

2^e spoor re-integratie zien als kans! Tijd, aandacht en effectieve communicatie



Gestelde vragen met antwoorden Webinar '2 e spoor re-integratie zien als kans!' donderdag 14 december 2023

Wat is jullie succes %? Hoe vaak (procenten) levert 2e spoor succes op?

In onze branche is geen uniforme norm over wat een succesvoltraject nu eigenlijk is. Volgens Verbanen is sprake van een succesvol traject als een medewerker binnen 104 weken volledig aan het werk is in eigen werk bij de eigen werkgever, in ander passend werk bij de eigen werkgever of in passend werk bij een andere werkgever. Ook als een medewerker 80-100 WGA krijgt toegekend zien wij dit als een succesvol traject. In dat geval zijn er immers geen benutbare mogelijkheden en blijkt een medewerker volledig arbeidsongeschikt. Over de eerste zes maanden is bij Verbanen in 72% sprake van een succesvol traject, volgens deze normen. Wij denken dat onze unieke onderzoeksfase, met de mogelijkheid tot een interventie van een multidisciplinair team een verschil maakt.



Kun je nog iets zeggen over de multidisciplinaire aanpak?

Onze multidisciplinaire aanpak is uniek in 2e spoorbegeleiding, hier onderscheiden wij ons dan ook in. Er worden op een ochtend drie gesprekken gevoerd met een multidisciplinair team. Dat geeft de medewerker inzicht in de belastbaarheid, inzetbaarheid en passende zoekrichtingen. Met als resultaat een plan van aanpak om de kansen op duurzaam werk te optimaliseren.

Mag je nu (2023) 2e spoor ook eerder inzetten dan na 1 jaar ziekte?

Het 2e spoortraject kan eerder ingezet worden, maar uiterlijk zes weken na het eerste ziektejaar. Wanneer blijkt dat het eerste spoor niet haalbaar is, kan vanaf week acht in het ziekteverzuim een 2e spoor starten. De bedrijfsarts maakt een inzetbaarheidsprofiel voor het arbeidsdeskundig onderzoek op. De bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige geeft aan of het 2e spoortraject gestart dient te worden.

Als de arbeidsdeskundige re-integratie in het 2e spoor adviseert, maar de medewerker houdt vast aan re-integratie 1e spoor, ben je dan als werkgever verplicht hierin mee te gaan? Of kan je volstaan met re-integratie in 2e spoor?

Als de re-integratie tegen de twintigste maand van het ziekteverzuim nog steeds naar tevredenheid loopt, maar nog niet volledig en duurzaam is afgerond kunt u samen met uw werknemer (en in overleg met de bedrijfsarts) een verzoek bij het UWV indienen om de WIA beoordeling uit te stellen.

Wat zijn de gevolgen van het niet of onvoldoende inzetten van een tweede spoor traject bij een werknemer die terugkeert naar werk?

Wanneer het advies vanuit het arbeidsdeskundig onderzoek is dat medewerker zich volledig richt op het 2e spoor, dan is dat een duidelijke richting. Werkgever en medewerker moeten wel, zolang het dienstverband duurt, na wijziging in de belastbaarheid of een wijziging in de organisatie (bijvoorbeeld openstaande vacature of beëindigen tijdelijke contracten of inzet uitzendkracht), alle hervattingsmogelijkheden blijven onderzoeken in spoor 1. Dit is een continu proces.

Hoe gaan jullie om met een medewerker waarvoor uit voorzorg (om sanctie te voorkomen) een duaal spoor wordt ingezet en werkgever en medewerker eigenlijk samen door willen?

Totdat de medewerker volledig hersteld is, blijft er een onzekere factor of de medewerker volledig terugkeert in spoor 1. In dat geval is het advies om ook mogelijkheden in spoor 2 te blijven onderzoeken. Want stel er is een terugval in spoor 1, dan kan er direct geschakeld worden in spoor 2.

Verbanen B.V.

