

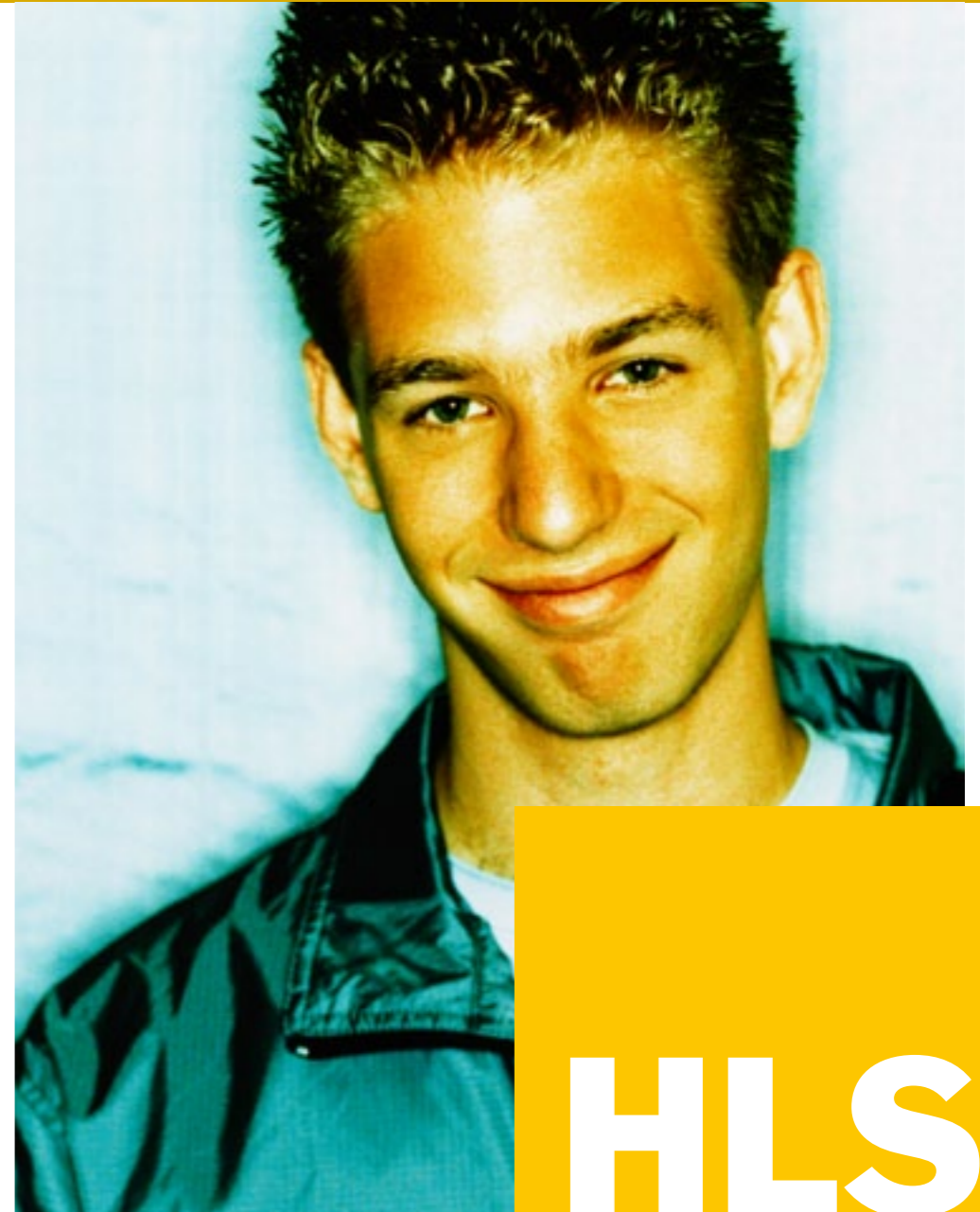


**HET KIEZEN VAN HET JUISTE  
RE-INTEGRATIE BUREAU**



# **PRESENTATIE: HET KIEZEN VAN HET JUISTE RE-INTEGRATIE BUREAU**

Re-integratie tweede spoor biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid om naar passende arbeid te zoeken buiten de eigen organisatie. Dit komt voort uit de Wet verbetering poortwachter. De werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor het re-integratieproces



