

# WerkBeter<sub>+</sub>

Re-integratie en verzuim

E-BOOK

**Alles wat je moet  
weten over jouw  
2<sup>e</sup> spoortraject**

**Bewegen naar herstel**

Dit E-book vanuit WerkBeter<sub>+</sub> is geschreven om je te helpen begrijpen wat je rechten en plichten zijn en hoe je deze periode het beste kunt doorlopen. Het doel is om je te informeren en te ondersteunen in je zoektocht naar passend werk.

# Ok, 2<sup>e</sup> spoor. En wat nu?

Als je ziek wordt en niet meer kunt werken, kom je in een wirwar van regels terecht. Dit kan verwarrend zijn, vooral omdat je focus op je gezondheid ligt. Soms krijg je onvolledige of onjuiste informatie, wat het extra moeilijk maakt om alles goed te begrijpen.

In Nederland gelden er veel regels rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid. De meeste van deze regels vallen onder de Wet verbetering poortwachter (WVP), die onderdeel is van het arbeidsrecht. Deze wet zorgt ervoor dat er goed gekeken wordt naar je mogelijkheden om weer aan het werk te gaan, ook als je niet meer kunt terugkeren naar je oude baan.

## Waarom bestaat de Wet verbetering poortwachter?

De Wet verbetering poortwachter (WVP) werd in 2002 ingevoerd om problemen rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid aan te pakken. Drie belangrijke problemen speelden een rol:

1. **Te veel ziekteverzuim** – Veel mensen bleven lang thuis, wat hoge kosten veroorzaakte voor werkgevers en de overheid.
2. **Hoge uitkeringskosten** – Langdurig zieken kregen een uitkering, wat steeds moeilijker te betalen werd.

3. **Te weinig re-integratie** – Er werd onvoldoende gedaan om mensen weer aan het werk te helpen.

De WVP verplicht werkgevers en werknemers om samen te werken aan een snelle en duurzame terugkeer naar werk. Dit kan binnen het bedrijf of daarbuiten, via het **2e spoor**.

## Belangrijk

Na het lezen van dit e-book begrijp je beter wat het **2e spoor** inhoudt en hoe je hier zelf invloed op kunt uitoefenen. Met de juiste informatie en begeleiding van je coach vanuit **WerkBeter** kun je je re-integratietraject effectief doorlopen en hopelijk een nieuwe start maken in je werkende leven.

## Wat is het 2e spoor?

Soms is terugkeer naar je oude functie niet mogelijk. Als er binnen je organisatie geen passend werk is, moet je werkgever je helpen een nieuwe baan te vinden bij een ander bedrijf. Dit heet het **2e spoortraject**.

In dit traject krijg je begeleiding van een coach van WerkBeter. Samen kijken jullie naar jouw mogelijkheden en welk werk bij jou past.

# De fasen van het 2e spoortraject

1. **Persoonsgerichte fase**
2. **Arbeidsmarktgerichte fase**
3. **Werkgerichte fase**



## Het 2e spoortraject bestaat uit drie fasen:

- + **Persoonsgerichte fase** – Je kijkt naar jezelf: Wat kun je? Wat wil je? Wat past bij jou?
- + **Arbeidsmarktgerichte fase** – Je onderzoekt welke beroepen en sectoren bij je passen.
- + **Werkgerichte fase** – Je solliciteert, bouwt een netwerk op en zoekt actief naar werk.

### 1. Persoonsgerichte fase

Deze fase draait om zelfinzicht. Wat zijn je kwaliteiten en interesses? Welke vaardigheden heb je? Je maakt een persoonsprofiel, waarin je dit overzichtelijk vastlegt.

#### Omgaan met verlies

Niet meer kunnen doen wat je gewend was, kan moeilijk zijn. Je kunt gevoelens van verdriet, boosheid of onzekerheid ervaren. Dit hoort bij rouwverwerking. Tijdens het traject leer je

omgaan met dit verlies en stap voor stap bouwen aan een nieuwe toekomst.

