







<b>Periode</b> 	<b>Directeur</b> 	<b>Casemanager</b>   	<b>Arbo dienst</b> 
Dag 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registreert de verzuimmelding in het verzuimsysteem, al dan niet via de administratie.</li> </ul>		
Week 1-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmatig contact met de medewerker.</li> <li>• Informeert en zoekt afstemming met de casemanager.</li> <li>• Laat de medewerker oproepen voor een 1e consult bij de bedrijfsarts.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wordt geïnformeerd over de casus en geeft een eerste advisering over de te nemen acties. Indien nodig neemt hij contact op met de arbodienst, bijv. als er een concrete vraag aan de bedrijfsarts gesteld moet worden.</li> </ul>	
Week 3-6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmatig contact met de medewerker.</li> <li>• Informeert en zoekt afstemming met de casemanager.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem.</li> <li>• Ziet toe op levering Probleemanalyse door de arbodienst/ bedrijfsarts.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedrijfsarts en/of Verzuimconsulent heeft een eerste en evt. tweede contactmoment met de medewerker.</li> <li>• Bedrijfsarts stelt uiterlijk in de 6e ziekteweek de Probleemanalyse op.</li> </ul>
Week 6-8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komt met de medewerker een Plan van Aanpak overeen. Uitgangspunt daarbij is de Probleemanalyse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stelt een concept Plan van Aanpak op en stemt dit af met de directeur.</li> <li>• Indien gewenst kan de casemanager aanwezig zijn tijdens het gesprek.</li> </ul>	
Week 8 t/m betermelding of WIA-aanvraag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt bij aan de uitvoering van het Plan van Aanpak.</li> <li>• Onderhoudt contact met de medewerker en evalueert periodiek de re-integratie.</li> <li>• Informeert en zoekt afstemming met de casemanager.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewaakt het dossier en de termijnen.</li> <li>• Legt evaluaties schriftelijk vast, mede op basis van rapportages van de bedrijfsarts en overige input.</li> <li>• Indien gewenst kan de casemanager aanwezig zijn tijdens een evaluatie/voortgangsgesprek.</li> <li>• Neemt periodiek contact op met de directeur en de medewerker en is ook bereikbaar voor vragen van beide partijen.</li> <li>• Onderhoudt contact en zoekt afstemming met betrokken externe partijen (arbodienst,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedrijfsarts en/of Verzuimconsulent houdt periodiek (ca. om de 6 weken) een consult ten behoeve van de re-integratie met de medewerker.</li> </ul>

		arbeidsdeskundige begeleider 2 <sup>e</sup> spoor, UWV). <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Indien nodig interventies inzetten als een Deskundigenoordeel / Second Opinion, vervroegde IVA-aanvraag etc.</i></li> </ul>	
Week 42	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administratiekantoor van de werkgever verricht de 42-weeken melding richting het UWV.</li> </ul>		
< 1 jaar		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indien herstel op korte termijn niet te verwachten is, verzoekt de casemanager de bedrijfsarts een Beschrijving Belastbaarheid op te stellen.</li> <li>• Inschakelen Arbeidsdeskundige ten behoeve van een arbeidsdeskundig onderzoek.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opstellen Beschrijving Belastbaarheid.</li> </ul>
Week 52	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalueert samen met de medewerker het re-integratieproces en legt dit vast in de Eerstejaarsevaluatie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stelt de concept Eerstejaarsevaluatie op.</li> </ul>	
Rondom 1 jaar		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indien nodig begeleiden opstart tweede spoortraject.</li> </ul>	
Week 87-93	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalueert samen met de medewerker het re-integratieproces en legt dit vast in de Eindevaluatie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verzoekt de bedrijfsarts een Actueel oordeel op te stellen.</li> <li>• Voorbereiden/invullen Eindevaluatie.</li> <li>• Compleet maken Re-integratieverslag ((RIV) en ter beschikking stellen aan medewerker.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actueel oordeel opstellen.</li> <li>• Medische verslaglegging ter beschikking stellen aan medewerker.</li> </ul>
Uiterlijk week 93		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medewerker moet de WIA aanvraag indienen. Indien gewenst assistentie hierbij verlenen.</li> </ul>	
Week 104 Einde wachttijd		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuderen WIA-beschikking, overdracht naar juridisch advies bij consequenties dienstverband.</li> </ul>	