

## Bijlage met informatie over het re-integratietraject van een langdurig zieke werknemer

Een werknemer is voor langere tijd ziek en dus arbeidsongeschikt. Dan start de werkgever in veel gevallen een re-integratietraject. Tijdens dit traject spannen de werkgever, de arbo-arts of bedrijfsarts én werknemer zich samen in voor een succesvolle re-integratie. Dit re-integratietraject is niet vrijblijvend: een werknemer is verplicht mee te werken.

Het re-integratietraject kent de volgende fases:

1. De werknemer wordt ziek.
2. De werknemer meldt zich ziek bij de werkgever.
3. De werkgever brengt binnen zeven dagen de arbo-arts of bedrijfsarts op de hoogte van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
4. Voordat er zes weken verstreken zijn, beoordeelt de arbo-arts of bedrijfsarts of er sprake is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim. Deze beoordeling wordt meestal gebaseerd op gegevens die door de werkgever en werknemer worden verstrekt.

Is er sprake van langdurig ziekteverzuim? Dan kent het re-integratietraject een aantal fases. In de tabel zijn de fases benoemd.

| Tijdsverloop  | Wat dient er te gebeuren                                     |
|---|--|
| Binnen 6 weken  | De bedrijfsarts maakt een probleemanalyse                    |
| Binnen 8 weken  | De werkgever spreekt met de werknemer een plan van aanpak af |
| Regelmatig; eens per zes weken                          | Evaluatie van het plan van aanpak                            |
| 42 weken  | Na 42 weken meldt de werkgever de ziekmelding bij het UWV    |
| Binnen een jaar   | Eerstejaarsevaluatie   |
| Na 91 weken (13 weken voordat werknemer 2 jaar ziek is) | Aanvragen WIA-uitkering                                      |

De belangrijkste fases van het re-integratietraject worden hieronder uitgelegd:

### Zes weken: de bedrijfsarts maakt een probleemanalyse

Binnen zes weken beoordeelt de arbo-arts of de bedrijfsarts wat de werknemer wel en niet kan en wat er nodig is voor een succesvolle re-integratie. Deze schriftelijke beoordeling, de probleemanalyse, vormt de basis voor de re-integratieafspraken tussen werkgever en werknemer.

### Acht weken: de werkgever spreekt met de werknemer een plan van aanpak af

De probleemanalyse vormt het uitgangspunt voor een plan van aanpak. In dit plan staat hoe de werknemer snel en verantwoord (zonder risico's) weer aan het werk kan. Werkgever en werknemer zijn verplicht om de afspraken uit het plan van aanpak na te komen.

Er worden afspraken gemaakt over drie soorten activiteiten:

1. Aanpassingen op het werk.
2. Trainingen en therapieën.
3. Activiteiten die de werknemer begeleiden naar ander werk.

### Zeswekelijks: evaluatie van het plan van aanpak

Elke zes weken beoordeelt de arbo-arts of bedrijfsarts het medisch herstel. De arbo-arts adviseert de werkgever en de werknemer over vervolgspraken. Het advies van de arbo-arts of bedrijfsarts vormt de basis voor een evaluatie (beoordeling) van het plan van aanpak. Werkgever en werknemer bepalen tijdens deze evaluatie of het plan van aanpak nog haalbaar en realistisch is. Of aangepast moet worden.

### Na 42 weken

In de 42<sup>e</sup> week geeft de werkgever (bij voorkeur digitaal) de ziekmelding door aan het UWV.

**Eerstejaarsevaluatie**

Is de werknemer een jaar ziek? Dan evalueren werknemer en werkgever de re-integratie. Is het plan van aanpak nog actueel? Of moet het aangepast worden? Heeft de werkgever passende maatregelen genomen? Heeft de werknemer zich voldoende ingespannen om de afspraken na te komen?

**Dertien weken voordat werknemer twee jaar ziek is**

Is de werknemer bijna twee jaar ziek? Dan vraagt hij of zij een WIA-uitkering aan. De aanvraag moet uiterlijk dertien weken voordat de wachtperiode van twee jaar (104 weken) is verlopen, bij het UWV worden ingediend. De werknemer voegt bij de aanvraag het re-integratieverslag. Op de site van het UWV staat meer informatie over de WIA-uitkering.