

Thank
you



Dankjewel

.....voor het downloaden van onze infographics. Deze kun je als leidraad gebruiken bij Spoor 2, Outplacement of Coaching.

Neem gerust contact met ons op als je nog vragen hebt!

Met vriendelijke groet,

Nanya Radema &
Jacqueline Kruunenberg

Volg ons op social media



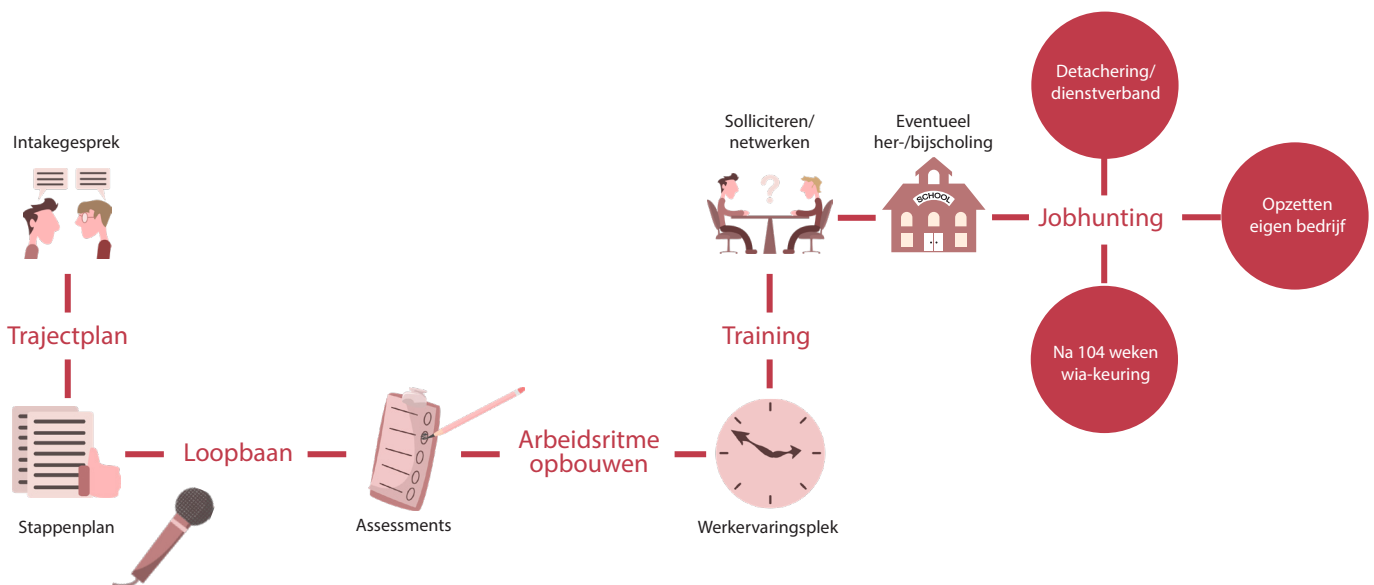
Op zoek naar passend werk

Spoor 2 re-integratietraject

De Wet Verbetering Poortwachter verplicht werkgevers en medewerkers om een arbeidsongeschikte medewerker binnen of buiten de organisatie te re-integreren. In eerste instantie gebeurt dit in een spoor 1 re-integratietraject. Hierin kijk je of de functie van de medewerker nog passend en duurzaam (te maken) is of dat er ander passend werk is binnen de eigen organisatie.

Zodra duidelijk is dat re-integratie in spoor 1 niet mogelijk of niet zeker is, dien je spoor 2 in te zetten. Dit kan dus al zijn tijdens het eerste ziektejaar, maar sowieso moet je spoor 2 inzetten, als er na 1 jaar ziekte nog geen re-integratie gerealiseerd is in spoor 1.

In een spoor 2 re-integratietraject ga je op zoek naar ander passend en duurzaam werk bij een andere (nieuwe) werkgever. Dit traject kun je uitbesteden aan een re-integratiebureau. Vanuit hun deskundigheid kunnen zij de medewerker op maat begeleiden bij het vinden van nieuwe mogelijkheden.