Max Euwelaan 72 | 3062 MA Rotterdam | 088 272 62 72 | KvK-nr. 81501595 | [verbanen.nl](https://www.verbanen.nl)

Verbanen besteedt grote zorg aan de juistheid en actualiteit van de informatie zoals hier gegeven. Zij kan echter niet instaan voor de juistheid of volledigheid van de informatie, en kan daarom niet verantwoordelijk of aansprakelijk worden gehouden voor enige onvolledige of onjuiste informatie die in dit document verstrekt wordt.



Als iemand nog niet in staat is om na een jaar te reintegreren in het 1ste spoor, moet je dan wel een 2de spoor starten?

Wanneer de medewerker belastbaar is voor werk, maar nog niet in staat is om in spoor 1 te reintegreren, kan er wel gekeken worden of er andere mogelijkheden zijn in werk bij een andere werkgever.

Dit advies wordt dan in het arbeidsdeskundig onderzoek gegeven. In het 2e spoortraject wordt ook gekeken of een werkervaringsplek bij een andere werkgever kan bijdragen aan het toetsen en opbouwen van belastbaarheid van de medewerker.

Als een medewerker een hele korte aandacht boog en zeer beperkte energie heeft, kan zo'n persoon dan een halve dag volhouden?

Er bestaat de mogelijkheid van het inzetten van een multidisciplinair team. Er worden dan drie gesprekken gevoerd op een ochtend, in onze Spoor 2 trajecten. Wij kunnen de lengte van de gesprekken aanpassen aan het individu en er pauzes tussen laten. Mocht dat te belastend zijn, bieden wij ook Spoor 2 trajecten zonder de inzet van een multidisciplinair team.



Een medewerker met longcovid heeft een energiescope van slechts 10 minuten en is nu volledig uitgeschakeld voor welk werk dan ook. De ervaring leert dat iemand met longcovid, na lange tijd, toch weer de werkzaamheden kan oppakken (na 2

jaar). Welke afspraken kunnen dan met de huidige (grote) werkgever gemaakt worden of is 2 jaar, 2 jaar en einde dienstverband.

Na twee jaar verzuim stopt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever. Het UWV beoordeelt dan in welke mate de medewerker arbeidsongeschikt is en of de medewerker recht krijgt op een WIA uitkering. Doordat er nog veel onduidelijkheid is over het verloop van de ziekte en het herstel, wordt de WIA beoordeling gebaseerd op de belastbaarheid voor werk op dat moment. Wanneer er nog onzekerheid is over het verloop en herstel van de medewerker, dan wordt gekozen voor een voorlopige WIA beoordeling. Op een later moment vindt dan een herbeoordeling plaats. De werkgever kan in overeenstemming met de medewerker een keuze maken om de WIA aanvraag uit te stellen om de medewerker zo extra tijd te geven te herstellen. De werkgever betaalt het loon dan door en de medewerker krijgt dan nog geen toekenning van een WIA uitkering.

Verbanen B.V.

Max Euwelaan 72 | 3062 MA Rotterdam | 088 272 62 72 | KvK-nr. 81501595 | [verbanen.nl](https://www.verbanen.nl)

Verbanen besteedt grote zorg aan de juistheid en actualiteit van de informatie zoals hier gegeven. Zij kan echter niet instaan voor de juistheid of volledigheid van de informatie, en kan daarom niet verantwoordelijk of aansprakelijk worden gehouden voor enige onvolledige of onjuiste informatie die in dit document verstrekt wordt.

Stel dat het 2de spoor succesvol afloopt en de medewerker heeft een nieuwe werkgever en nu? Wat moet de werkgever nu doen?

Het hangt van de situatie af, maar wanneer we uitgaan van een volledige hersteld melding van de medewerker door de bedrijfsarts, kan het Spoor 2 traject stopgezet worden door de werkgever. De medewerker kan het ontslag indienen en bij een nieuwe werkgever een nieuwe functie aanvaarden.

Passend werk: daar moet wel een open vacature zijn voor passend werk neem ik aan?



