

RE- INTEGRATIE 2E SPOOR

SPOORBOEKJE



VERHELDER TALENT

Dit boekje in het kort

Je zit niet altijd te wachten op veel informatie en soms lukt het simpelweg niet om alles te lezen. Geeft niet. Hier de hele korte versie van dit boekje. Heb je vragen? Vraag het ons!

Re-integratie 2e spoor: Kernpunten

- **Wat het is:** Begeleiding naar werk bij een nieuwe werkgever als terugkeer naar het eigen werk niet of niet helemaal mogelijk is vanwege ziekte.
- **Wanneer starten:** Bij duidelijke signalen dat terugkeer bij de eigen werkgever niet (helemaal) lukt, maar uiterlijk na 1 jaar ziekte.
- **Stappen 2e spoor traject:**
 - a. Intake en plan van aanpak.
 - b. Arbeidsmarktverkenning.
 - c. Voorbereiden op sollicitatie (CV, LinkedIn, gesprekstraining).
 - d. Actief solliciteren.
 - e. Werkplekaanpassing en nazorg bij nieuwe baan.



Plichten

- **Werkgever:** Moet het 2e spoor aanbieden als 1e spoor niet mogelijk is, de voortgang bewaken, en samen met de werknemer een Plan van Aanpak opstellen.
- **Werknemer:** Moet actief deelnemen aan het re-integratieproces, verplichte afspraken zoals bij de bedrijfsarts bijwonen, en openstaan voor passend werk, ook onder opleidingsniveau na zes maanden.

Rechten

- **Werknemer:** Heeft het recht om in de eerste zes maanden geen niet-passend werk te accepteren en kan verzoeken om een ander re-integratiebureau als de samenwerking niet bevalt.
- **Beide partijen:** Kunnen een onafhankelijk deskundigenoordeel van het UWV aanvragen als er twijfels zijn over de adequaatheid van het aangeboden werk.

WIA-aanvraag: Wanneer en Hoe

- **Wanneer:** Na bijna 2 jaar ziekte.
- **Hoe:** Online via het UWV met DigiD, inclusief medische informatie en een overzicht van re-integratie-inspanningen. Wij helpen hier bij!

INHOUD

Introductie	4
Wat is re-integratie 2e spoor?	5
Wanneer moet er worden gestart met 2e spoor?	6
Welke stappen volgen we in het traject?	7
Wat doet de re-integratie consulent?	9
Wat zijn de rechten en plichten in het 2e spoor?	10
Wanneer moet ik WIA aanvragen en hoe gaat dat in zijn werk?	11

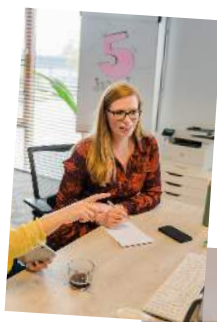
Hoi talent!

Bij Verhelder Talent hechten we waarde aan heldere informatie. Zeker in het geval van een 2e spoor traject helpt het als je weet waar je aan toe bent en wat je mag verwachten. Wij merken dat werkgevers soms zoekende zijn in het bieden van de juiste informatie over het 2e spoor. En dus: hierbij een spoorboekje om jou te informeren over dit proces.

Een 2e spoor traject bij Verhelder Talent is meer dan een begeleidingstraject naar ander werk. Wij geloven dat betrokkenheid, positiviteit en realiteit helpt in het helpen. Dus ja we bouwen aan het dossier, maar dat is niet het doel van dit traject. Ons doel is om ongeacht de uitkomst je een waardevol traject te geven.

Dit doen we door goed de tijd te nemen voor de eerste fases van het traject. We willen je leren kennen en samen met jou komen tot zoekrichtingen die bij je passen en waar je gemotiveerd voor bent. Als een betaalde baan nog niet haalbaar is gaan we op zoek naar een werk-herstelplek of werkervaringsplek. Wij helpen je bij het vinden van de juiste richting. Jij bepaalt het tempo.

