

HANDBOEK VOOR WERKGEVERS

SPOOR 2

TE VROEG?
TE LAAT?
OF PRECIES OP TIJD?



PRAKTISCHE STAPPEN



HELDERE AFSPRAKEN



MEER REGIE



BETER RESULTAAT

HOUD DE REGIE
VOORDAT HET
UWV DAT DOET



DE JUISTE
KEUZES



SAMEN WERKEN
AAN OPLOSSINGEN



VOORKOM RISICO'S
EN SANCTIES



DESPAAR TIJD,
GELD EN ENERGIE

1. Wanneer komt spoor 2 in beeld?

Spoor 2 begint niet wanneer u uw medewerker opgeeft. Het begint wanneer u ook buiten uw eigen organisatie naar mogelijkheden moet kijken.

Veel werkgevers schrikken wanneer voor het eerst over spoor 2 wordt gesproken. Het voelt alsof de werknemer het bedrijf gaat verlaten en de uitkomst al vaststaat.

Dat is een misverstand.

Een spoor 2-traject is geen ontslagprocedure. Het is een onderdeel van de re-integratie waarbij wordt onderzocht of een werknemer, wanneer terugkeer binnen de eigen organisatie onvoldoende perspectief biedt, bij een andere werkgever weer aan het werk kan.

Het doel verandert niet.

Nog steeds staat één vraag centraal:

Hoe zorgen we ervoor dat deze werknemer weer duurzaam aan het werk komt?

Wanneer is spoor 2 bedoeld?

Spoor 2 komt pas in beeld wanneer duidelijk wordt dat terugkeer binnen uw eigen organisatie waarschijnlijk niet of onvoldoende mogelijk is.

Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de eigen functie. Ook andere passende werkzaamheden binnen uw organisatie moeten zijn onderzocht.

Pas wanneer die mogelijkheden ontbreken of onvoldoende perspectief bieden, ontstaat de vraag of werk bij een andere werkgever een realistische optie is.

Dat betekent niet dat alle hoop op terugkeer verdwenen hoeft te zijn. Het betekent wel dat u als werkgever tijdig moet onderzoeken welke mogelijkheden er nog zijn.

Waarom bestaat spoor 2 eigenlijk?

Het doel van spoor 2 is eenvoudig.

Hoe langer iemand zonder perspectief thuis zit, hoe kleiner de kans wordt op een succesvolle terugkeer naar werk.

Door tijdig ook buiten de eigen organisatie naar mogelijkheden te kijken, wordt voorkomen dat kostbare tijd verloren gaat. Soms blijkt een werknemer ergens anders wél passend werk te kunnen verrichten, terwijl terugkeer binnen de eigen organisatie niet meer haalbaar is.

Spoor 2 is daarom geen straf voor werkgever of werknemer.

Het is een manier om de kans op duurzaam werk zo groot mogelijk te maken.

Het gaat om vooruitkijken

Een veelgemaakte fout is dat werkgevers blijven hopen dat de situatie vanzelf verandert.

Dat is begrijpelijk, maar re-integratie vraagt ook om vooruitkijken. Wanneer de signalen erop wijzen dat terugkeer binnen de eigen organisatie steeds minder waarschijnlijk wordt, is het verstandig om tijdig na te denken over een alternatief.

Niet omdat u de werknemer opgeeft.

Maar omdat u uw verantwoordelijkheid neemt.

Minder afwachten. Meer regie.

Werkgevers die begrijpen waarom spoor 2 bestaat, zien het vaak anders.

Niet als het einde van een dienstverband, maar als een volgende stap binnen hetzelfde doel: een werknemer weer duurzaam aan het werk helpen.

Spoor 2 begint niet met afscheid nemen. Het begint met vooruitdenken.

2. Wanneer is het juiste moment?

Niet te vroeg. Niet te laat. Maar precies op het moment waarop terugkeer binnen uw eigen organisatie steeds minder waarschijnlijk wordt.

Veel werkgevers worstelen met dezelfde vraag.

Begin ik te vroeg met spoor 2, of wacht ik juist te lang?

Dat is een begrijpelijke twijfel. Niemand wil een werknemer onnodig het gevoel geven dat hij wordt afgeschreven. Tegelijkertijd wilt u voorkomen dat kostbare tijd verloren gaat.

Juist daarom is het belangrijk om niet af te gaan op gevoel, maar op de feiten.

Wacht niet tot alle hoop verdwenen is

Een veelgemaakte fout is dat werkgevers blijven wachten op volledig herstel.

Dat is begrijpelijk. U kent uw medewerker, wilt hem een eerlijke kans geven en hoopt dat terugkeer binnen uw eigen organisatie alsnog mogelijk wordt.

