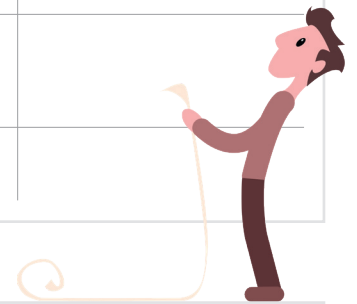


# Checklist

## Wet Verbetering Poortwachter

### Algemeen Zijn de termijnen zoals de WvP aangeeft, gevolgd?

Omschrijving (PvA = Plan van Aanpak)	Gedaan	Datum
Is door bedrijfsarts / arbodienst adequate probleemanalyse opgesteld en is deze tijdig opgemaakt? (in 6 <sup>de</sup> ziekte-week)	<input type="radio"/>	
Is probleemanalyse bij stagnatie van re integratie tijdig bijgesteld en periodiek gevolgd?	<input type="radio"/>	
Zijn adviezen in probleemanalyse door werkgever opgevolgd en ook tijdig? (binnen 2 weken na ontvangst advies)	<input type="radio"/>	
Is er adequaat PvA opgesteld door werkgever en is deze tijdig opgesteld? (na probleemanalyse in week 6 - 8)	<input type="radio"/>	
Zijn adviezen uit probleemanalyse in voldoende mate opgenomen in PvA?	<input type="radio"/>	
Is er een casemanager aangesteld?	<input type="radio"/>	
Is PvA uitgevoerd en hebben tussentijdse evaluaties plaatsgevonden en eventuele bijstellingen? (verstandig iedere 6 weken contact op te nemen met werknemer, bespreken gemaakte afspraken, vastleggen in dossier en laten ondertekenen)	<input type="radio"/>	
Heeft aan einde van 1 <sup>e</sup> jaar uitgebreide evaluatie plaatsgevonden? (zijn gestelde doelen realistisch, is er verandering in gezondheid, eventueel aanpassen PvA via formulier)	<input type="radio"/>	



### Arbeidsdeskundige aspecten

Omschrijving	Gedaan	Datum
Zijn de mogelijkheden van werkhervatting, rekening houdend met de functionele mogelijkheden voldoende in beeld gebracht?	<input type="radio"/>	
Is voldoende rekening gehouden met competenties (opleiding, ervaring en persoonlijke eigenschappen) en de mogelijkheid van aanvullende opleiding en training?	<input type="radio"/>	
Is er duidelijk beeld van en beschrijving van de mogelijkheden in eigen functie? (duidelijk en plausibel door goede functiebeschrijving en vergelijking met functionele mogelijkheden)	<input type="radio"/>	
Is voldoende onderzocht of er mogelijkheden zijn in andere passende functies bij eigen werkgever? Ook zo nodig met aanpassingen en reële bijscholing?	<input type="radio"/>	
Zijn er activiteiten gestart voor het vinden van werk bij andere werkgever en zijn deze acties tijdig en adequaat ingezet? In het algemeen geldt: start binnen 2 weken na advies (arbeidsdeskundige) over inzet 2 <sup>e</sup> spoor.	<input type="radio"/>	

Disclaimer: aan deze infographic kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend of aanspraken worden gemaakt. De getoonde informatie is onder voorbehoud van fouten en wijzigingen.

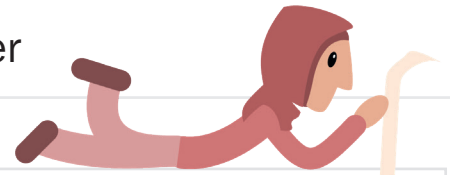


[www.changecreators.nl](http://www.changecreators.nl)

loopbaanbegeleiding, (job)coaching, outplacement & re-integratie bij/na ziekte

# Checklist

## Wet Verbetering Poortwachter



### Medische aspecten

Omschrijving	Gedaan	Datum
Heeft adequate behandeling voor ziekte of beperking plaatsgevonden?	<input type="radio"/>	
Is beoordeeld of behandeling / training of revalidatie de re-integratiemogelijkheden hadden vergroot?	<input type="radio"/>	
Is beoordeling van functionele mogelijkheden en mogelijkheden voor eigen of andere passende arbeid plausibel?	<input type="radio"/>	
Is rekening gehouden met protocollen en richtlijnen (STECR-richtlijn conflicthantering, richtlijn verminderde ureninzet, richtlijn t.a.v. geen duurzaam benutbare mogelijkheden)?	<input type="radio"/>	



### Beoordelingsaspecten begeleiding 2<sup>e</sup> spoor

Omschrijving (PvA = Plan van Aanpak)	Gedaan	Datum
Wat is de re-integratievisie van de deskundige van de werkgever geweest? M.a.w. welke activiteiten zijn geadviseerd door bedrijfsarts / casemanager of arbeidsdeskundige?	<input type="radio"/>	
Zijn deze adviezen gevolgd of is er beargumenteerd afgeweken?	<input type="radio"/>	
Zijn alle acties door re-integratiebureau tijdig gevolgd en ingezet? Is er periodiek gerapporteerd over de resultaten?	<input type="radio"/>	
Is bij stagnatie tijdig gerapporteerd en zijn er i.o.m. opdrachtgever en werknemer adequate acties ingezet?	<input type="radio"/>	
Heeft terugkoppeling plaatsgevonden en is actie ondernomen indien werknemer onvoldoende meewerkt met re-integratie? (stoppen met loondoorbetaling als werknemer niet meewerkt: direct melden in dossier, werknemer tijdig op de hoogte brengen en UWV binnen 5 dagen melden met formulier, vraag als werkgever eventueel deskundigenoordeel aan)	<input type="radio"/>	
Indien re-integratietraject niet leidt tot succes dan moeten in 1 <sup>e</sup> 2 jaar probleemanalyse en PvA worden bijgesteld met oordeel over waarom geen tweede poging.	<input type="radio"/>	
Zijn er in bijvoorbeeld CAO of sectoriaal afspraken gemaakt over op welke begeleiding en welke rechten / omscholing werknemer recht heeft (denk aan loopbaancentrum bouw, afbouw, etc.)	<input type="radio"/>	
Is duur van ingekochte traject plausibel in relatie tot afstand van arbeidsmarkt?	<input type="radio"/>	
Zijn alle acties beschreven en onderbouwd en is gemotiveerd aangegeven waarom er geen resultaat is geboekt?	<input type="radio"/>	

Disclaimer: aan deze infographic kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend of aanspraken worden gemaakt. De getoonde informatie is onder voorbehoud van fouten en wijzigingen.



[www.changecreators.nl](http://www.changecreators.nl)

loopbaanbegeleiding, (job)coaching, outplacement & re-integratie bij/na ziekte