Persoonlijk contact staat hier bij centraal; we spreken regelmatig af en houden contact. Bij vragen zijn bereikbaar!



Wat is re-integratie 2e spoor?

Wat is het 2e spoor?

Re-integratie 2e spoor is een term die betrekking heeft op het proces van het vinden van een nieuwe baan voor een werknemer die langdurig ziek is en niet meer kan terugkeren naar zijn of haar eigen werk bij de huidige werkgever. Dit proces komt in beeld als blijkt dat re-integratie bij de eigen werkgever (ook bekend als '1e spoor' re-integratie) niet mogelijk is, bijvoorbeeld vanwege de aard van de ziekte of omdat er geen passend werk beschikbaar is. Het 2e spoor zal in ieder geval na 1 jaar ziek worden ingezet, maar kan ook eerder worden ingezet als er geen of te weinig mogelijkheden zijn om duurzaam terug te keren in het 1e spoor.

Wat is het doel?

Het doel van 2e spoor re-integratie is om de werknemer te begeleiden naar geschikt werk bij een andere werkgever. Dit traject kan inhouden het identificeren van nieuwe loopbaanmogelijkheden, het volgen van aanvullende opleiding of training, en het actief zoeken naar vacatures. Zowel de werkgever als de werknemer hebben verantwoordelijkheden in dit proces. De werkgever moet een re-integratiebedrijf of -specialist inschakelen om de werknemer te ondersteunen bij het vinden van nieuw werk, en de werknemer moet actief meewerken aan het vinden van een nieuwe baan.

Wet Verbetering Poortwachter

2e spoor re-integratie is een belangrijk onderdeel van de Wet Verbetering Poortwachter, een wet die tot doel heeft om langdurige ziekteverzuim te verminderen en de terugkeer naar werk te versnellen. De wet vereist van werkgevers en werknemers om samen te werken en actief inspanningen te verrichten om de werknemer weer aan het werk te krijgen, hetzij bij de eigen werkgever of bij een nieuwe werkgever. De wet beschrijft daarvoor een aantal stappen die moeten worden genomen gedurende de ziekmelding. Op de volgende pagina vind je een overzicht van deze stappen.

Wanneer moet er worden gestart met 2e spoor?

Er moet worden gestart met een 2e spoor re-integratietraject wanneer duidelijk wordt dat terugkeer naar het eigen werk (1e spoor) bij de huidige werkgever niet meer mogelijk is. Dit kan het geval zijn:

1. **Na de eerste ziekteperiode:** Volgens de Wet Verbetering Poortwachter moet uiterlijk in de 42e week van ziekteverzuim de ziekte van de werknemer gemeld worden bij het UWV. Rond deze tijd, of soms eerder, kan al duidelijk zijn dat terugkeer naar de eigen functie niet haalbaar is.

2. **Na de probleemanalyse:** Een bedrijfsarts of arbodienst stelt uiterlijk in de 6e week van het ziekteverzuim een probleemanalyse op, waarin de mogelijkheden voor werk worden beschreven. Als hieruit blijkt dat werkherleving bij de eigen werkgever niet mogelijk is, kan dit een indicatie zijn om met 2e spoor te starten.

3. **Na het eerste jaar van ziekte:** Uiterlijk na één jaar ziekteverzuim moet er een eerstejaarsevaluatie plaatsvinden. Als dan blijkt dat terugkeer naar het eigen werk of een andere functie binnen het bedrijf niet mogelijk is, moet er gestart worden met re-integratie 2e spoor.

4. **Op advies van de bedrijfsarts of arbodienst:** Soms geeft de bedrijfsarts of arbodienst eerder in het proces aan dat het onwaarschijnlijk is dat de werknemer terug kan keren naar zijn of haar eigen werk. Dan kan er besloten worden om al eerder met het 2e spoor te starten.