Van een werkgever wordt niet verwacht dat hij met het oog op de re-integratie van de zieke medewerker een andere medewerker ontslaat. Als er geen arbeidsplaatsen zijn of geen formatieruimte beschikbaar is, kan herplaatsing niet verlangd worden. Hierbij geldt wel dat wanneer een werkgever een andere medewerker in de oorspronkelijke functie van de zieke medewerker heeft aangesteld, dit geen reden mag zijn voor het niet herplaatsen. Tijdelijke dienstverbanden van anderen of arbeidsplaatsen die door uitzendkrachten e.d. worden bezet, dienen wel bij de herplaatsingsmogelijkheden van de medewerker te worden betrokken.

Feitelijke verdiensten per 1/7 kan toch ook nadelig zijn voor werkgever?

UWV beoordeelt aan het einde van de wachttijd in eerste instantie of medewerker en werkgever een bevredigend resultaat hebben bereikt met de re-integratie. Met andere woorden: doet de medewerker werk wat de medewerker zou moeten kunnen op basis van de mogelijkheden en beperkingen én kan de medewerker dat werk ook na de twee jaren arbeidsongeschiktheid blijven doen? Of dat in Spoor 1 of Spoor 2 is, is niet relevant. Kortom: alles klopt en de re-integratie is geslaagd. Als het resultaat niet bevredigend is, dan wordt gekeken naar de inspanningen. UWV kan bepalen dat enerzijds het resultaat niet bevredigend is, maar dat medewerker en werkgever er wel alles aan hebben gedaan om te komen tot het behaalde re-integratieresultaat. Ook weer in Spoor 1 of Spoor 2, dat maakt niet uit. Indien de medewerker na het einde van de twee jaren aan het werk is en daarmee loon verdient, dan heten die verdiensten de feitelijke of praktische resterende verdien capaciteit. UWV gaat berekenen wat de mate van arbeidsongeschiktheid is aan de hand van het verschil tussen het oude loon wat de medewerker verdiende toen de medewerker nog niet ziek was en de resterende verdien capaciteit. Bijvoorbeeld: de medewerker verdiende € 3.000 voordat de medewerker ziek werd en doet nu werk waarmee de medewerker € 1.200 verdient. Dan is de inkomstenachteruitgang € 1.800 oftewel 60%. Je zou ervan uit mogen gaan dat dat loon past bij de omstandigheden van de medewerker en recht doen aan de medische situatie. Of het daarmee voordelig of nadelig is voor werkgever of de medewerker is lastig te beantwoorden

Verbanen B.V.

Max Euwelaan 72 | 3062 MA Rotterdam | 088 272 62 72 | KvK-nr. 81501595 | [verbanen.nl](https://www.verbanen.nl)

Verbanen besteedt grote zorg aan de juistheid en actualiteit van de informatie zoals hier gegeven. Zij kan echter niet instaan voor de juistheid of volledigheid van de informatie, en kan daarom niet verantwoordelijk of aansprakelijk worden gehouden voor enige onvolledige of onjuiste informatie die in dit document verstrekt wordt.

Wat is jullie visie: de medewerker is rond het eerste ziektejaar binnen het Spoor 1 voor 65% aan het werk in passend werk (eigen dan wel passend werk wat duurzaam geboden kan worden), wel of niet Spoor 2 inzetten en waarom wel/niet?

Wanneer de medewerker passend werk doet met een structureel karakter met een loonwaarde van meer dan 65% van het oorspronkelijke loon, is dit een goed eindresultaat na een intensieve re-integratie in de verplichte loondoorbetalingsperiode van twee jaar. Het is bijvoorbeeld niet de bedoeling dat de werkgever aan de medewerker na drie maanden ziekte dit werk voor meer dan 65% aanbiedt van het oude loon en vervolgens niets meer doet. Het is hierbij van belang dat de werkgever en de medewerker het erover eens zijn dat er redelijkerwijs niet meer van de werkgever kan worden verwacht. Een medewerker hoeft een dergelijk aanbod niet te accepteren wanneer de medewerker buiten de organisatie of binnen het bedrijf concrete herplaatsingsmogelijkheden heeft gesignaleerd, die beter aansluiten en waarmee de medewerker een hogere loonwaarde kan realiseren. De route en ons advies is: het inzetten van een Spoor 2 traject voor de medewerker, tenzij de medewerker en werkgever vrijwillig samen tot andere afspraken kunnen komen.