**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN

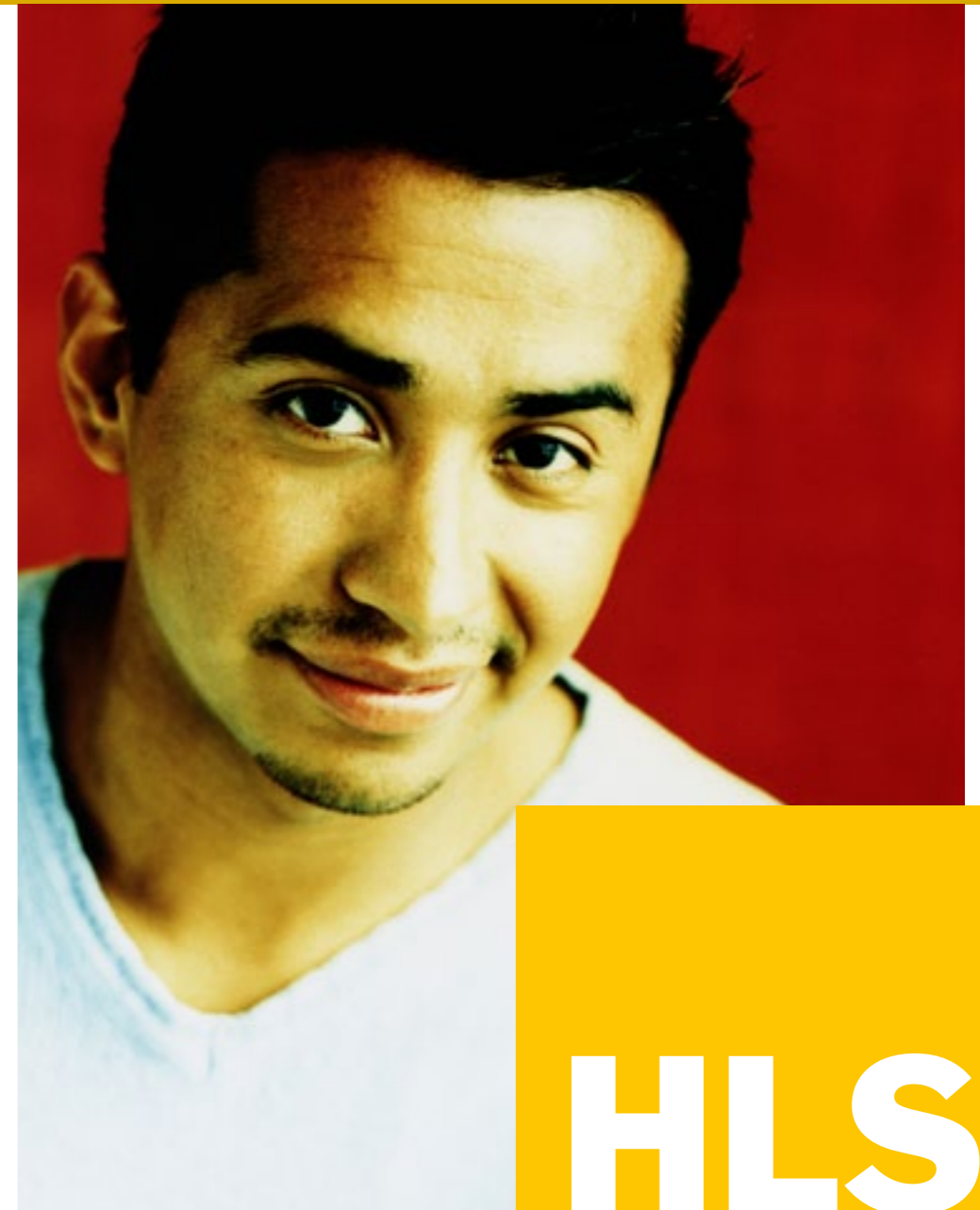
# DE PRESENTATIE IS OPGEDEELD IN TWEE ONDERDELEN

- 1- Het wettelijk kader, de tijdlijn en eisen waar je als werkgever aan moet voldoen.
- 2- Het tweede spoor in praktijk
  - A het moment van inschakelen  
2e spoor
  - B het belang van een goed lokaal netwerk  
aan vacatures van het  
re-integratiebureau
  - C kwaliteit van rapportage  
t.b.v. het UWV.