Het precieze moment van starten kan dus variëren, afhankelijk van de individuele situatie van de werknemer, de mogelijkheden bij de huidige werkgever, en het advies van bijvoorbeeld de bedrijfsarts. Het is belangrijk om dit traject niet te laat te starten, omdat dit de kansen op succesvolle re-integratie bij een andere werkgever kan verminderen. Werkgevers hebben er ook belang bij om tijdig met het 2e spoor te beginnen, omdat dit helpt voldoen aan de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter en kan bijdragen aan het verminderen van de kosten van langdurig ziekteverzuim.



Bekijk de hele wet
poortwachter tijdlijn
in onze infographic!



Welke stappen volgen we in het traject?

Een 2e spoor re-integratietraject omvat verschillende stappen, gericht op het vinden van passend werk buiten de huidige organisatie van de werknemer. Hier volgt een algemene schets van de stappen in zo'n traject:

1. Startfase

- Intakegesprek: Het traject begint met een intakegesprek tussen de werknemer, de werkgever, en de re-integratiespecialist of -bedrijf. Hier worden de situatie, mogelijkheden en wensen besproken.
- Opstellen van een plan van aanpak: Op basis van het intakegesprek wordt een individueel re-integratieplan opgesteld, waarin de doelen, activiteiten en verwachtingen worden vastgelegd.

2. Oriëntatiefase

- Arbeidsmarktanalyse: Er wordt onderzoek gedaan naar de arbeidsmarkt, kansen en mogelijkheden voor de werknemer.
- Beroepsoriëntatie en -keuze: De werknemer krijgt hulp bij het verkennen van nieuwe beroeps-mogelijkheden, rekening houdend met interesses, vaardigheden en beperkingen.

3. Voorbereidingsfase

- Opstellen van een CV en sollicitatiebrieven: De werknemer wordt ondersteund bij het opstellen van een professioneel CV en effectieve sollicitatiebrieven.
- Sollicitatietraining: Er kunnen trainingen of workshops worden aangeboden om de sollicitatievaardigheden van de werknemer te verbeteren, zoals interviewtechnieken en netwerken.

Welke stappen volgen we in het traject?

4. Actieve zoekfase

- Zoeken naar vacatures: Samen met de re-integratiebegeleider zoekt de werknemer actief naar passende vacatures.

- Netwerken: De werknemer wordt aangemoedigd om zijn of haar netwerk te gebruiken en uit te breiden om kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

- Solliciteren: De werknemer solliciteert actief naar geschikte functies, soms met ondersteuning van de re-integratiespecialist.

5. Plaatsingsfase

- Arbeidsvoorwaarden-gesprek: Als een werknemer een baan-aanbieding krijgt, kan er ondersteuning zijn bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden.

- Aanpassingen op de werkplek: Indien nodig worden er aanpassingen geregeld op de nieuwe werkplek om tegemoet te komen aan de beperkingen van de werknemer.

6. Nazorg

- Begeleiding na plaatsing: Ook na het vinden van een nieuwe baan kan er begeleiding zijn om te zorgen voor een duurzame werkherleving. Dit kan ondersteuning bieden bij het aanpassen aan de nieuwe werkomgeving.



Flexibiliteit binnen het traject

Het is belangrijk te benadrukken dat bovenstaande stappen flexibel kunnen zijn en aangepast worden aan de individuele behoeften en situatie van de werknemer. Het succes van een 2e spoor traject hangt af van een goede samenwerking tussen alle betrokken partijen: de werknemer, de werkgever, de re-integratiespecialist en soms de nieuwe werkgever.

Wat doet de re-integratie consulent?

In het traject ga je de samenwerking aan met een re-integratieconsulent van Verhelder Talent. De consulent helpt je bij alle stappen in het proces. Je kunt bijvoorbeeld denken aan:

Adviseren en begeleiden

- Adviseert jou en de werkgever over het re-integratieproces, rechten, plichten en mogelijkheden volgens relevante wet- en regelgeving, zoals de Wet Verbetering Poortwachter.
- Begeleidt en ondersteunt jou gedurende het hele re-integratietraject, van het verkennen van arbeidsmogelijkheden tot aan het sollicitatieproces en de uiteindelijke plaatsing in een nieuwe functie.