#### Jouw profiel in kaart brengen

Je profiel bevat:

- + Jouw kwaliteiten en ervaring – Wat heb je geleerd en waar ben je goed in?
- + Jouw motivatie en interesses – Wat vind je leuk en wat heb je nodig in een baan?

Op basis hiervan werk je aan een **elevator pitch** (korte presentatie over jezelf) en een **CV**.

### 2. Arbeidsmarktgerichte fase

Je onderzoekt welke beroepen en vakgebieden bij je passen. Dit doe je door een **zoekprofiel** op te stellen met:

- + Een lijst met beroepen die jou aanspreken.
- + Sectoren en bedrijven waar je zou willen werken.
- + Organisaties die je kunt benaderen.

#### Wie bepaalt wat je kunt?

Naast je eigen inzichten spelen ook professionals een rol:

- + **Bedrijfsarts** – Beoordeelt je medische situatie en inzetbaarheid.
- + **Arbeidsdeskundige** – Onderzoekt welke beroepen passend zijn.
- + **Verzekeringsarts (UWV)** – Bepaalt je mogelijkheden als je een uitkering aanvraagt.

#### Scholing

Soms is omscholing nodig om geschikt te zijn voor een nieuw beroep. Dit kan via een cursus, training of opleiding. Vaak kunnen de werkgever of het UWV deze scholing vergoeden.

#### Tip!

Bekijk deze video's van het UWV om een nog beter beeld te krijgen van het 2<sup>e</sup> spoor, WvP en WIA

- + [Uitleg 2e spoor en WvP](#)
- + [Uitleg WIA](#)

### 3. Werkgerichte fase: Op zoek naar werk

Nu je weet wat je kunt en welke banen bij je passen, start de laatste fase van het 2e spoortraject: de werkgerichte fase. Je gaat actief solliciteren, werkgevers benaderen en kennismaken met nieuwe werkplekken.

#### Werkervaringsplek (WEP)

Een werkervaringsplek helpt je om weer te wennen aan werk en ervaring op te doen in een nieuwe omgeving. Dit is een tijdelijke plek bij een andere werkgever om te ontdekken wat je kunt en of een baan bij je past.

#### Voordelen van een WEP:

- + **Ervaring opdoen:** Nieuwe vaardigheden leren en een ander werkveld verkennen.
- + **Kennismaken met een nieuwe werkomgeving:** Wen rustig aan een andere werkcultuur zonder directe druk.
- + **Oriëntatie op ander werk:** Krijg inzicht in of een bepaalde functie of sector bij je past.

Een werkervaringsplek duurt meestal drie maanden. Daarna wordt beoordeeld of het werk goed bij je past en of de werkgever tevreden is.

#### Van werkervaringsplek naar detachering

Soms volgt na een werkervaringsplek een detachering bij dezelfde werkgever. Dit biedt voordelen:

- + **Voor jou:** Je behoudt je rechten bij je oude werkgever en werkt tegelijkertijd elders.
- + **Voor de nieuwe werkgever:** Minder risico, omdat je nog in dienst bent bij je oude werkgever.
- + **Voor je oude werkgever:** Kostenbesparing, omdat de nieuwe werkgever een deel van je loon overneemt.

#### Solliciteren en bijhouden van sollicitaties

In deze fase solliciteer je actief met een bijgewerkt CV en ondersteuning van je coach

bij WerkBeter. Je coach helpt je met je presentatie, maar het solliciteren doe je zelf.

Houd bij waar je hebt gesolliciteerd en noteer de reacties. Dit helpt je om te leren van afwijzingen en je aanpak te verbeteren. Je sollicitatieoverzicht, dat je coach verstrekt, wordt uiteindelijk ook gedeeld met het UWV om aan te tonen dat je voldoende en op passende functies hebt gesolliciteerd.