Disclaimer: aan deze infographic kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend of aanspraken worden gemaakt. De getoonde informatie is onder voorbehoud van fouten en wijzigingen.



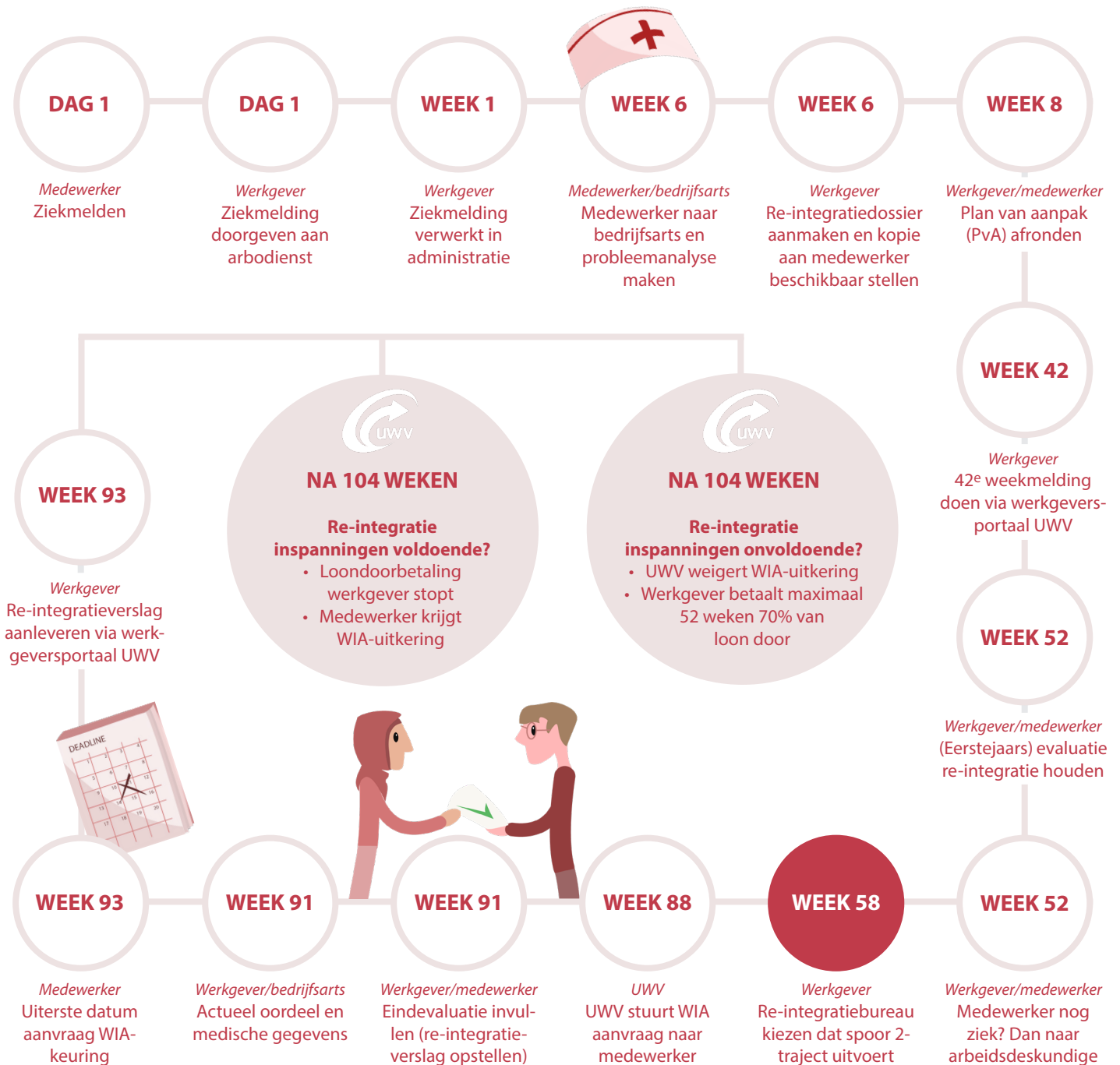
www.change creators.nl

loopbaanbegeleiding, (job)coaching, outplacement & re-integratie bij/na ziekte

Re-integratietraject

Wet Verbetering Poortwachter

De Wet Verbetering Poortwachter (WvP) wil voorkomen dat medewerkers bij lang verzuim langer uitvallen dan nodig. Bij de aanpak van het verzuim eist de wet van zowel de werkgever als de medewerker een actieve rol en verplicht hen tot een aantal stappen in het re-integratietraject. Te beginnen met iedere 6 weken een gezamenlijk