Analyseren en plannen

- Voert het intakegesprek met jou om de situatie, mogelijkheden, vaardigheden en beperkingen te beoordelen.
- Stelt een individueel re-integratieplan op, inclusief doelen en een stappenplan, in samenwerking met jou en eventueel de werkgever.

Trainen en ontwikkelen

- Biedt ondersteuning bij het opstellen van een CV en sollicitatiebrieven, en biedt sollicitatietraining aan, waaronder interviewvoorbereiding.
- Kan trainingen of cursussen aanbieden om de vaardigheden of kwalificaties te verbeteren, waardoor jouw kansen op de arbeidsmarkt toenemen.

Netwerken en bemiddelen

- Zet het eigen netwerk in om werkgevers te vinden die openstaan voor het aannemen van re-integrerende werknemers, zoals jij!
- Bemiddelt tussen jou en potentiële werkgevers en vertegenwoordigt daarbij jouw belangen en ondersteunt bij het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden.

Evaluëren en rapporteren

- Monitort de voortgang van de re-integratie en past het plan zo nodig aan in overleg met jou.
- Rapporteert aan betrokken partijen, zoals de werkgever, het UWV, of verzekeraars, over de voortgang en resultaten van het re-integratietraject. Dit gebeurt altijd in overleg met jou.

Psychosociale ondersteuning

- Biedt emotionele steun en stimuleert je gedurende het traject, helpt bij het overwinnen van eventuele psychologische barrières of weerstand.

Wat zijn de rechten en plichten bij een 2e spoor?

De Wet Verbetering Poortwachter stelt specifieke rechten en plichten vast voor het tweede spoor re-integratietraject, waarbij de werkgever verantwoordelijk is voor de uitvoering en het toezicht. Tegelijkertijd wordt van de werknemer verwacht dat deze actief en constructief deelneemt aan het re-integratieproces. Hieronder worden de belangrijkste rechten en plichten voor beide partijen uiteengezet.

Plichten bij het tweede spoor

De werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor een succesvolle re-integratie:

- Werkgevers moeten het tweede spoor aanbieden als het eerste spoor geen optie is.
- Werknemers zijn verplicht de gesprekken bij de bedrijfsarts bij te wonen.
- Beide partijen moeten minstens elke zes weken de voortgang bespreken en samen een Plan van Aanpak opstellen.
- Na zes maanden moet de werknemer ook openstaan voor werk onder zijn of haar opleidingsniveau of werk dat minder aansluit bij de eerdere werkervaring.
- De belangrijkste verantwoordelijkheid van de werknemer is actieve deelname aan de re-integratie. Bij onvoldoende inzet kan de werkgever sancties opleggen.

Rechten bij het tweede spoor

Zowel werkgevers als werknemers genieten specifieke rechten tijdens het re-integratieproces:

- Werknemers hoeven het eerste halfjaar geen werk te accepteren dat niet als passend wordt beschouwd, dat wil zeggen werk dat niet overeenkomt met hun functionele mogelijkheden, ervaring, salarisoniveau en opleiding.
- Het is gebruikelijk dat de werkgever een re-integratiebureau voorstelt, maar het is belangrijk dat de werknemer zich prettig voelt bij de re-integratiebegeleider. Bij twijfels kan de werknemer verzoeken om een ander bureau.
- Als er twijfels zijn over de voortgang van het re-integratietraject, kunnen zowel de werknemer als de werkgever een onafhankelijk deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV om te beoordelen of het aangeboden werk passend is.

Deze richtlijnen zorgen ervoor dat het tweede spoor re-integratieproces eerlijk en effectief verloopt, waarbij zowel de werkgever als de werknemer samenwerken om een passende nieuwe werkplek te vinden.

Wanneer moet ik WIA aanvragen en hoe gaat dat in zijn werk?