#### Blijven proberen

Solliciteren lukt vaak niet meteen. Blijf volhouden en leer van elke ervaring. Zo zet je stap voor stap de juiste koers naar een nieuwe baan.





# Wat wordt van jou verwacht?

## Actieve houding

De Wet verbetering poortwachter verplicht je om actief mee te werken aan je re-integratie. Dit betekent dat je afspraken nakomt en je inzet om passend werk te vinden.

## Belangrijke afspraken

- + **Voortgangsgesprekken:** Elke 2 à 3 weken met je coach van WerkBeter.
- + **Trajectvoorstel:** Hierin staan de activiteiten die je gaat uitvoeren.
- + **Wijzigingen:** Overleg altijd met je coach en werkgever bij medische of andere redenen.

## Wat als je nog niet kunt werken?

Ook bij (gedeeltelijk) herstel kun je starten met sollicitatieactiviteiten, zoals:

- + Solliciteren op vacatures of open sollicitaties sturen.
- + Netwerken en gesprekken voeren met werkgevers.
- + Je cv plaatsen op vacaturewebsites of inschrijven bij een uitzendbureau.

- + Sollicitatiegesprekken voeren of assessments doen.
- + Een UWV-workshop volgen over werk zoeken.

### Gevolgen van onvoldoende meewerken

Niet meewerken aan je re-integratie kan leiden tot:

- + **Loonstopzetting:** Je werkgever kan je loon volledig stopzetten
- + **Loonopschorting:** Je loon kan tijdelijk worden ingehouden.
- + **Uitkering verlagen of stopzetten:** UWV kan maatregelen nemen
- + **Loonsanctie voor je werkgever:** Als deze te weinig doet aan jouw re-integratie.

### Waarom is meewerken belangrijk?

Actieve deelname helpt je om je inkomen te behouden en sneller weer passend werk te vinden. Het geeft je de kans om betekenisvol te blijven voor jezelf én de maatschappij.

## Wie zijn betrokken?



Tijdens je 2e spoortraject werk je samen met verschillende mensen. Het is handig om te weten wie waarvoor verantwoordelijk is.

### Wat als je het even niet weet?

Het traject kan overweldigend zijn, maar je staat er niet alleen voor. Je werkgever en je coach vanuit WerkBeter begeleiden je bij het vinden van passend werk.

### De rol van de coach vanuit WerkBeter

Je coach helpt je bij je re-integratie, maar:

- + Maakt samen met jou een plan en begeleidt je in het traject.
- + Is geen psycholoog en regelt geen baan voor je.
- + Bespreekt niets met je werkgever zonder jouw toestemming.

### De werkgever: eindverantwoordelijk

Je werkgever blijft verantwoordelijk voor jouw re-integratie en schakelt indien nodig de bedrijfsarts in.

## De bedrijfsarts: medische begeleiding

De bedrijfsarts beoordeelt je medische situatie en geeft advies over je herstel en re-integratie.

## Andere betrokkenen

- + **Privéomgeving:** Familie en vrienden kunnen je steunen, maar jij bepaalt je traject.
- + **Zorgverleners:** Huisarts, fysiotherapeut of psycholoog kunnen helpen bij je herstel.
- + **Arbeidsdeskundige:** Beoordeelt je belastbaarheid en helpt bij je zoekprofiel.
- + **Casemanager:** Coördineert je re-integratie namens je werkgever of arbodienst.
- + **UWV:** Speelt pas een rol als volledig herstel niet mogelijk blijkt.

Je hoeft het niet alleen te doen. Weet wie je kunt benaderen en vraag hulp als dat nodig is.

