



**Een zieke medewerker brengt
veel verantwoordelijkheden
met zich mee**

Gidsen in een oerwoud aan regels

Wanneer je als werkgever met zieke medewerkers te maken krijgt, brengt dat veel verantwoordelijkheden en administratie met zich mee. In het kader van de Wet verbetering Poortwachter (WvP) zijn er verschillende stappen die je zorgvuldig dient te zetten.

[Download een handig stappenplan van WvP \(en meer handige extra's\)](#) 

Zo moet je spoor 2 vrijwel meteen na het arbeidsdeskundig onderzoek starten. Wees daar alert op! Het UWV beoordeelt dossiers namelijk streng. Een sanctie ligt snel op de loer.

Dit vraagt om expertise. Weten hoe de wet werkt, zodat jij achteraf niet de rekening gepresenteerd krijgt. Dat is geen alledaagse kost. Daarom raden wij je aan hierin ondersteuning te vragen van een re-integratiebureau. Zij zijn immers deskundig op dit gebied en kunnen jou hierin 'ontzorgen'. Maar hoe selecteer je nou een geschikt

re-integratiebedrijf voor een spoor 2 traject? Hoe onderscheid je het kaf van het koren? Er zijn immers zo veel aanbieders, met prijzen die variëren van absurd laag tot extreem hoog.

Ons advies is dat je niet puur op de prijs of op een mooie website af moet gaan. Vraag altijd goed door! Dan zal je zien dat de inhoud van trajecten en de kwaliteit van dienstverlening nogal verschilt.

Maak voor jezelf (bij voorkeur in samenspraak met je medewerker) helder wat je verwacht van een re-integratiebureau en ga na of ze dat kunnen bieden. En natuurlijk is het best ingewikkeld om verschillende trajecten inhoudelijk met elkaar te vergelijken, maar probeer toch goed te kijken wat je krijgt voor wat je betaalt.

Vraag een gespecificeerde offerte op. Denk daarbij aan het aantal contactmomenten tussen je medewerker en het bureau en de rapportages die het bureau oplevert. Die zijn van belang voor het uiteindelijke re-integratiedossier dat naar het UWV gaat. De begeleiding moet wel 'poortwachter'-proof zijn.

← **Nanya Radema**
Eigenaar van ChangeCreators

Tenslotte is het slim te kiezen voor een re-integratiebureau dat houder is van een keurmerk. Dat garandeert immers een bepaald niveau van dienstverlening.

Aansluiten bij de verwachtingen

Het gaat uiteindelijk om het vinden van die passende baan en wat in dat traject past bij jouw medewerker. De ene heeft immers behoefte aan het eerst opbouwen van wat zelfvertrouwen en de ander is al klaar voor gericht solliciteren. Daarom benadrukken wij als je bij ons doorvraagt naar wat wij je kunnen bieden dat wij altijd maatwerk leveren. Wij combineren individuele begeleiding met kennis van de doelgroep (zieke medewerkers kampen met lichamelijke en/of psychische beperkingen). Bovendien werken wij met gekwalificeerde coaches, loopbaanadviseurs en jobcoaches.

Daarnaast spreken we de zieke medewerker frequent face to face en we besteden veel aandacht aan het in kaart brengen van wensen, mogelijkheden en voorwaarden waaronder iemand goed kan functioneren. Hiervoor zetten we gevalideerde testen in en oriënteren we gericht op de huidige arbeidsmarkt. Dit om vervolgens actief op zoek te gaan naar potentiële werkgevers. Naast dat we een online vacaturesysteem hebben, maken we vooral gebruik van ons netwerk. Via via en samen met de medewerker is het geheim. We zetten deuren open en nemen onzekerheden bij toekomstige werkgevers weg.

“
We zetten deuren open
en nemen onzekerheden
bij toekomstige werk-
gevers weg.”

Verder is onze betrokkenheid groot, denken we met jou mee, rapporteren we volgens de richtlijnen van het UWV, is ons slagingspercentage hoog, gaan we mee naar een WIA-keuring, als dat aan de orde is, en hebben we een groot netwerk van samenwerkingspartners waarop we kunnen terugvallen, zoals arbeidsrechtadvocaten, arbeidsdeskundigen en casemanagers.