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is bedoeld voor werknemers die door ziekte of handicap niet of minder kunnen werken. Je moet een WIA-uitkering aanvragen als je bijna 2 jaar (104 weken) ziek bent en daardoor niet of minder kunt werken. Hieronder vind je stap voor stap hoe het aanvraagproces in zijn werk gaat:

Wanneer WIA aanvragen

De WIA-aanvraag moet in de 93e week van je ziekte worden ingediend, zodat het UWV tijd heeft om je aanvraag te beoordelen voordat je 104 weken ziek bent. Het UWV stuurt je meestal rond de 88e week van je ziekteverzuim een brief als herinnering om de WIA-aanvraag te doen.

Het aanvraagproces

Stap 1: Voorbereiding:

Verzamel alle benodigde informatie en documenten, zoals medische informatie en gegevens over je werkverleden en inkomen. Je hebt ook een samenvatting nodig van de re-integratie-inspanningen die zijn gedaan, bekend als het re-integratieverslag (RIV). Dit verslag moet samen met je werkgever worden opgesteld.

Stap 2: Aanvragen:

Je kunt de WIA-aanvraag online indienen via het UWV. Hiervoor heb je een DigiD nodig. Het is ook mogelijk om een papieren aanvraagformulier te gebruiken, maar online is sneller en eenvoudiger. Vul de vragenlijst in en upload de vereiste documenten, waaronder het re-integratieverslag.

Stap 3: Beoordeling door het UWV:

Na ontvangst van je aanvraag voert het UWV een beoordeling uit. Dit kan bestaan uit een medische beoordeling door een verzekeringsarts en een arbeidskundige beoordeling. De verzekeringsarts beoordeelt wat je nog kunt doen ondanks je ziekte of handicap. De arbeidskundige kijkt vervolgens welk werk je nog zou kunnen doen en wat je daarmee zou kunnen verdienen. Soms wordt je uitgenodigd voor een gesprek of medisch onderzoek.



TIP: Staat je hoofd hier nog niet naar? Geen punt. Wij vertellen het je als het tijd is om er aan te gaan denken.



Wanneer moet ik WIA aanvragen en hoe gaat dat in zijn werk?



Stap 4: Beslissing

Op basis van de beoordeling beslist het UWV of je een WIA-uitkering krijgt, en zo ja, hoe hoog deze uitkering zal zijn. Er zijn twee soorten WIA-uitkeringen: de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) voor wie niet of nauwelijks kan werken, en de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) voor wie nog gedeeltelijk kan werken. Je ontvangt de beslissing schriftelijk.

Stap 5: Na de beslissing

Als je recht hebt op een WIA-uitkering, start de uitbetaling meestal na afloop van de wachttijd van 104 weken. Als je het niet eens bent met de beslissing van het UWV, kun je binnen zes weken bezwaar maken.

Goed om te weten

Het is belangrijk om tijdig met de voorbereidingen voor de WIA-aanvraag te beginnen, vooral omdat het verzamelen van alle benodigde informatie en documenten tijd kan kosten. Ook is een goede samenwerking met je werkgever cruciaal, zowel voor de voorbereiding van het re-integratieverslag als voor de ondersteuning tijdens het hele proces. Uiteraard ondersteunen wij je waar nodig.

Onze rapportage delen wij meerdere keren met je tijdens het traject om te checken of wat wij opschrijven klopt met jouw beleving van het traject. Ook zorgen we ervoor dat de rapportage zo is geschreven dat hij volledig is en bijdraagt aan een snelle en juiste beoordeling van het UWV.

TOT SLOT

Wij zijn er voor jou

Als je in een 2e spoor traject start heb je waarschijnlijk al het nodige voor de kiezen gehad. Dat begrijpen we. En we snappen heel goed dat ook dit traject misschien wat dubbel voelt. Maar weet dat wij er alles aan zullen doen om het JOUW traject te laten zijn. Een traject waar je ongeacht de uitkomst iets aan hebt gehad.

Wij lopen het hele pad met je mee. Je hoeft dit niet alleen te doen! Wij doen het samen met jou.

Zijn er vragen of onzekerheden? Deel ze vooral. Wij zijn er voor jou. In de lastige periode's en wanneer er iets te vieren is!

*_ Joyce &
Veronique*



