

HET TWEEDE SPOOR IN PRAKTIJK



Sinds 2002 is de Wet Verbetering Poortwachter van kracht. Het doel hiervan is om een langdurig zieke werknemer weer snel aan een passende baan te helpen. Volgens de wet moet dit re-integratieproces zo snel mogelijk na het intreden van de arbeidsongeschiktheid op gang gebracht worden.

Het valt ons, HLS Personeelsdiensten, op dat het re-integratietraject in praktijk laat wordt ingezet. Met name bij de zogeheten tweede spoor re-integratie is dat het geval. Dat kan vervelende consequenties hebben. Het UWV beoordeelt namelijk uiteindelijk of er genoeg inspanningen zijn geleverd voor de re-integratie. Als deze instantie van mening is dat een werkgever onvoldoende of niet tijdig actie heeft ondernomen, kan ze een loonsanctie opleggen.

Met deze leaflet willen we u een aantal praktische adviezen over het re-integratietraject geven. Een soepele afhandeling hiervan is in het belang van werkgever en werknemer.

Zorgvuldige en goede afhandeling eerste spoor

De werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor het re-integratieproces. Het eerste spoor omvat alle inspanningen die gericht zijn op het zoeken van passend werk binnen de onderneming of organisatie.

Aanpassing van werk(plek) en/of functie kan ervoor zorgen dat een werknemer terugkeert bij de eigen werkgever. Wanneer dat niet het geval is, is het van belang dat het eerste spoor goed wordt afgesloten.



Het oordeel dat voor een werknemer bij de eigen werkgever geen passende arbeid is, moet gepaard gaan met de grootste zorgvuldigheid. Wanneer terugkeer naar de oude werknemer niet meer mogelijk is, moet dat onderbouwd worden met een advies van de arbodienst/bedrijfsarts of met een deskundigenoordeel.

Ook is het belangrijk dat er volstrekte duidelijkheid wordt gegeven over de vervolgpcedure. Niet alleen is een werkgever dat verplicht, het bevordert ook het re-integratieproces. Als een werknemer weet wat er te gebeuren staat en wat er van hem verwacht wordt, zal hij eerder geneigd zijn om initiatieven te ontplooiën om bij een andere werkgever in dienst te treden.

Wat is het goede moment om over het tweede spoor te beginnen?

Voor werknemers kan het confronterend zijn om te vernemen dat hij (of zij) niet naar het eigen werk kan terugkeren. De vraag wat psychologisch gezien het beste moment is om het tweede re-integratiespoor in te slaan, is lastig in zijn algemeenheid te beantwoorden.

De ene werknemer geeft aan tijd nodig te hebben om te aanvaarden dat een terugkeer naar het eigen werk onmogelijk is en gebruikt daarvoor de revalidatietijd. Een ander is er direct van doordrongen dat zijn eigen baas geen werk voor hem kan vinden en trekt daaruit de praktische consequenties.

Voor werknemers met psychische klachten is tweede spoor re-integratie sowieso beladen en is elk

Graag informeren wij u met enige regelmaat over zaken die verband houden met HRM. Binnenkort willen we wat dieper ingaan op de praktijk van het detacheren van medewerkers. Welke rechten hebben zij? Wat gebeurt er als de arbeidsovereenkomst met de detacherende werkgever wordt verbroken? En hoe zit het met de afspraken over proeftijd, pensioen en andere arbeidsvoorwaarden? In onze leaflet 'De praktijk van succesvol detacheren' leest u daar binnenkort alles over.



Marian van der Toolen, Senior re-integratieconsultant - specialisme tweede spoor: "The perfect match' vereist niet alleen kennis van en inzicht in het aanbod, maar ook in de mogelijkheden, ambities en wensen van de werknemer. Van geforceerde schijnoplossingen wordt niemand wijzer. Daarom steken we veel tijd in de stimulering en begeleiding. We doen het echt samen. Dat betaalt zich uit in duurzame oplossingen én werkplezier."

moment slecht om dit traject ter sprake te brengen. Verder komt het vaak voor dat een werknemer verwacht binnen afzienbare tijd zijn (of haar) oude functie weer te kunnen hervatten. Het voorstel van de werkgever om toch alvast het tweede re-integratiespoor in te zetten, kan dan op weerstand rekenen. Dat dit de daadwerkelijke re-integratie geen goed doet, moge duidelijk zijn.