Maar re-integratie draait niet om hoop alleen.

Wanneer de signalen erop wijzen dat terugkeer steeds minder waarschijnlijk wordt, is het verstandig om ook andere mogelijkheden te onderzoeken.

Spoor 2 betekent niet dat u stopt met spoor 1. Het betekent dat u vooruitkijkt.

Welke signalen verdienen aandacht?

Er bestaat geen vaste datum waarop spoor 2 moet starten. Iedere situatie is anders.

Wel zijn er signalen die erop kunnen wijzen dat het verstandig is om serieus na te denken over een spoor 2-traject.

Bijvoorbeeld wanneer:

- de bedrijfsarts aangeeft dat terugkeer in de eigen functie weinig perspectief biedt;
- ook aangepast werk binnen uw organisatie nauwelijks mogelijkheden biedt;
- het herstel veel langer duurt dan eerder werd verwacht;
- er gedurende langere tijd weinig vooruitgang zichtbaar is;
- duidelijk wordt dat de belastbaarheid blijvend beperkt zal zijn.

Geen van deze signalen betekent automatisch dat spoor 2 direct moet starten.

Samen geven zij wel richting aan de vraag of verder onderzoek verstandig is.

Waarom wachten risico's met zich meebrengt

Werkgevers die te lang wachten, lopen meer risico dan zij vaak denken.

Niet alleen omdat de kansen op terugkeer naar werk kleiner kunnen worden, maar ook omdat het UWV later beoordeelt of u voldoende en tijdig heeft gehandeld.

Wanneer achteraf blijkt dat belangrijke stappen onnodig zijn uitgesteld, kan dat gevolgen hebben voor de beoordeling van uw re-integratie-inspanningen.

Afwachten lijkt soms veilig.

In de praktijk is het dat lang niet altijd.

Te vroeg beginnen is ook niet de bedoeling

Het tegenovergestelde komt minder vaak voor, maar verdient eveneens aandacht.

Een spoor 2-traject starten terwijl er nog duidelijke en reële mogelijkheden zijn om binnen de eigen organisatie terug te keren, is meestal niet verstandig.

Re-integratie begint altijd met het onderzoeken van de mogelijkheden binnen uw eigen bedrijf.

Pas wanneer die route onvoldoende perspectief biedt, komt de vraag aan de orde of ook buiten de organisatie moet worden gezocht.

Kijk vooruit, niet achteruit

De juiste vraag is daarom niet:

"Is mijn medewerker al zover?"

De betere vraag is:

"Welke route biedt op dit moment de grootste kans op een duurzame terugkeer naar werk?"

Werkgevers die die vraag tijdig durven stellen, nemen niet sneller afscheid van hun medewerker.

Zij nemen eerder verantwoordelijkheid voor een zorgvuldig re-integratietraject.

Minder afwachten. Meer regie.

Het juiste moment voor spoor 2 laat zich niet bepalen door de kalender.

Het ontstaat wanneer de feiten laten zien dat terugkeer binnen de eigen organisatie steeds minder waarschijnlijk wordt en het verstandig is om ook andere mogelijkheden te onderzoeken.

Niet te vroeg. Niet te laat. Maar op het moment dat vooruitkijken belangrijker wordt dan blijven hopen.

3. Kan spoor 1 en spoor 2 tegelijk?

Ja. In veel situaties is dat zelfs verstandig.

Wanneer voor het eerst over spoor 2 wordt gesproken, denken veel werkgevers dat daarmee automatisch een streep wordt gezet door terugkeer binnen de eigen organisatie.

Dat is niet het geval.

Een spoor 2-traject betekent niet dat spoor 1 stopt. In veel situaties lopen beide trajecten juist naast elkaar.

Dat klinkt misschien tegenstrijdig, maar het doel blijft hetzelfde: de werknemer zo snel en duurzaam mogelijk weer aan het werk helpen.

Waarom lopen beide trajecten soms tegelijk?

Herstel verloopt zelden volgens een strak schema.

Het kan zijn dat een werknemer nog steeds vooruitgang boekt, terwijl tegelijkertijd duidelijk wordt dat terugkeer binnen uw eigen organisatie onzeker is. In zo'n situatie hoeft u niet te kiezen tussen spoor 1 óf spoor 2.

U kunt beide mogelijkheden tegelijk onderzoeken.

Binnen uw eigen organisatie blijft u kijken naar passend werk en mogelijkheden voor terugkeer. Tegelijkertijd wordt onderzocht of er buiten uw organisatie kansen zijn die beter aansluiten bij de belastbaarheid van de werknemer.

Op die manier gaat er geen kostbare tijd verloren.

