

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. De probleemanalyse wordt gebruikt bij het re-integratietraject. Met dit formulier brengt u als bedrijfsarts in kaart 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 uitziet dat dit langere tijd gaat duren. U maakt de Probleemanalyse in de zesde ziekte-week.
- Als het dienstverband van de werknemer eindigt tijdens zijn ziekte en het ernaar uitziet 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 ziekte-dag? 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 bellen met UWV Telefoon Werkgevers via 0900 – 92 95 (lokaal tarief).

1 Werknemer

1.1 Voorletters en achternaam

Gebruikt de werknemer de achternaam van de partner, vul dan ook de geboortenaam in.

Vul het postadres van de werknemer in, niet het verzorgingsadres.

1.2 Adres

1.3 Postcode en plaats

1.4 Geboortedatum

1.5 Burgerservicenummer

1.6 Telefoonnummer

2 Werkgever

Vermeld de vestiging waar de werknemer werkt.

2.1 Naam werkgever

2.2 Adres

2.3 Postcode en plaats

2.4 Contactpersoon

2.5 Telefoonnummer contactpersoon

3 Arbodienst/bedrijfsarts

3.1 Naam bedrijfsarts

3.2 Telefoonnummer

4 Functie werknemer

4.1 Functie werknemer

4.2 Omschrijving werkzaamheden

4.3 Kenmerkende functiebelasting

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

4.4 Vul hier het arbeidspatroon in.
Vermeld ook of er bijzondere redenen voor dit arbeidspatroon zijn.

<input type="checkbox"/> Vast rooster ▶	Aantal uren	Ochtend	Middag	Avond	Nacht
Maandag	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dinsdag	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Woensdag	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Donderdag	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vrijdag	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zaterdag	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zondag	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Wisselend, namelijk	<input type="text"/>				
Toelichting	<input type="text"/>				

4.5 Functieniveau Ongeschoold LO VMBO MBO HBO WO

4.6 Hoogste afgemaakte opleiding Ongeschoold LO VMBO MBO HBO WO

5 Gegevens rondom de ziekmelding

5.1 Eerste dag arbeidsongeschiktheid *Dit is de eerste werkdag waarop door ziekte niet (volledig) is gewerkt.*

5.2 Welke klachten heeft de werknemer bij de ziekmelding doorgegeven?

5.3 Vermeld hier bijzonderheden met een financieel aspect: bijvoorbeeld over:
- ziekteperiodes die samen tellen;
- vangnetregeling;
- historie met WIA, WAO, WAZ of Wajong;
- loonverhaal op een aansprakelijke derde.
Als de werknemer nu al een WIA-uitkering ontvangt, of hij ontving een WIA-uitkering in de afgelopen vijf jaar voor de huidige eerste ziektedag, vermeld dan of het nu om dezelfde oorzaak gaat.

5.4 Reden(en) van verzuim *Bij somatische aandoeningen moet de invloed van de arbeidsomstandigheden onderzocht zijn. Bij psychische aandoeningen die niet eenduidig intra-persoonlijk zijn moeten de mogelijke arbeidsfactoren als oorzaak (onderlinge verhoudingen, werkdruk enzovoort) onderzocht zijn. Beschrijf dit in de toelichting.*

Algemene arbeidsomstandigheden
 Psychische belasting
 Fysieke belasting
 Arbeidsconflict
 Sociale omstandigheden
 Intra-persoonlijke omstandigheden

Anders, mogelijk

Toelichting

6 Beperkingen en mogelijkheden

- 6.1 Wat zijn de beperkingen van de werknemer waardoor hij zijn eigen of ander werk (gedeeltelijk) niet meer kan verrichten?
- Ga uit van de rubrieken zoals omschreven in de lijst met normaalwaarden bij het CBBS.
 - Geef een omschrijving van de beperking per rubriek.
 - Geef telkens ook een prognose.

Rubrieken	Omschrijving beperking	Prognose

- 6.2 Omschrijf de aspecten van de functie van de werknemer waardoor deze zijn werk niet kan doen.
- Waardoor ontstaan de problemen? Wat zijn de knelpunten? Bijvoorbeeld: bepaalde taken kunnen niet worden uitgeoefend; het werktempo is te hoog; de arbeidsduur is te lang.*

- 6.3 Welke werkzaamheden kan de werknemer nog wél verrichten?
- Het gaat hier om de arbeidsmogelijkheden in het algemeen, dus niet alleen de mogelijkheden in de eigen functie. Geef ook een prognose.*

7 Arbeidsverhouding

- 7.1 Hoe is de relatie tussen werkgever en werknemer?
- 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 de werknemer niet goed? Adviseer dan een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen of stel mediation voor. UWV toetst 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.*

8 Mening werknemer en werkgever

- 8.1 Geef de mening van de werknemer over zijn ziekte, zijn functie, de arbeidsmogelijkheden, de oorzaak van het verzuim, de kwaliteit van de arbeidsverhouding.

- 8.2 Geef de mening van de werkgever over de werknemer, de functie, de arbeidsmogelijkheden, de oorzaak van het verzuim, de kwaliteit van de arbeidsverhouding.

9 Overige relevante informatie

9.1 Welke informatie is verder nog relevant voor de probleemanalyse?

10 Afweging

10.1 Geef een beschrijving van de mogelijkheden van de werknemer om weer in zijn eigen functie te werken. Geef ook een prognose.

10.2 Geef een beschrijving van de mogelijkheden van de werknemer om in ander werk bij de eigen werkgever aan de slag te komen. Geef ook een prognose.

10.3 Hoe groot is volgens u het risico dat de werknemer in de WIA terecht komt?

11 Conclusie arbeidsmogelijkheden

11.1 Wat is uw conclusie over de mogelijkheid tot werken van de werknemer?

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.

Bij 'Geen duurzaam benutbare mogelijkheden' is sprake van: opname in ziekenhuis of AWBZ-erkende instelling; bedlegerigheid; ernstige afhankelijkheid in het dagelijks leven; ernstig onvermogen tot persoonlijk en sociaal functioneren.

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

12 Advies voor het plan van aanpak re-integratie

12.1 Wat is het einddoel van de re-integratie, waarop het plan van aanpak gericht moet worden?

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 werkherhervatting in de eigen functie
- Werkherhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever
- Gedeeltelijke werkherhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever
- Gehele of gedeeltelijke werkherhervatting bij een andere werkgever

- Nog niet bekend, omdat

