

Een zieke  
medewerker  
brengt veel

**verantwoordelijkheden**

met zich mee

Wet Verbetering Poortwachter

Spoor 2

Re-integratie

Goed werkgeverschap



# 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'-proef zijn.

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 of psychische beperkingen). Bovendien werken wij met gekwalificeerde coaches, loopbaanadviseurs en jobcoaches.

Daarnaast spreken we de zieke medewerker frequent face to face, meestal bij hem of haar thuis 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.

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 we hetgeen we bij doorvragen beloven ook waarmaken!



Wat zijn vanuit de WvP aandachtspunten bij een zieke medewerker?  
Download hier een handige checklist (en meer handige extra's)



Nanya Radema en Jacqueline Kruunenberg, eigenaren van ChangeCreators



# Een voorbeeld uit de praktijk

**Wij zijn graag direct en concreet. Daarom hier een praktijkvoorbeeld. 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 loondoorbetalingssanctie 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 loondoorbetalingssanctie 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?



*Lees het antwoord op onze website*



# 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.

# 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-integratietraject.

Voor ons houdt het daar niet op. Als carrièremanagement-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

Maak kennis met deze en andere medewerkers en adviseurs van ChangeCreators



Diane Frénay  
Adviseur



Frans de Blocq van  
Scheltinga  
Adviseur



Peggy Smeele  
Adviseur



Arie Rietveld  
Adviseur



Anika Morsink  
Adviseur



Erik Bos  
Adviseur

[change creators.nl/team](https://change creators.nl/team)

Volg ons op social media



 [info@change creators.nl](mailto:info@change creators.nl)  
 035 - 6215932  
 [www.change creators.nl](https://www.change creators.nl)