evaluatiegesprek, met daaraan gekoppeld een kort verslag. In het schema hieronder staan de andere stappen. Voer deze op het juiste moment uit. Zodat je kunt aantonen dat er voldoende re-integratie inspanningen verricht zijn.

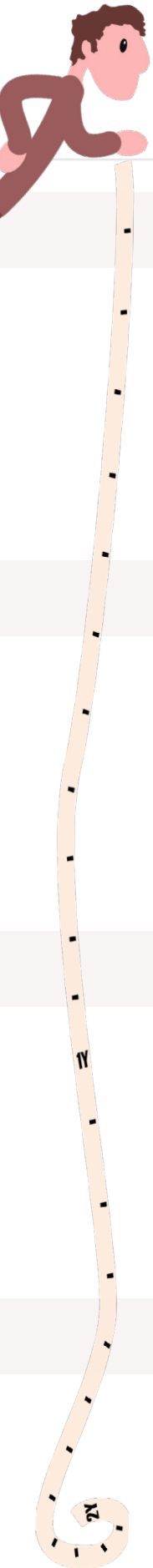


Disclaimer: aan deze infographic kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend of aanspraken worden gemaakt. De getoonde informatie is onder voorbehoud van fouten en wijzigingen.



www.changecreators.nl

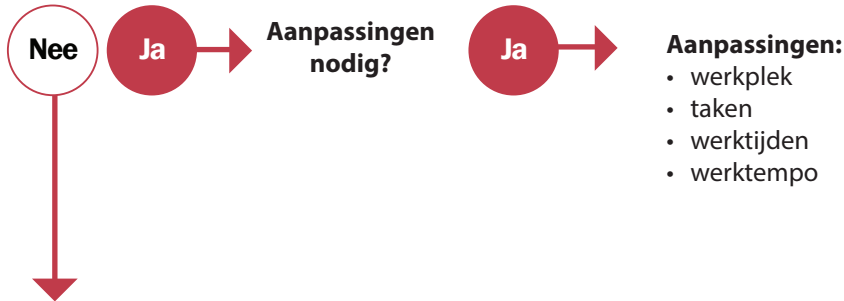
loopbaanbegeleiding, (job)coaching, outplacement & re-integratie bij/na ziekte



Re-integratie

Zieke medewerker

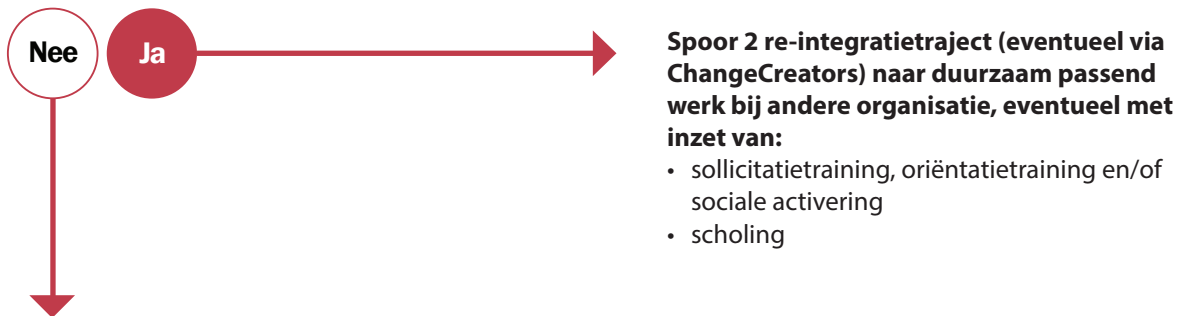
Stap 1 Geschikt voor eigen werk?