Ben je al bekend met onze dienstverlening? Dan denken we graag mee over nieuwe casussen en laten we opnieuw zien dat we niet alleen oog voor papierwerk hebben, maar ook zorg voor de mens. Heb je nog nooit van ChangeCreators gehoord? Dan zijn we gemotiveerd om je er van te overtuigen, dat wat we beloven ook waarmaken!

Wat zijn vanuit de WvP aandachtspunten bij een zieke medewerker?

[Download een handige checklist \(en meer handige extra's\)](#) 

Een voorbeeld uit de praktijk (casus)

Wij zijn graag direct en concreet. Uiteraard kun je altijd met ons schakelen over jouw specifieke vraagstuk.

Casus spoor 2 re-integratietraject

Doorwerken bij eigen werkgever in gecreëerd werk, terwijl arbeidstoekomst in spoor 2 ligt. Een loon- doorbetalingssanctie ligt op de loer.

Korte situatieschets

Een medewerker valt door medische beperkingen uit voor zijn eigen, fysiek belastende werk. Na één jaar ziekte stelt de arbeidsdeskundige vast dat bij de eigen werkgever geen passend werk aanwezig is. De werkgever zet vervolgens een spoor 2-traject in, terwijl de medewerker blijft doorwerken in hand- en spandiensten. De medisch gezien maximale verdien capaciteit/beschikbaarheid voor passende arbeid is 4 uur per dag en 20 uur per week. UWV legt uiteindelijk een loon doorbetalingssanctie op.

Kennisvraag

Aan welke criteria moet de hr-adviseur/casemanager zich houden om - in overeenstemming met de eisen van de Wet verbetering Poortwachter (WvP) - de keuze te onderbouwen om spoor 1 te verlaten en zich volledig te richten op spoor 2?

Visie medewerker

De medewerker is van mening is dat er bij de eigen werkgever betaald en passend werk voor hem is, namelijk het werk dat hij tijdens zijn ziekte is blijven doen. Deze door de werkgever genoemde hand- en spandiensten bestaan volgens de medewerker onder andere uit de volgende taken: standaard offertes maken en nabellen, ontvangen van klanten en het bijhouden van de algemene mailbox. De medewerker vertelt dat hij daarmee zijn collega's ontlast. Hij doet dit 4-5 uur per dag, met uitzondering van de perioden dat hij daar medisch niet toe in staat is. Daarna is zijn concentratie weg, hij is dan 'gewoon moe'. De medewerker is het eens met de conclusie van de arbeidsdeskundige en de werkgever dat hij zijn eigen werk niet meer volledig kan doen.


De medewerker is tevreden over de begeleiding door het re-integratiebedrijf in spoor 2. De medewerker heeft - zoals in de voortgangsrapportage van het re-integratiebureau staat vermeld - bij verschillende bedrijven gesolliciteerd, maar dit heeft helaas niet geleid tot een nieuwe baan. Medewerker wil het liefst bij huidige werkgever blijven en de taken doen die hij nu aan het doen is.

“
De medewerker heeft de door de werkgever opgestelde eindevaluatie niet willen ondertekenen.”

De medewerker heeft de door de werkgever opgestelde eindevaluatie niet willen ondertekenen. Dit omdat hierin staat dat er bij de eigen werkgever geen passend werk voor hem is en ook omdat er staat dat hij meerdere sollicitatiegesprekken niet serieus heeft benaderd en daardoor geen ander werk heeft. Dit is niet conform de voortgangsrapportages van het re-integratiebureau.

Visie leidinggevende/werkgever

De werkgever vertelt dat de door de medewerker genoemde werkzaamheden vallen onder een zogenaamde junior medewerker functie. Binnen deze functie moeten medewerkers ook kunnen meehelpen bij het laden en lossen van goederen en bij de op- en afbouw van evenementen. Dit is fysiek te zwaar voor de medewerker. De functie wordt gewoonlijk uitgevoerd door oproepkrachten en/of stagiaires. Daar komt nog bij dat de werkgever deze functie binnenkort zeer waarschijnlijk gaat outsourcen. Ook de overige door de medewerker verrichtte hand- en spandiensten ziet de werkgever niet als een structurele baan. De werkgever merkt in dit verband op dat zij al een medewerker met een WGA-uitkering heeft herplaatst in een aangepaste functie in de binnendienst.