# Einde van het Tweede Spoortraject



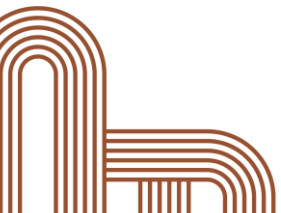
## 3 Mogelijke Uitkomsten

Een 2e spoortraject duurt meestal 6 tot 12 maanden en kan drie uitkomsten hebben:

1. **Nieuw werk gevonden** – Je hebt een passende baan bij een andere werkgever en verdient je eigen inkomen.
2. **Terug naar je oude werkgever** – Als je gezondheid verbeterd, kun je soms terugkeren. Het traject heeft je dan geholpen bij je oriëntatie en re-integratie.
3. **WIA-uitkering aanvragen** – Als werken niet meer lukt, beoordeelt het UWV je verdien capaciteit en of je recht hebt op een WIA-uitkering.

## Wanneer kun je een WIA-uitkering aanvragen?

Je kunt een WIA-uitkering aanvragen als je door ziekte minder dan 65% van je oude salaris kunt verdienen. Dit kan na ongeveer 88 weken ziekte. Het UWV informeert je over de procedure.



# Begrippenlijst

**Arbeidsdeskundige** - De arbeidsdeskundige kijkt naar je mogelijkheden, bij eigen werkgever en extern, op basis van de beperkingen vanuit de FML welke opgesteld is door de bedrijfsarts.

**Arbeidsdeskundig onderzoek** - Een onderzoek uitgevoerd door een arbeidsdeskundige, waarbij wordt vastgesteld welk werk je nog kunt doen, gegeven je beperkingen en mogelijkheden.

**Arbeidsongeschikt** - Een situatie waarin je door ziekte of beperkingen niet of slechts gedeeltelijk in staat bent om te werken.

**Arbeidsongeschiktheidspercentage** - Het percentage van je verdien capaciteit dat je door ziekte of beperkingen hebt verloren. Dit percentage bepaalt of en hoeveel WIA-uitkering je krijgt. Bijvoorbeeld: oud loon 4000 euro per maand, nieuw loon 2000, is inkomensverlies van 50% en arbeidsongeschiktheidspercentage van 50%

**Benutbare mogelijkheden** - De mogelijkheden die je nog hebt om te werken,

ondanks je beperkingen. Dit wordt vastgesteld door de bedrijfsarts of verzekeringsarts. Een stratenmaker met versleten knieën is niet geschikt voor eigen werk, maar heeft wel benutbare mogelijkheden als werkvoorbereider.

**Casemanager** - De casemanager is de procesverantwoordelijke vanuit de werkgever of arbodienst en coördineert het re-integratietraject. Er wordt ondersteuning geboden, overleg met betrokkenen gefaciliteerd en de focus ligt op herstel en actieve deelname.

**Deskundigenoordeel** - Een onafhankelijk oordeel van het UWV dat kan worden aangevraagd door werknemer of werkgever wanneer er een meningsverschil is over de re-integratie. Het UWV geeft een oordeel over de situatie, bijvoorbeeld of voldoende is meegewerkt aan de re-integratie.

**Detachering** - Een situatie waarbij je tijdelijk bij een andere werkgever gaat werken, terwijl je officieel in dienst blijft bij je oude werkgever. Dit kan volgen na een werkervaringsplek.

**Elevator pitch** - Een korte presentatie over jezelf, waarin je in een paar zinnen vertelt wie je bent, wat je kunt en wat je zoekt in een nieuwe baan.

**FML (Functionele Mogelijkheden Lijst)** - Een document dat wordt opgesteld door een verzekeringsarts, waarin staat wat je nog kunt doen qua werk op basis van je lichamelijke, mentale en sociale vaardigheden.

**IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)** - Een uitkering binnen de WIA voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en vrijwel geen kans meer hebben om te werken.

**IZP (Inzetbaarheidsprofiel)** - Een profiel dat door de bedrijfsarts kan worden opgesteld om vast te leggen wat je nog kunt doen qua werk. Het IZP wordt gebruikt om de vervolgstappen in je re-integratie te bepalen. Vergelijkbaar met FML, maar minder volledig.

**Loonsanctie** - Een maatregel vanuit het UWV waarbij de werkgever langer dan de gebruikelijke twee jaar je loon moet doorbetalen als onvoldoende is gedaan aan jouw re-integratie.