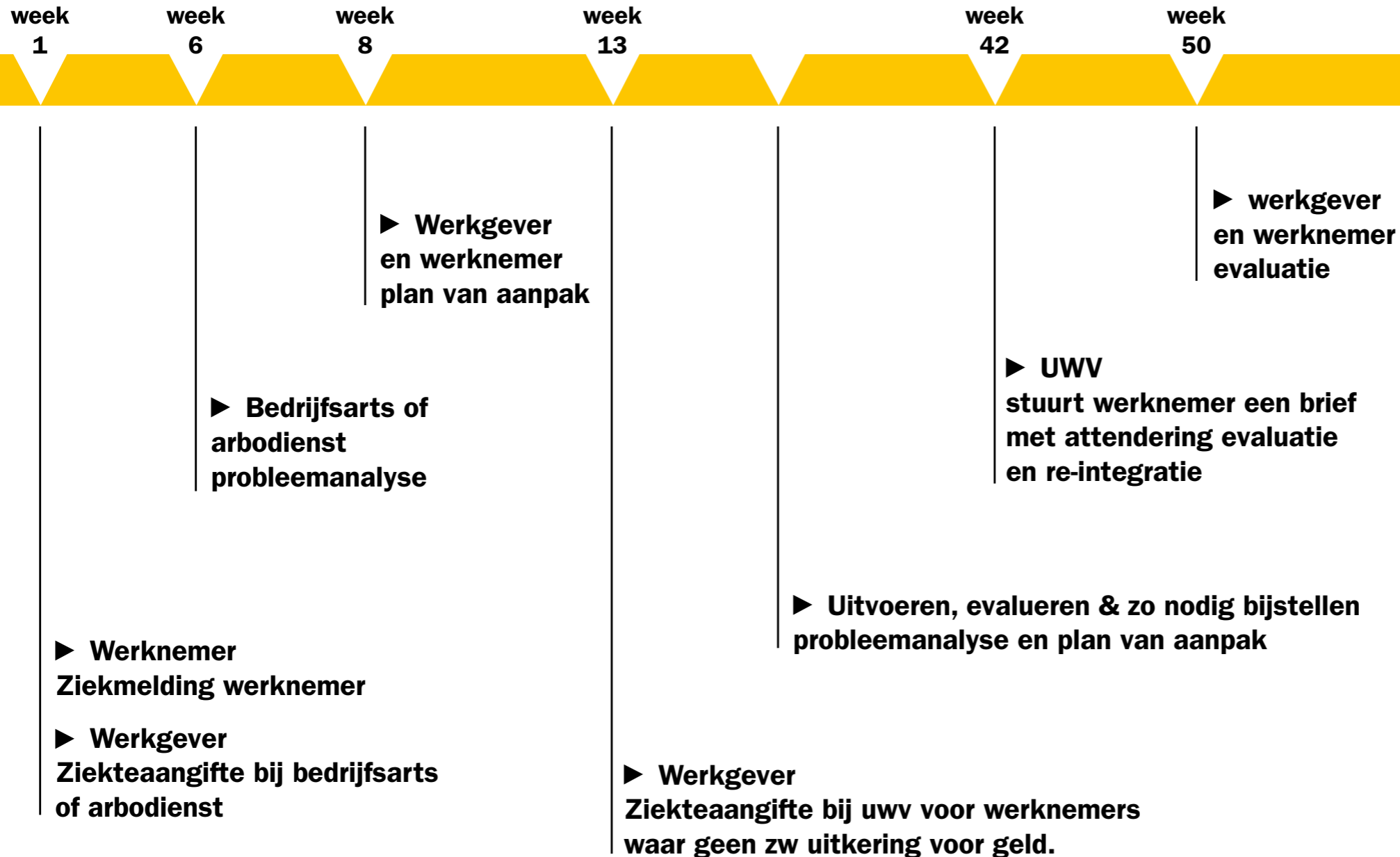
**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN

Een werknemer meldt zich ziek, de werkgever wenst hem beterschap en gaat verder met zijn eigen werkzaamheden. Vaak gaat een ziekmelding binnen een klein bedrijf volgens die werkwijze. Dat is echter niet verstandig, omdat er dan een kans is dat het bedrijf in aanmerking komt voor een loonsanctie. Om dit probleem te illustreren hebben wij het volgende stappenplan gemaakt:



**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN

# SCHEMA 1<sup>E</sup> JAAR



# SCHEMA 2<sup>E</sup> JAAR

▶ **Werkgever**  
vrijwillige langere loondoorbetaling  
of

▶ **Werknemer**  
start aanvraag wia

week  
87

week  
91

week  
104

▶ **deadline aanvraag  
uitkering**

▶ **Werknemer**  
re-integratieverslag en wia  
aanvraagformulier naar uwv

▶ **Werkgever en werknemer**  
Eindevaluatie, werkgever zorgt  
dat werknemer alle documenten  
voor re-integratieverslag krijgt