Hoe gaan werkgevers in praktijk om met het tweede spoor?

Werkgevers weten in theorie wel dat ze kort na het moment van ziekmelding het tweede spoor moeten aanbieden. Maar de praktijk blijkt weerbarstiger. De meeste werkgevers geven aan dat ze het tweede re-integratiespoor pas aan de orde stellen, wanneer duidelijk is dat het eerste spoor geen resultaat oplevert. Vaak gebeurt dit op advies van de arbodienst. Opmerkelijk genoeg ontbreekt bij de grote werkgevers een standaardprotocol voor het tweede spoor.

Dat een werkgever opziet tegen de kosten, kan ook een motief zijn voor het laat op gang brengen van de tweede spoor re-integratie. Want behalve de kosten die daaraan verbonden zijn, moet hij ook het loon doorbetalen.

Hoe dan ook, werkgevers brengen het tweede spoor dikwijls pas na het eerste ziektejaar ter sprake. Of nog later. En voordat het zover is dat een werknemer actief bemiddeld kan worden naar een andere werkgever, is er weer enige tijd verstreken.

Onze ervaring is dat het halverwege het tweede ziektejaar aanbieden van een kandidaat meestal te laat is. Een loonsanctie kan het gevolg zijn, omdat het UWV doorgaans een tijdige actie van de werkgever verwacht.

Een goede invulling van het tweede spoor

Een werkgever is verplicht een aantoonbaar 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.

Na een jaar ziekte moet de werkgever samen met de werknemer het eerste ziektejaar evalueren. U doet er dan goed aan om tegelijkertijd bij het UWV een deskundigenoordeel aan te vragen. Het UWV stelt daarmee vast of er voldoende inspanningen voor een succesvolle re-integratie geleverd zijn.

De aanpak van HLS Personeelsdiensten

Met HLS Personeelsdiensten kunt u een overeenkomst sluiten om tot een goede invulling van het tweede spoor te komen. Onze aanpak begint met een intakegesprek dat we namens u voeren met de werknemer, kort na aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid. Met de werknemer stellen we een compleet plan van aanpak op. Ook benoemen wij de tweede spoor re-integratie als toekomstige optie.

Deze werkwijze heeft twee voordelen:

- U kunt nooit het verwijt krijgen dat u niet tijdig informatie hebt verstrekt over het tweede spoor.
- U kweekt bij de werknemer een zeker bewustzijn: "Er is ook nog zoiets als werk buiten het bedrijf of de organisatie waar ik nu in dienst ben."

No use, no pay

Het intakegesprek dat HLS voert met de werknemer en het opstellen van het plan van aanpak zijn gratis. Pas wanneer u als werkgever ons toestemming geeft om het tweede spoor te starten, worden er kosten in rekening gebracht. Mocht het nodig zijn, kan het tweede spoor in dat geval binnen een week in gang gezet worden.

Door een overeenkomst met HLS bent u ingedekt voor mogelijke tweede spoor trajecten, zonder dat het u geld kost. Wij noemen dat principe: no use, no pay.



Wilt u meer informatie over twee spoor re-integratie en wat wij daarin voor u kunnen betekenen? Neem dan contact op Jorunn Fischer. **010-414 02 82**



Jorunn Fisser, Senior re-integratie-consultant - specialisme tweede spoor: "Onze kracht? Specialisatie. Waar andere re-integratiebureaus in verschillende sectoren opereren, hebben wij ons uitsluitend toegelegd op de procesindustrie. Daardoor zijn we heel goed ingevoerd in de sector, zowel in de diepte als in de breedte en hebben we vrijwel altijd een passend aanbod voor de werknemers die bij ons aankloppen. Het hoge plaatsingspercentage van meer dan 80% vormt het overtuigende bewijs."

**carrière
WINKEL**



INFORMATIE EN CONTACT

HLS Groep
Meent 93a
3011 JG Rotterdam
T 010 - 414 02 82
F 010 - 414 21 80
www.hls.nl



HLS Personeelsdiensten heeft een nieuwe website: www.hls.nl. U vindt daar nog meer informatie over de manier waarop wij werkgevers en werkzoekenden van dienst kunnen zijn!