Mijn medewerker is 65 jaar en in maart is hij 1 jaar ziek. Loopt het re-integratietraject dan anders?

Als een zieke medewerker binnen één jaar na het einde van de wachttijd de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, mag worden afgezien van een traject in het tweede spoor, op voorwaarde dat beiden hiermee instemmen. Reden hiervoor is dat deze medewerker bij instroom in de WIA of WW vrijgesteld is van de sollicitatieplicht.

Wat als bedrijfsarts zegt dat x kan terugkeren en de medewerker zegt van niet. Wat kun je dan doen? of andersom...de medewerker zegt terug te kunnen en de bedrijfsarts betwijfelt dit?

In het geval dat de medewerker en bedrijfsarts anders oordelen over de belastbaarheid en terugkeer in werk, heeft de medewerker de gelegenheid om een Second Opinion aan te vragen via de huidige bedrijfsarts. Dit houdt in dat er een 2e bedrijfsarts een objectief oordeel geeft over de medische belastbaarheid van de medewerker.

Verbanen B.V.

Max Euwelaan 72 | 3062 MA Rotterdam | 088 272 62 72 | KvK-nr. 81501595 | [verbanen.nl](https://www.verbanen.nl)

Verbanen besteedt grote zorg aan de juistheid en actualiteit van de informatie zoals hier gegeven. Zij kan echter niet instaan voor de juistheid of volledigheid van de informatie, en kan daarom niet verantwoordelijk of aansprakelijk worden gehouden voor enige onvolledige of onjuiste informatie die in dit document verstrekt wordt.



Heb je na een Spoor 2 traject, nadat er binnen het bedrijf geen passend werk is en je wel buiten het bedrijf aan het werk komt, recht op een transitievergoeding?

Indien het ontslag door de werkgever wordt geïnitieerd dan heeft de medewerker in de meeste gevallen recht op een transitievergoeding. Dat geldt ook in geval na 104 weken een medewerker instroomt in de WGA-regeling. In dat laatste geval kan de werkgever bij UWV compensatie aanvragen.

Je noemt weerstand bij de medewerker. Waarschijnlijk bedoel je om te re-integreren. Hoe ga je daarmee om vanuit het oogpunt van het behoud van de relatie?

Als coach kun je met name bij de opstart van een Spoor 2 trajecten veel weerstand ervaren. Door erkenning en ruimte te geven voor de soms zeer moeilijke situatie van de medewerker enerzijds en anderzijds iemand positief te stimuleren om toch stappen te zetten richting nieuw werk, kan weerstand omslaan in vertrouwen in een nieuwe toekomst.

Als mogelijkheden beperkt zijn, ook qua energiebelasting, mag spoor 2 dan later worden ingezet? Of worden ingekort?

Een Spoor 2 traject mag alleen later worden ingezet of worden ingekort wanneer de bedrijfsarts dat adviseert door bijvoorbeeld tijdelijk "geen benutbare mogelijkheden", vast te stellen, dit betekent dat de medewerker helemaal geen mogelijkheid heeft zowel in arbeid als in re-integratie, en het traject tijdelijk "on hold" moet worden gezet totdat er weer mogelijkheden ontstaan bij de medewerker. Het advies van de bedrijfsarts is hierin altijd leidend.

Mijn ervaring is dat laagopgeleide medewerkers met fysieke klachten weinig opties hebben in ander werk. Hoe zien jullie dat?

Wanneer fysieke klachten blijvend zijn, zien wij in de praktijk dat het voor deze groep inderdaad veelal lastiger is om snel ander werk te kunnen vinden. Daar stellen wij tegenover dat wij de medewerker kunnen laten kennis maken met voor hen nieuwe werkzaamheden, middels een werkervaringsplek, dit leidt regelmatig tot een vaste dienstbetrekking.

Verbanen B.V.