Volgens de werkgever vertelt de direct leidinggevende regelmatig aan de medewerker dat zijn hand- en spandiensten niet tot een betaalde baan bij de eigen werkgever zullen leiden. Tevens heeft de medewerker alle vrijheid eerder van zijn werk weg te gaan als de spoor 2-activiteiten daarom vragen.

Traject re-integratiebureau

Het re-integratiebureau is gestart met een trajectplan. Daarin staan de afspraken tussen de werkgever, de medewerker en het re-integratiebureau beschreven. Tijdens de loopbaangesprekken is er voldoende focus op het afscheid nemen van de eigen werkgever en het open staan voor nieuwe passende mogelijkheden bij andere werkgevers.

De medewerker merkt dat zijn collega's zijn nieuwe rol erg waarderen en de werkgever hem structureel inroostert. Hierdoor is het voor hem onvoldoende duidelijk dat er in de toekomst geen passend werk is bij de eigen werkgever. Daarnaast heeft hij geen concrete andere ideeën over wat voor werk hij bij een andere werkgever zou kunnen doen, dat net zo passend is als wat hij nu bij zijn huidige werkgever doet. Daarom zet het re-integratiebureau diverse tests in. Hiermee wordt onder andere onderzocht wat de medewerker wil en wat hij kan.

Het loopbaangedeelte wordt afgesloten met een rapportage, waarin naast het persoons- en zoekprofiel ook aandacht is voor de voorwaarden waaraan een functie moet voldoen voor de medewerker. Hierdoor heeft de medewerker een beter beeld op wat er mogelijk zou kunnen zijn met in achtname van zijn beperkingen.

In de achtwekelijkse voortgangsrapportage is de werkgever op de hoogte gehouden van de voortgang van de medewerker en staat duidelijk beschreven op welke functies bij welke organisaties de medewerker gesolliciteerd heeft en wat de status is. Uit de rapportages blijkt dat de medewerker op verschillende soorten functies heeft gesolliciteerd, maar helaas nergens is aangenomen.

De medewerker merkt dat hij naast de 20 uur die hij aan het werk is met de hand- en spandiensten bij de eigen werkgever onvoldoende focus en energie overhoudt om zichzelf goed te kunnen presenteren bij nieuwe werkgevers.

De eigen werkgever staat er niet voor open de medewerker te detacheren tot aan de WIA-keuring of om hem zijn uren te laten opbouwen bij een andere werkgever. Het re-integratiebureau heeft dit wel bespreekbaar gemaakt met de werkgever.

Het re-integratiebureau is meegegaan naar de WIA-keuring.

Conclusie van arbeidsdeskundige van UWV in casus

De uitslag van de WIA-keuring is dat het UWV een loonsanctie oplegt voor 1 jaar. De reden hiervan is dat de werkgever de re-integratie-inspanningen niet conform de WvP heeft aangepakt. Hij heeft de medewerker het gehele 2^e ziektejaar laten werken in hand- en spandiensten, die niet hebben bijgedragen aan zijn inzetbaarheid in passende arbeid bij een andere werkgever. Dit heeft geleid tot ongunstige condities voor een effectieve inzet van spoor 2:

- De medisch gezien maximale verdien capaciteit/ beschikbaarheid voor passende arbeid (namelijk 4 uur per dag en 20 uur per week) is volledig ingezet tijdens de hand- en spandiensten, waardoor de medewerker geen energie meer had voor spoor 2-activiteiten zoals het voeren van sollicitatiegesprekken en het zelf netwerken.
- Bij de medewerker is niet de juiste mindset ontstaan, namelijk het besef dat er voor hem bij de eigen werkgever geen arbeidstoekomst meer is en dat hij zich vanaf de start van het 2^e ziektejaar volledig had moeten richten op het vinden van passend betaald werk bij een andere werkgever.