▶ **Bedrijfsarts of arbodienst**  
actueel oordeel

▶ **Start wia uitkeringen of  
langere loondoorbetaling**

▶ **UWV**  
beoordeling  
re-integratieinspanningen

▶ **Werknemer**  
ontvangt wia aanvraagformulier

**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN



- Dag 1.1: Op tijd ziekmelden
- Dag 1.2: Stel de juiste vragen bij ziekmelding
- Dag 1.3: Vul het verzuimregistratieformulier in
- Dag 1.4: Leg een dossier aan
- Dag 4: Eventueel melden bij UWV
- Week 6: Meld de ziekte aan arbodienst of bedrijfsarts
- Week 8: Plan van aanpak maken
- Week 12: Eventueel IVA-uitkering aanvragen
- Week 42: Ziekteaangifte bij de UWV
- Week 50: eerstejaarsevaluatie
- Week 87: Aanvraag WIA-uitkering of verlengen loondoorbetalingsplicht
- Week 89: Eindevaluatie
- Week 91: Bepaling WIA-uitkering of verlenging loondoorbetalingsplicht
- Week 104: start WIA-uitkering
- **Beter melden**



**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN

# HET TWEEDE SPOOR IN PRAKTIJK

Het schema is de theorie. In de praktijk kunnen er een aantal problemen optreden. In deze presentatie richten wij ons op het tweede spoor en de werking daarvan. Optredende problemen bij re-integratie vallen buiten deze presentatie, wij hebben hiervoor een ervaren p&o adviseur beschikbaar als “helpdesk” voor problemen binnen het re-integratie traject.



**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN



## **A. HET MOMENT VAN INSCHAKELEN VAN HET TWEEDE SPOOR**

In de tijdslijn van het UWV wordt het tweede spoor traject niet vermeld. Een werkgever is verplicht een aantoonbare maximale inspanning te leveren voor het welslagen van de re-integratie. Daarom is het verstandig om het tweede spoor al in een vroeg stadium ter sprake te brengen. Tegelijkertijd is het natuurlijk niet de bedoeling om te snel met het tweede spoor te beginnen, want daarmee wordt de weg naar het eerste spoor afgesneden.

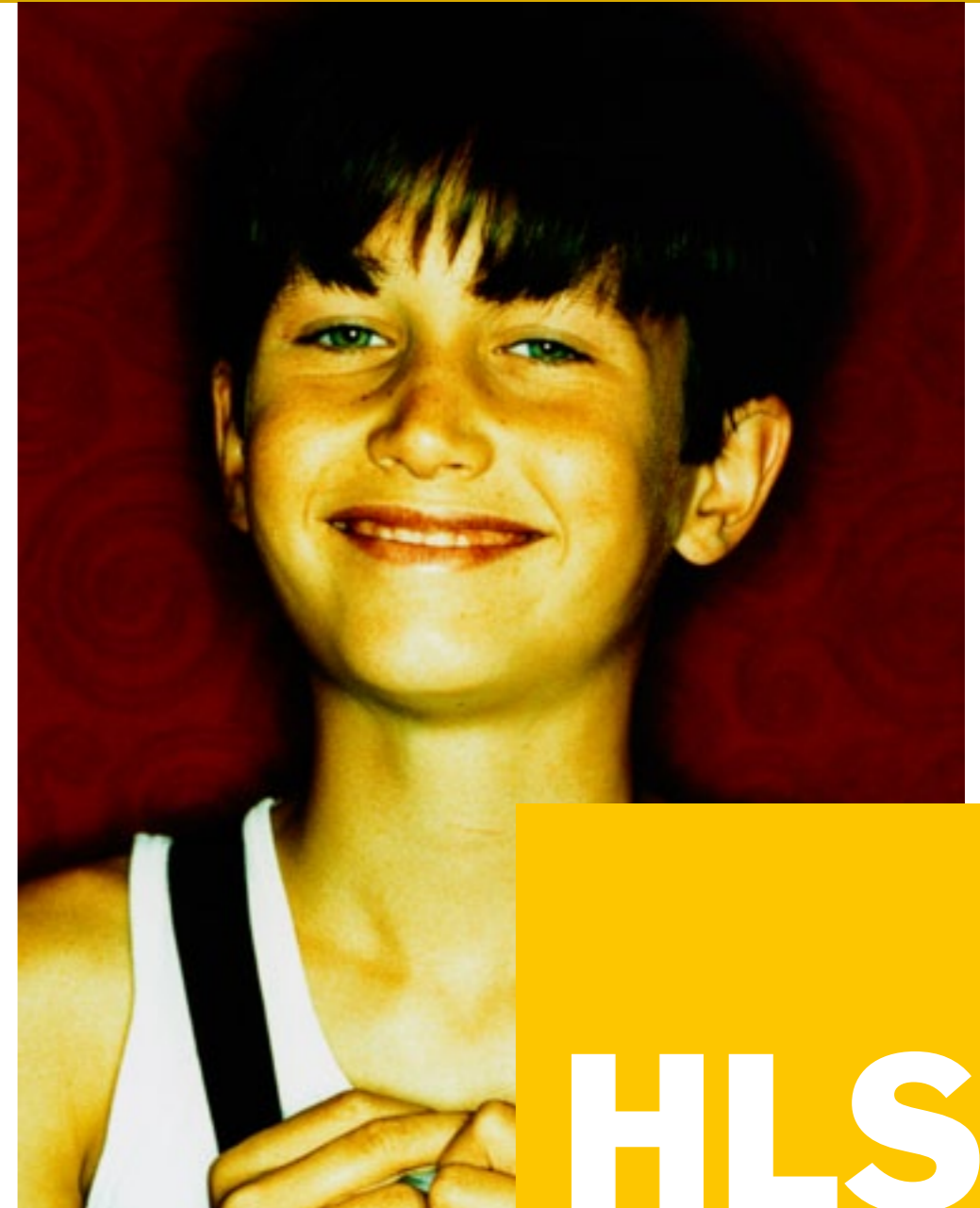
Het inschakelen van het tweede spoor op het juiste moment is erg belangrijk. Dit is naar onze ervaring na het verstrijken van het eerste kwartaal. Het inschakelen van het tweede spoor is namelijk een onderdeel van de maximale inspanning die de werkgever moet leveren van het UWV. Niet of te laat inschakelen kan een loonsanctie opleveren voor de werkgever van maximaal een jaar.