Max Euwelaan 72 | 3062 MA Rotterdam | 088 272 62 72 | KvK-nr. 81501595 | [verbanen.nl](https://www.verbanen.nl)

Verbanen besteedt grote zorg aan de juistheid en actualiteit van de informatie zoals hier gegeven. Zij kan echter niet instaan voor de juistheid of volledigheid van de informatie, en kan daarom niet verantwoordelijk of aansprakelijk worden gehouden voor enige onvolledige of onjuiste informatie die in dit document verstrekt wordt.



Er is bijna een jaar voorbij. Er is elke twee weken een telefonisch contact. Tot nu toe is de medewerker niet op het werk geweest, zelfs niet voor een kopje koffie. Hoe dan verder?

De bedrijfsarts zal over gaan tot het opstellen van een Inzetbaarheidsprofiel om de beperkingen van de medewerker goed in beeld te brengen. Wanneer de medewerker in staat is tot reïntegratiewerkzaamheden, zal een arbeidsdeskundige vervolgens kunnen onderzoeken of er mogelijkheden zijn in ander passend of aangepast werk bij werkgever. Wanneer de medewerker niet binnen twaalf weken na het verstrijken van het eerste ziektejaar volledig hersteld gemeld kunnen worden, zal de arbeidsdeskundige een Spoor 2 traject adviseren.

Er is wel binnen een paar weken een arbeidsdeskundig onderzoek. Wat als de medewerker dan daar geen gevolg aan geeft?

De medewerker heeft hiertoe een verplichting en dient mee te werken aan het onderzoeken of er mogelijkheden voor de medewerker zijn in ander of aangepast werk bij de huidige werkgever of bij een nieuwe werkgever. Wanneer de medewerker niet meewerkt belemmert hij het re-integratieproces en mist de medewerker volgens het UWV kansen op de arbeidsmarkt.

De medewerker heeft op school best wat schade veroorzaakt door roddels en stemmingmakerij. Dus ja, eigenlijk willen we deze persoon in dezelfde setting niet meer terug. Collega's nemen de medewerker niet meer serieus omdat er vaak onwaarheden zijn verspreid. Hoe pak je dat dan aan?

Wanneer de medewerker zich niet ziek heeft gemeld en geen fysieke klachten heeft is dit is een vraagstuk over het functioneren en heeft dit niets te maken met ziekte. Er is sprake van ziekte als een medewerker door een medische oorzaak de werkzaamheden niet (volledig) meer kan uitvoeren. Het is aan de bedrijfsarts om dat te beoordelen.

STECR wordt alleen toegepast als sprake is van een conflict. Er is sprake van een conflict als tenminste één van de partijen het als zodanig benoemd. Roddels en stemmingmakerij hoeft niet per definitie een conflict te veroorzaken.

Hebben jullie voorbeeldvragen beschikbaar die je aan een zieke medewerker kan/moet stellen?

Welke vragen je het beste kunt stellen, is erg afhankelijk van de persoonlijke situatie van een zieke medewerker. Neem vooral (vrijblijvend) contact met ons op als je vragen hebt over een lopend verzuimdossier!

Het is ons advies om goed te luisteren en je in te leven in de situatie van een zieke medewerker. Het is belangrijk dat een zieke medewerker zich gesteund en gehoord voelt, dus vraag door op wat iemand op dit moment nodig heeft om verder te kunnen in de re-integratie. Ook als een medewerker nog niet kan of wil re-integreren, is het goed om te onderzoeken wat iemand nodig heeft om toch die volgende stap te gaan zetten, hoe klein ook.

We hebben Verbanen ingezet voor 2e spoorbegeleiding. Nu is de medewerker toch intern aan het terugkeren in eigen functie. Wat is wijsheid, toch de WIA aanvraag doen?

Het is verstandig om de duurzaamheid voor een aantal weken (maximaal zes) te toetsen alvorens iemand volledig hersteld te melden. Het is mogelijk om de WIA aanvraag uit te stellen, dit geeft je dan de tijd om de duurzaamheid te toetsen alvorens de medewerker beter te melden. Let op, dit betekent wel extra loonkosten voor die maanden. Mocht de re-integratie onverhoopt toch stagneren dan kan je medewerker alsnog de WIA aanvraag doen.

