Het tweede spoor, dit moet je regelen.



Wat komt er als leidinggevende of hr-professional op je af als een medewerker langdurig uitvalt of uit dreigt te vallen?

Lees wanneer het tweede spoor aan de orde is, welke stappen je als werkgever moet zetten en wat je richting het UWV moet kunnen aantonen.

VOS

Eerste spoor en tweede spoor
De basis

Beide sporen kunnen naast elkaar lopen.
Geen traject is precies hetzelfde.

Ziekmelding medewerker

Binnen 6 weken
Plan van aanpak

Week 42
Ziekmelding bij het UWV

Tussen week 42 en week 52
Arbeidsdeskundig onderzoek

Rond week 52
Eerstejaars-evaluatie

Spoor 1

Spoor 2

Tweede spoor aan de orde?
Bij onvoldoende perspectief binnen de organisatie.

Uiterlijk week 93
WIA-aanvraag

Spoor 1

Terugkeer bij de eigen werkgever.

Samen kijken we wat mogelijk is binnen de organisatie. Re-integratiebegeleiding kan bijdragen aan terugkeer en het beperken van langdurig verzuim.



- Eigen functie
- Aangepaste functie
- Terugkeer eigen werk / Ander passend werk binnen de organisatie

Spoor 2

Passend werk buiten de eigen organisatie.

Als terugkeer binnen de organisatie onvoldoende perspectief biedt, start het onderzoek naar werk buiten de organisatie.



- Loopbaan-onderzoek
- Voorbereiding op de arbeidsmarkt
- Begeleiding naar de arbeidsmarkt
- Nazorg

Wettelijke verplichting

Je moet als werkgever aantoonbaar alles doen wat redelijkerwijs mogelijk is om iemand aan het werk te houden of te krijgen.

Tijdig starten geeft meer kans op een duurzaam resultaat.

Belangrijk moment

Rond de eerstejaarsevaluatie (week 52) beoordeel je of er voldoende perspectief is binnen de organisatie. Zo niet, dan moet je het tweede spoor starten.

Vastleggen is essentieel

Leg alle stappen, afspraken en voortgang goed vast. Het UWV kijkt hiernaar bij de WIA-aanvraag.

Voorkom een loonsanctie

Zijn de re-integratie-inspanningen onvoldoende? Dan kan het UWV een loonsanctie opleggen. Je moet het loon dan maximaal 52 weken langer doorbetalen.

Extra informatie

Wanneer start het tweede spoor?

Bij het tweede spoor gaat een medewerker zich oriënteren op mogelijkheden buiten de eigen organisatie. Het doel is reïntegratie of werken bij een andere organisatie. Wij begeleiden bij de oriëntatie én het vinden van deze plek.

Hoe werkt dit?

Als de medewerker pas na het eerste ziektejaar weer belastbaar is, dan komt het volgende proces op gang:

- bedrijfsarts bepaalt: er zijn mogelijkheden.
- dan binnen 8 weken: arbeidsdeskundig onderzoek én het tweede spoor opstarten.

Normaal is het arbeidsdeskundig onderzoek voor het einde van het eerste ziektejaar afgerond, maar er zijn uitzonderingen. Als iemand hier geen mogelijkheden toe heeft, dan kan dit uiteraard niet.

In de praktijk lopen het eerste en het tweede spoor vaak samen: iemand re-integreert deels in het eigen werk, terwijl er ook alvast wordt gekeken naar andere mogelijkheden.

Plan van aanpak

Uiterlijk 6 weken na de ziekmelding, maak je als leidinggevende samen met de medewerker naar aanleiding van de probleemanalyse van de bedrijfsarts een plan van aanpak. Hieruit blijkt soms dat de medewerker begeleiding nodig heeft bij herstel en re-integratie.

Verdere dossieropbouw

Bij een eventuele WIA-aanvraag, is het belangrijk dat er een goed dossier ligt. Het UWV toetst hier scherp op. Start je te laat of is het traject onvoldoende onderbouwd, dan riskeer je een loonsanctie: dat betekent tot een jaar langer doorbetalen.

Het is dus belangrijk om dit traject goed vast te leggen. De eind-beoordeling ligt altijd bij het UWV.

Veelgestelde vragen

Wat moet ik vastleggen richting het UWV?

Als werkgever moet je richting het UWV kunnen aantonen welke stappen je hebt gezet om je medewerker weer aan passend werk te helpen. Daarom hebben wij een uitgebreide eindrapportage.

De uiteindelijke beoordeling of de re-integratie-inspanningen voldoende zijn, ligt altijd bij UWV.

Wie betaalt het tweedespoortraject?

Dat is in de meeste gevallen de huidige werkgever. Je bent als werkgever, volgens de Wet verbetering poortwachter eindverantwoordelijk voor de re-integratie en bijbehorende kosten. Veel werkgevers hebben een verzuimverzekering die een groot deel van deze advies- en begeleidingskosten vergoedt.

Wat gebeurt er als ik dit niet goed regel?

Het starten van een tweedespoor-traject is geen vrijblijvend advies. Het UWV toetst hier scherp op bij een eventuele WIA-aanvraag. Start je te laat of is het traject onvoldoende onderbouwd, dan riskeer je een loonsanctie: tot een jaar langer loon doorbetalen.

Je wilt dus zeker weten dat het tweede spoor:

- op tijd start en aantoonbaar aansluit bij het eerste spoor;
- inhoudelijk klopt en de medewerker écht verder helpt;
- goed gedocumenteerd is, met rapportages die je verzuimdossier versterken in plaats van vragen oproepen.

Onze aanpak: vier fases

Onze begeleiding voor de medewerker bestaat uit vier overzichtelijke fases.

1. Verwerking, belastbaarheid en loopbaanonderzoek, met als resultaat een zoekprofiel

We blikken samen met de medewerker terug op de periode voorafgaand aan het tweede spoor. Coaching helpt deze fase goed af te sluiten, zodat iemand niet vanuit teleurstelling, maar vanuit perspectief verder kan.

Op basis van de adviezen van de bedrijfsarts over de belastbaarheid, brengen we de mogelijkheden in kaart. Een persoonlijkheidsanalyse en beroepskeuzeonderzoek geven richting aan wat écht bij iemand past.

2. Voorbereiding op de arbeidsmarkt

We adviseren over profilering en presentatie: hoe zet iemand zich neer bij een nieuwe werkgever? We brengen potentiële werkgevers in kaart en helpen de medewerker het eigen netwerk in kaart te brengen en te benutten.

3. Begeleiding naar de arbeidsmarkt

Nu wordt het concreet: actief solliciteren en netwerken, met begeleiding in elke stap. Waar mogelijk brengen we de medewerker in contact met werkgevers uit ons eigen netwerk, om de kans op een passende functie te vergroten.

4. Nazorg

Is er een nieuwe baan gevonden? Dan ondersteunen we bij de onderhandeling over arbeids-voorwaarden en begeleiden we de eerste periode bij de nieuwe werkgever, zodat de landing ook echt standhoudt.





Ondersteuning nodig?
Ontdek wat we voor je kunnen doen.

050-5035568 | info@vosopmaat.nl | www.vosopmaat.nl

VOS