**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN

## A. HET MOMENT VAN INSCHAKELEN VAN HET TWEEDE SPOOR

- Tip:** Na een jaar ziekte kan de werkgever samen met de werknemer het eerste ziektejaar evalueren. Door tegelijkertijd bij het UWV een deskundigenoordeel aan te vragen wordt het UWV meteen op de hoogte gesteld. Het UWV stelt daarmee vast of er voldoende inspanningen voor een succesvolle re-integratie geleverd zijn.
- Tip:** Maak een overeenkomst met een re-integratie bedrijf met de afspraak, 'no use, no pay'. Men maakt een plan van aanpak met het bedrijf, de werknemer en re-integratiebedrijf. Alle partijen dienen het eens te zijn met dit plan van aanpak, zo niet kan het traject niet doorgaan.



**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN

## DEZE WERKWIJZE HEEFT TWEE VOORDELEN:

Op deze manier verstrekt u tijdig informatie over het tweede spoor.

U kweekt bij de werknemer een zeker bewustzijn, namelijk dat er nog een kans is op een baan buiten het bedrijf waar hij nu werkzaam is.



**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN



## **B. HET BELANG VAN EEN GOED LOKAAL NETWERK AAN VACATURES VAN HET RE-INTEGRATIEBUREAU**

Zie een re-integratie bedrijf als een verlengde van het netwerk van de kandidaat die u aanbrengt voor een tweede spoor traject.

**Tip:** Vraag na wat het netwerk is van het re-integratiebureau. Vraag naar de referenties van het re-integratiebedrijf om er achter te komen wat hun kennis op de (lokale) arbeidsmarkt.



**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN

## **B. HET BELANG VAN EEN GOED LOKAAL NETWERK AAN VACATURES VAN HET RE-INTEGRATIEBUREAU**

Een goede aanvulling voor het re-integratietraject is detachering. Een werkgever leent daarbij zijn werknemer uit aan een derde partij. In deze constructie is de kandidaat in eerste instantie nog in dienst bij zijn werkgever, maar kan bij wijze van proefplaatsing bij een ander bedrijf ondergebracht worden.

**Tip:** Vraag na of het re-integratie bedrijf ervaring heeft met detacheringen van cliënten en wat hun ervaringen daarin zijn.



**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN

## C. KWALITEIT VAN RAPPORTAGE T.B.V. HET UWV

Tijdens het re-integratietraject wordt er maandelijks gerapporteerd over de voortgang. In deze verslaglegging staat onder meer vermeld bij welke bedrijven de kandidaat is voorgesteld en wat diens houding en gedrag is.

Uiteraard wordt daarbij systematisch bijgehouden wat de vorderingen zijn met betrekking tot het plan van aanpak. Deze rapportage dient conform alle regels van het UWV te zijn.

**Tip:** Vraag aan het re-integratiebedrijf een voorbeeld van haar rapportage, de tijdigheid van de rapportage en de gebruikte instrumenten bij het re-integratie traject.



**HLS**  
PERSONEELSDIENSTEN