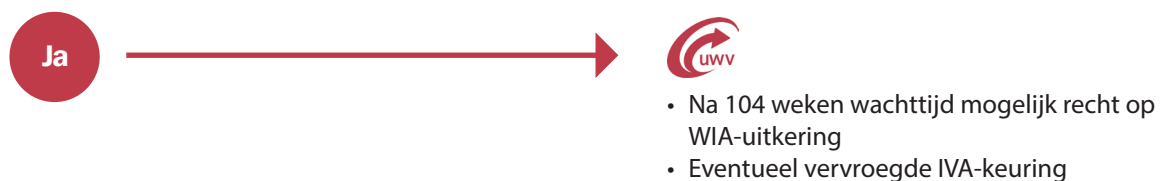
Stap 2 Geschikt voor passend werk eigen organisatie?



Stap 3 Geschikt voor passend werk andere werkgever?



Stap 4 Geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt?



Disclaimer: aan deze infographic kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend of aanspraken worden gemaakt. De getoonde informatie is onder voorbehoud van fouten en wijzigingen.



www.changecreators.nl

loopbaanbegeleiding, (job)coaching, outplacement & re-integratie bij/na ziekte

Checklist

Wet Verbetering Poortwachter

Algemeen Zijn de termijnen zoals de WvP aangeeft, gevolgd?

Omschrijving (PvA = Plan van Aanpak)	Gedaan	Datum
Is door bedrijfsarts / arbodienst adequate probleemanalyse opgesteld en is deze tijdig opgemaakt? (in 6 ^{de} ziekteweek)	<input type="radio"/>	
Is probleemanalyse bij stagnatie van re integratie tijdig bijgesteld en periodiek gevolgd?	<input type="radio"/>	
Zijn adviezen in probleemanalyse door werkgever opgevolgd en ook tijdig? (binnen 2 weken na ontvangst advies)	<input type="radio"/>	
Is er adequaat PvA opgesteld door werkgever en is deze tijdig opgesteld? (na probleemanalyse in week 6 - 8)	<input type="radio"/>	
Zijn adviezen uit probleemanalyse in voldoende mate opgenomen in PvA?	<input type="radio"/>	
Is er een casemanager aangesteld?	<input type="radio"/>	
Is PvA uitgevoerd en hebben tussentijdse evaluaties plaatsgevonden en eventuele bijstellingen? (verstandig iedere 6 weken contact op te nemen met werknemer, bespreken gemaakte afspraken, vastleggen in dossier en laten ondertekenen)	<input type="radio"/>	
Heeft aan einde van 1 ^e jaar uitgebreide evaluatie plaatsgevonden? (zijn gestelde doelen realistisch, is er verandering in gezondheid, eventueel aanpassen PvA via formulier)	<input type="radio"/>	



Arbeidsdeskundige aspecten

Omschrijving	Gedaan	Datum
Zijn de mogelijkheden van werkhervatting, rekening houdend met de functionele mogelijkheden voldoende in beeld gebracht?	<input type="radio"/>	
Is voldoende rekening gehouden met competenties (opleiding, ervaring en persoonlijke eigenschappen) en de mogelijkheid van aanvullende opleiding en training?	<input type="radio"/>	
Is er duidelijk beeld van en beschrijving van de mogelijkheden in eigen functie? (duidelijk en plausibel door goede functiebeschrijving en vergelijking met functionele mogelijkheden)	<input type="radio"/>	
Is voldoende onderzocht of er mogelijkheden zijn in andere passende functies bij eigen werkgever? Ook zo nodig met aanpassingen en reële bijscholing?	<input type="radio"/>	
Zijn er activiteiten gestart voor het vinden van werk bij andere werkgever en zijn deze acties tijdig en adequaat ingezet? In het algemeen geldt: start binnen 2 weken na advies (arbeidsdeskundige) over inzet 2 ^e spoor.	<input type="radio"/>	

Disclaimer: aan deze infographic kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend of aanspraken worden gemaakt. De getoonde informatie is onder voorbehoud van fouten en wijzigingen.

