

Tweede Spoortraject

Wat is dat en wat betekent dit voor u als werkgever?



kansen aan zet

coaching en advies bij reïntegratie

Een werkgever is volgens de Wet Verbetering Poortwachter lang verantwoordelijk voor de re-integratie van een zieke werknemer. U moet zich inspinnen om een zieke werknemer weer aan het werk te krijgen binnen uw organisatie. Dat kan het oorspronkelijke werk zijn of een andere functie in uw organisatie. Als dat lukt, wordt dit *re-integratie eerste spoor* genoemd. Als dat niet lukt, dan bent u verplicht de werknemer te helpen re-integreren buiten uw eigen organisatie: *re-integratie tweede spoor*.

U betaalt maximaal 2 jaar het loon van uw arbeidsongeschikte medewerker door, zolang het dienstverband nog doorloopt. Na twee jaar kan een WIA (Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen) uitkering worden aangevraagd of de werkgever stemt in met langere doorbetaling van loon. Als uw medewerker dan niet meer kan terugkeren in zijn huidige functie of een andere functie binnen uw organisatie, moet er een 2^e Spoortraject starten. Een arbeidsdeskundige van UWV stelt vast wat de mogelijkheden van de arbeidsongeschikte medewerker zijn en adviseert de werkgever over een tweede spoortraject. Uw inbreng daarbij en goed overleg met UWV is dan van groot belang.

Volgens de Wet Verbetering Poortwachter is er sprake van een bevredigend resultaat van de re-integratie inspanningen door de werkgever als een (gedeeltelijke) werkhervatting gerealiseerd wordt die aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van uw medewerker, met een structureel karakter. Dat betekent dat uw medewerker ook na de verplichte loonbetalingsperiode in de nieuwe functie kan blijven werken.

Als het UWV oordeelt dat er géén bevredigend resultaat of onvoldoende re-integratie inspanningen zijn geweest en niet goed onderbouwd, dan wordt de WIA-aanvraag van uw medewerker opgeschort. De werkgever moet dan het loon van de medewerker blijven doorbetalen. Het doel van deze loonsanctie is dat de werkgever alsnog de benodigde re-integratie inspanningen levert. Een loonsanctie kan worden bekort door meteen na ontvangst van de beslissing tot loonsanctie, alsnog te starten met de juiste re-integratie inspanningen. De duur van de loonsanctie is maximaal 52 weken.

Wat kunt u doen als werkgever?

- Zorg dat u actief betrokken bent bij het Tweede Spoortraject en onderhoudt goed contact met met arbeidsdeskundige en bedrijfsarts.
- Wacht niet te lang met de start van een Tweede Spoortraject. Zodra uit het advies van UWV blijkt dat uw medewerker niet kan terugkeren naar zijn eigen functie of in een andere functie in het eigen bedrijf, kunt u starten met een Tweede Spoortraject.
- Overleg met uw verzuimverzekeraar over mogelijkheden om mee te betalen aan het Tweede Spoortraject.
- Het is belangrijk dat de werkgever actief en sturend is bij de re-integratie van de zieke medewerker. Dat betekent dat u niet de verantwoordelijkheid bij de bedrijfsarts legt maar zelf ook scherp bent.
- Wees ook kritisch naar de adviezen van uw arbodienst. Als er afgeweken wordt van de eerder besproken handelwijze, kunt u aan de bel trekken. Verlang na elk spreekuur bezoek terugkoppeling of verslaglegging.
- U kunt een beroep doen op ondersteuning, advies of begeleiding door **Kansen aan zet** om herstel of re-integratie van uw medewerker te bevorderen!

Onze dienstverlening

Kansen aan zet helpt u bij langdurige ziekte van uw werknemer. Wij bieden advies, begeleiding en een uitgebreid netwerk met deskundigen. Ook als terugkeer in de eigen organisatie niet lukt, helpt **Kansen aan zet** met het realiseren van een geslaagde re-integratie.

Als het uw doel is dat uw werknemer weer in zijn kracht komt en werk vindt dat bij hem past, dan is **Kansen aan zet** uw partner!

Voor informatie bel: 06 - 22211626

<http://www.kansenaanzet.nl>
[Email: info@kansenaanzet.nl](mailto:info@kansenaanzet.nl)