Advies en vervolgstappen arbeidsdeskundige

De werkgever dient alsnog een adequaat spoor 2-traject op te zetten. In dit geval betekent dit dat hij de medewerker in staat moet stellen zijn uren op te bouwen bij een andere werkgever waar passend werk mogelijk is, hetzij via detachering, hetzij via een werkervaringsplaats. Hierbij is het doel dat de medewerker een duurzaam passende betaalde baan vindt bij een andere werkgever, waarin hij zijn resterende verdien capaciteit (voor maximaal 20 uur per week) zo optimaal mogelijk benut.

Onderzoek naar re-integratie van zieke medewerkers van Piek (2008) laat al zien dat werkgevers en medewerkers over het algemeen (te) lang vasthouden aan re-integratie in spoor 1. Re-integratie in spoor 2 wordt vaak pas ingezet als re-integratie in spoor 1 definitief is gestopt. Maar dit belemmert succes in spoor 2. Het is voor het starten van spoor 2 niet noodzakelijk de een- of tweejarige verzuimperiode af te wachten. Wel is het noodzakelijk om diagnose en prognose adequaat te doen en belastbaarheid en resterend arbeidsvermogen goed in kaart te brengen (Miedema & Engels 2015).

Belangrijkste WvP-criteria om spoor 1 te kunnen verlaten en je volledig te richten op spoor 2:

- 1 Passend werk is niet beschikbaar.
- 2 Gezondheid van medewerker is slecht en er is een slechte prognose voor herstel en toekomstige werkhervatting in eigen werk of ander werk bij de werkgever.
- 3 Organisatie-omvang: kleinere bedrijven kunnen over het algemeen minder differentiaties in functies, en hebben vaak ook minder tijd en capaciteit voor begeleiding.
- 4 Verhouding tussen werkgever en medewerker (arbeidsconflict).
N.B. Een arbeidsconflict op zich, zonder de inzet van mediation, is geen reden om spoor 1 te verlaten.
- 5 Bij een duidelijke prognose - waarbij er geen zicht is op herstel van noodzakelijk arbeidsvermogen - kun je al vroegtijdig een spoor 2 traject opstarten, zelfs al na de eerste probleemanalyse bij 6 weken. In ieder geval is het vanaf 1 jaar ziekteverzuim zaak om spoor 2 te overwegen.



Waarom ChangeCreators?



Maatwerk

Onze adviseurs komen uit het bedrijfsleven en weten waarover zij praten. Vanuit hun verschillende achtergronden en expertises kunnen zij bovendien heel goed aansluiten bij jou en je medewerker.



In de buurt

Wij werken in verschillende regio's, zijn altijd dicht bij jou en je medewerker te vinden. Onze adviseurs hebben kennis van de (regionale) markt en een uitgebreid netwerk.



Kwaliteit

Wij kennen de ins en outs van de relevante wet- en regelgeving en hebben veel ervaring in het adviseren en begeleiden van werkgevers en werknemers in spoor 2 re-integratietrajecten.

Maak kennis met deze en andere adviseurs van ChangeCreators



Diane Frénay

Adviseur



Esther Kruijer

Adviseur



Elsbeth van de Ven

Adviseur



Arie Rietveld

Adviseur



Anika Morsink

Adviseur



Erik Bos

Adviseur

change creators.nl/over-ons

Een positieve verandering op het werk

In deze brochure hebben we je een kijkje gegeven in wat we voor jou kunnen betekenen in een spoor 2 re-integratie-traject. Voor ons houdt het daar niet op. Als carrière-management-bureau is het onze missie mensen te inspireren om te ontdekken wie zij zijn, waar ze voor staan en wat ze nodig hebben om lekker in het werk te staan. Daarom bieden wij ook nog andere trajecten die zorgen voor een positieve verandering op het werk. Of dat nou is op de huidige werkplek of op een nieuwe werkplek, vanuit een dienstverband of een uitkering.

Je kunt bij ons terecht voor:

- re-integratie na ziekte (spoor 1, 2 of 3)
- outplacement
- loopbaanbegeleiding
- jobcoaching
- loopbaanscan
- coaching
- UWV-trajecten



ChangeCreators

office@change creators.nl

035 - 621 59 32

www.change creators.nl