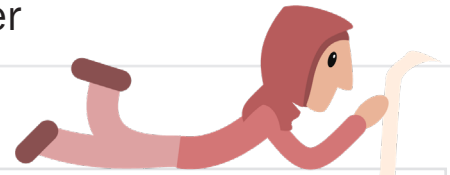


www.changecreators.nl

loopbaanbegeleiding, (job)coaching, outplacement & re-integratie bij/na ziekte

Checklist

Wet Verbetering Poortwachter



Medische aspecten

Omschrijving	Gedaan	Datum
Heeft adequate behandeling voor ziekte of beperking plaatsgevonden?	<input type="radio"/>	
Is beoordeeld of behandeling / training of revalidatie de re-integratiemogelijkheden hadden vergroot?	<input type="radio"/>	
Is beoordeling van functionele mogelijkheden en mogelijkheden voor eigen of andere passende arbeid plausibel?	<input type="radio"/>	
Is rekening gehouden met protocollen en richtlijnen (STECR-richtlijn conflicthantering, richtlijn verminderde ureninzet, richtlijn t.a.v. geen duurzaam benutbare mogelijkheden)?	<input type="radio"/>	



Beoordelingsaspecten begeleiding 2^e spoor

Omschrijving (PvA = Plan van Aanpak)	Gedaan	Datum
Wat is de re-integratievisie van de deskundige van de werkgever geweest? M.a.w. welke activiteiten zijn geadviseerd door bedrijfsarts / casemanager of arbeidsdeskundige?	<input type="radio"/>	
Zijn deze adviezen gevolgd of is er beargumenteerd afgeweken?	<input type="radio"/>	
Zijn alle acties door re-integratiebureau tijdig gevolgd en ingezet? Is er periodiek gerapporteerd over de resultaten?	<input type="radio"/>	
Is bij stagnatie tijdig gerapporteerd en zijn er i.o.m. opdrachtgever en werknemer adequate acties ingezet?	<input type="radio"/>	
Heeft terugkoppeling plaatsgevonden en is actie ondernomen indien werknemer onvoldoende meewerkt met re-integratie? (stoppen met loondoorbetaling als werknemer niet meewerkt: direct melden in dossier, werknemer tijdig op de hoogte brengen en UWV binnen 5 dagen melden met formulier, vraag als werkgever eventueel deskundigenoordeel aan)	<input type="radio"/>	
Indien re-integratietraject niet leidt tot succes dan moeten in 1 ^e 2 jaar probleemanalyse en PvA worden bijgesteld met oordeel over waarom geen tweede poging.	<input type="radio"/>	
Zijn er in bijvoorbeeld CAO of sectoriaal afspraken gemaakt over op welke begeleiding en welke rechten / omscholing werknemer recht heeft (denk aan loopbaancentrum bouw, afbouw, etc.)	<input type="radio"/>	
Is duur van ingekochte traject plausibel in relatie tot afstand van arbeidsmarkt?	<input type="radio"/>	
Zijn alle acties beschreven en onderbouwd en is gemotiveerd aangegeven waarom er geen resultaat is geboekt?	<input type="radio"/>	

Disclaimer: aan deze infographic kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend of aanspraken worden gemaakt. De getoonde informatie is onder voorbehoud van fouten en wijzigingen.



www.changecreators.nl

loopbaanbegeleiding, (job)coaching, outplacement & re-integratie bij/na ziekte