**Plan van Aanpak** - Een document waarin de afspraken tussen jou en je werkgever zijn vastgelegd over de re-integratie en de stappen die genomen moeten worden. Deze dient uiterlijk 8 weken na je 1<sup>e</sup> ziektedag opgesteld te worden en regelmatig geëvalueerd te worden.

**No-riskpolis** - Een regeling waarbij een werkgever geen financieel risico loopt als hij iemand in dienst neemt met een verhoogde kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid, bijvoorbeeld na langdurige ziekte of vanuit een re-integratietraject. De werkgever krijgt bij ziekte van de werknemer een Ziektewetuitkering van het UWV, waardoor hij niet zelf het loon hoeft door te betalen. Dit maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om werknemers met een medische achtergrond of arbeidsbeperking aan te nemen

**Re-integratie** - Het proces waarbij je, na ziekte of arbeidsongeschiktheid, weer terugkeert naar werk. Dit kan bij je huidige werkgever zijn of via het 2e spoor bij een andere werkgever.

**Re-integratie dossier** - Een dossier dat alle documenten, voortgangsrapportages, en andere gegevens over jouw re-integratie bevat.

Dit dossier wordt bijgehouden door de werkgever en moet worden ingeleverd bij het UWV tijdens de WIA aanvraag.

**Re-integratie eerste spoor** - Een re-integratietraject waarbij wordt geprobeerd passend werk te vinden bij de huidige werkgever. Dat kan zijn in de oude functie, in aangepaste taken of in een andere passende functie bij eigen werkgever.

**Re-integratie tweede spoor** - Een re-integratietraject waarbij wordt geprobeerd passend werk te vinden bij een andere werkgever, als terugkeer naar de huidige werkgever niet mogelijk is.

**Scholing** - Opleidingen, cursussen of trainingen die je kunt volgen om nieuwe vaardigheden te leren of bestaande vaardigheden bij te schaven. Scholing tijdens re-integratie moet gericht zijn op een snelle terugkeer naar werk, passen bij de arbeidsmarkt en de capaciteiten van de werknemer, en financieel en qua tijdsinvestering in verhouding staan tot het verwachte resultaat.

## **UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) -**

Verantwoordelijk voor het uitvoeren van werknemersverzekeringen zoals de WIA. Het UWV beoordeelt ook of je voldoende hebt meegewerkt aan je re-integratie en of je recht hebt op een uitkering.

**Verzekeringsarts** - Een arts van het UWV die vaststelt in hoeverre je arbeidsongeschikt bent en welke mogelijkheden je nog hebt om te werken. De verzekeringsarts maakt gebruik van de FML om vast te stellen welke werkzaamheden je nog kunt verrichten.

**Werkervaringsplek** - Een tijdelijke plek bij een andere werkgever waar je kunt wennen aan een nieuwe werkomgeving en nieuwe vaardigheden kunt opdoen zonder de verplichting van direct een vaste baan te hebben.

**Wet verbetering poortwachter (WVP)** - Een wet die in 2002 is ingevoerd om de terugkeer naar werk te bevorderen en langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen. De wet legt verplichtingen op aan zowel werkgever als



werknemer om actief te werken aan re-integratie.

### **WIA (Wet Werk en Inkomen naar**

**Arbeidsvermogen)** - Een uitkering die je kunt aanvragen als je door ziekte niet meer dan 65% van je oude salaris kunt verdienen. Er zijn twee soorten WIA-uitkeringen: de WGA (gedeeltelijk arbeidsongeschikt) en de IVA (volledig arbeidsongeschikt).

**Ziektewet** - Een Nederlandse wet die een vangnet biedt voor werknemers die ziek worden en geen recht hebben op loondoorbetaling door hun werkgever, bijvoorbeeld omdat hun contract is beëindigd of ze als uitzendkracht werken. Vaak wordt ten onrechte gezegd "ik zit in de ziektewet".

