-/bedrijfsarts in kaart brengt wat de situatie van de werknemer is, welke beperkingen hij heeft en wat dit betekent voor zijn mogelijkheden om te werken. Daarnaast geeft u in deze *Probleemanalyse* een advies aan de werknemer en werkgever voor het *Plan van aanpak*.

In welke situaties vult u dit formulier in?

- Als de werknemer ziek is en het ernaar uitzielt dat dit langere tijd gaat duren. U maakt de *Probleemanalyse* in de zesde ziekteweek.
- Als het dienstverband van de werknemer eindigt tijdens zijn ziekte en het er naar uitzielt dat hij lang ziek blijft. Maak dan zo snel mogelijk een *Probleemanalyse*.

In welke situatie vult u dit formulier niet in?

Eindigt het dienstverband van de werknemer binnen tien weken na de eerste ziektedag? Dan hoeft u geen *Probleemanalyse* te maken.

Vermeld medische gegevens apart

Omdat de werkgever een kopie krijgt van de *Probleemanalyse*, is het belangrijk dat u er geen medische gegevens in vermeldt. Deze mag de werkgever namelijk alleen bekijken als de werknemer daarvoor toestemming geeft. Vermeld medische gegevens daarom op het formulier *Medische informatie* dat u kunt downloaden van uwv.nl.

Wat doet u met de Probleemanalyse?

Als u de *Probleemanalyse* heeft gemaakt, zorg er dan voor dat de werknemer en de werkgever een kopie krijgen. Zij hebben de analyse nodig om een *Plan van aanpak* te maken en om later eventueel een WIA-uitkering aan te vragen.

Als de situatie van de werknemer verandert

Verandert de (medische) situatie van de werknemer tijdens het re-integratietraject? Dan kan het zijn dat de *Probleemanalyse* moet worden bijgesteld. Vul dan het formulier *Bijstelling probleemanalyse* in. U kunt dit formulier downloaden van uwv.nl.

Meer informatie

U vindt meer informatie op uwv.nl. U kunt ook contact opnemen met UWV Telefoon Werknemers via 0900 – 92 94 (lokaal tarief).

Werknemer

1.1	Naam		☐ Man ☐ Vrouw
<i>Vul het postadres van de werknemer in, niet het verzorgingsadres.</i>			
1.2	Adres		
1.3	Postcode en plaats		
1.4	Telefoonnummer		
1.5	Geboortedatum		
1.6	Burgerservicenummer		

Werkgever

Vermeld de vestiging waar de werknemer werkt.

2.1	Naam bedrijf	
2.2	Adres	
2.3	Postcode en vestigingsplaats	
2.4	Naam contactpersoon	
2.5	Telefoonnummer	

Arbodienst

Vul het adres in van de vestiging van waaruit de re-integratie begeleid wordt en waar u te bereiken bent.

3.1	Naam arbodienst	
3.2	Adres	
3.3	Postcode en vestigingsplaats	
3.4	Naam arbo-/bedrijfsarts	
3.5	Telefoonnummer	

Functie werknemer

4.1 Functie werknemer

4.2 Taken

4.3 Concrete werkzaamheden

4.4 Kenmerkende functiebelasting

Het gaat hierbij om de fysieke en psychosociale belasting die karakteristiek is voor de functie. Hanteer het begrippenkader uit de CBBS-lijst. Zie onze website uww.nl.

5 Vul hier het arbeidspatroon in. Vermeld ook of er bijzondere redenen meespelen, bijvoorbeeld medische.

☐ Vast rooster ▶ Aantal uren Ochtend Middag Avond Nacht

Maandag ☐ ☐ ☐ ☐

Dinsdag ☐ ☐ ☐ ☐

Woensdag ☐ ☐ ☐ ☐

Donderdag ☐ ☐ ☐ ☐

Vrijdag ☐ ☐ ☐ ☐

Zaterdag ☐ ☐ ☐ ☐

Zondag ☐ ☐ ☐ ☐

☐ Wisselend, nl.

Toelichting

6 Functieniveau

☐ Ongeschoold ☐ LO ☐ LBO ☐ MBO ☐ HBO ☐ WO

7 Opleidingsniveau werknemer

☐ Ongeschoold ☐ LO ☐ LBO ☐ MBO ☐ HBO ☐ WO

8 Datum indiensttreding

- -

Gegevens rondom de ziekmelding

9 Eerste dag arbeidsongeschiktheid

Dit is de eerste werkdag waarop wegens ziekte niet of niet volledig is gewerkt.

- -

10 Heeft u de UWV-folder over langdurig ziekteverzuim aan de werknemer uitgereikt?

☐ Ja
☐ Nee

11 Welke klachten heeft de werknemer bij de ziekmelding doorgegeven?

12 Vermeld hiernaast de relevante Informatie uit de eerder gemaakte Risico-inventarisatie en evaluatie (RIE) en/of het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO).

Arbeidsverhouding

- Geef bijvoorbeeld aan of u verwacht dat de werkgever en werknemer problemen krijgen om een Plan van aanpak te maken, omdat er misschien een meningsverschil is over de re-integratie.
- Is de relatie tussen de werkgever en werknemer niet goed? Adviseer dan een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen of stel mediation voor.
- Voor de WIA wordt door UWV getoetst of er voldoende inspanning is verricht door alle partijen om een conflict te voorkomen of op te lossen. Kijk voor meer informatie op uwv.nl.

Mening werknemer en werkgever

Overige relevante informatie

Afweging

Op grond van de informatie uit voorgaande rubrieken maakt de arbo-/bedrijfsarts een afweging van de mogelijkheden van de werknemer.

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 uwv.nl.

- ☐ 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 re-integratie, waarop het plan van aanpak van de re-integratie gericht moet worden?

Advies voor het plan van aanpak re-integratie

Het zal na zes weken niet altijd mogelijk zijn om exact aan te geven wat een haalbare doelstelling is.

Het gaat hier om het doel van de re-integratie 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 re-integratie-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 regel-mogelijkheden; 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 inconvenienten; 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 het overzicht 'Route naar werkherhvatting' op blad 6 in.