Hoe zit het precies met loonsanctie, wanneer UWV niet op tijd beslist maar bijv. 6 maanden te laat?

Hier staat de tekst zoals die op de website van het UWV te vinden is:

Let op: Wij krijgen meer aanvragen voor een deskundigenoordeel dan wij nu aankunnen. Daarom kan het langer duren voordat wij uw aanvraag behandelen. Wij bellen u als wij uw aanvraag hebben ontvangen. En bespreken dan samen of we u op een andere manier kunnen helpen. Kan dat niet, dan nemen we uw aanvraag in behandeling. Het kan dan wel langer duren voordat u een deskundigenoordeel ontvangt.

In het laatste geval krijg je dus geen uitspraak over de vraag die in het deskundigenoordeel gesteld heb. Als je bijvoorbeeld hebt gevraagd of je zo voldoende hebt gedaan voor de re-integratie, zul je op dit moment zonder bevestiging keuzes gaan maken. Om bijvoorbeeld er van uit te gaan dat het antwoord ja is. Mocht dit later bij de RIV toets toch anders blijken, dan is het goed als je aan kunt geven dat je hier een deskundigenoordeel voor hebt aangevraagd, maar geen antwoord hebt ontvangen. Het is dus altijd de investering waard om dit toch te doen, als borging voor je keuzes, ongeacht of je antwoord krijgt van het UWV of niet.

Verbanen B.V.

Max Euwelaan 72 | 3062 MA Rotterdam | 088 272 62 72 | KvK-nr. 81501595 | [verbanen.nl](https://www.verbanen.nl)

Verbanen besteedt grote zorg aan de juistheid en actualiteit van de informatie zoals hier gegeven. Zij kan echter niet instaan voor de juistheid of volledigheid van de informatie, en kan daarom niet verantwoordelijk of aansprakelijk worden gehouden voor enige onvolledige of onjuiste informatie die in dit document verstrekt wordt.

Wat gebeurt er na 2 jaar ziekte?

Na 104 weken stopt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Als werkgever kan je dan een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Je moet dan wel aan kunnen tonen dat dit ontslag redelijk is. De medewerker kan tot uiterlijk week 93 een WIA uitkering aanvragen. Het UWV beoordeelt of er voldoende is gedaan voor de re-integratie.

Mooi gezegd, zet geen vinkjes, zet koffie. Maar zo kijkt het UWV vaak niet. Wat is jullie ervaring daarmee?

Deze uitspraak is bedoeld om te benadrukken dat je naast het zetten van vinkjes, vooral die momenten moet gebruiken om het contact aan te gaan met je medewerker. Wellicht hadden we beter kunnen zeggen, zet niet ALLEEN vinkjes, maar OOK koffie! Het is uiteraard belangrijk om de stappen van de Wet verbetering poortwachter te volgen. Het UWV zal bij de WIA aanvraagprocedure gaan kijken of alle documenten aanwezig zijn en de inhoud toetsen. Het UWV kijkt allereerst naar het resultaat, als het resultaat niet bevredigend is dan zullen de inspanningen in het Spoor 2 traject beoordeeld worden. Het is dus zeker belangrijk om alle stappen uit te voeren. Het is onze ervaring dat het contact met je medewerker essentieel is voor succesvolle re-integratie. Dus nogmaals: focus op de relatie, en neem je medewerker mee in alle stappen die gezet moeten worden.



Nog meer vragen?

Heb je nog meer vragen, wil je meer informatie over Verbanen of wil je een casus bespreken? Neem dan contact op met Verbanen via het [contactformulier](#).

Verbanen B.V.

Max Euwelaan 72 | 3062 MA Rotterdam | 088 272 62 72 | KvK-nr. 81501595 | [verbanen.nl](#)

Verbanen besteedt grote zorg aan de juistheid en actualiteit van de informatie zoals hier gegeven. Zij kan echter niet instaan voor de juistheid of volledigheid van de informatie, en kan daarom niet verantwoordelijk of aansprakelijk worden gehouden voor enige onvolledige of onjuiste informatie die in dit document verstrekt wordt.