Is dat niet verwarrend voor de werknemer?

Dat kan zo voelen.

Sommige werknemers ervaren een spoor 2-traject als een teken dat hun werkgever afscheid van hen wil nemen. Daarom is goede communicatie belangrijk.

Leg uit waarom spoor 2 wordt ingezet.

Niet omdat u de werknemer heeft opgegeven, maar omdat u geen kansen wilt laten liggen. Het doel blijft dat de werknemer weer duurzaam aan het werk komt. Waar dat uiteindelijk is, staat op dat moment nog niet vast.

Wanneer u dat duidelijk uitlegt, begrijpen werknemers vaak beter waarom beide trajecten naast elkaar kunnen bestaan.

Wat als terugkeer binnen uw organisatie toch mogelijk blijkt?

Dat komt regelmatig voor.

Een werknemer kan tijdens een spoor 2-traject voldoende herstellen om alsnog terug te keren binnen uw eigen organisatie. In dat geval blijft spoor 1 de meest logische oplossing en hoeft een overstap naar een andere werkgever niet meer aan de orde te zijn.

Het feit dat spoor 2 is gestart, betekent dus niet dat de uitkomst al vaststaat.

Het is een onderzoek naar mogelijkheden, geen definitieve keuze.

Waarom vindt het UWV dit belangrijk?

Het UWV kijkt achteraf niet alleen naar de uitkomst van de re-integratie, maar ook naar de inspanningen die u als werkgever heeft geleverd.

Wanneer terugkeer binnen uw eigen organisatie onzeker was, mag van u worden verwacht dat u ook onderzoekt of er buiten de organisatie mogelijkheden zijn. Door beide sporen gelijktijdig te volgen wanneer dat nodig is, laat u zien dat u serieus heeft gezocht naar een duurzame oplossing.

Dat is precies waar re-integratie om draait.

Minder afwachten. Meer regie.

Spoor 1 en spoor 2 zijn geen concurrenten.

Ze zijn twee verschillende routes naar hetzelfde doel: een werknemer weer duurzaam aan het werk helpen.

Door beide mogelijkheden open te houden zolang dat zinvol is, vergroot u de kans op een goede uitkomst én voorkomt u dat kostbare tijd verloren gaat.

Een spoor 2-traject betekent niet dat u stopt met zoeken binnen uw eigen organisatie. Het betekent dat u verstandig genoeg bent om óók buiten uw organisatie te kijken.

4. Wat verwacht het UWV van u?

Het UWV beoordeelt niet of alles perfect is gegaan. Wel of u zich voldoende heeft ingespannen.

Veel werkgevers denken dat het UWV vooral kijkt naar formulieren en termijnen.

Dat speelt natuurlijk een rol, maar uiteindelijk draait het om een veel belangrijkere vraag:

Heeft u als werkgever gedaan wat redelijkerwijs van u verwacht mocht worden om uw medewerker weer aan het werk te helpen?

Daar kijkt het UWV naar wanneer het re-integratiedossier wordt beoordeeld.

Het gaat om aantoonbare inspanningen

Het UWV verwacht dat u actief heeft gezocht naar mogelijkheden om de werknemer weer aan het werk te krijgen.

Dat betekent onder andere dat u:

- de adviezen van de bedrijfsarts serieus heeft opgevolgd;
- heeft onderzocht welke werkzaamheden binnen uw eigen organisatie mogelijk zijn;
- regelmatig met de werknemer in gesprek bent gebleven;
- afspraken heeft vastgelegd en geëvalueerd;
- tijdig heeft onderzocht of een spoor 2-traject noodzakelijk was.

Het gaat niet om één losse actie, maar om het totaalbeeld.

Een goed dossier vertelt het verhaal

Wanneer het UWV uw dossier beoordeelt, kent het de dagelijkse praktijk binnen uw organisatie niet.

De beoordelaar ziet alleen wat is vastgelegd.

Een goed dossier laat daarom zien:

- welke keuzes u heeft gemaakt;
- waarom u die keuzes heeft gemaakt;
- welke stappen u heeft gezet;
- en welke resultaten dat heeft opgeleverd.

Wanneer belangrijke keuzes niet zijn vastgelegd, is achteraf moeilijk aan te tonen waarom u heeft gehandeld zoals u deed.

Het draait niet om gelijk krijgen

Soms lukt re-integratie ondanks alle inspanningen niet.

Dat betekent niet automatisch dat u iets verkeerd heeft gedaan.

Het UWV begrijpt dat niet iedere werknemer kan terugkeren in het eigen werk of zelfs binnen de eigen organisatie.

Waar het om gaat, is of u serieus en tijdig heeft onderzocht welke mogelijkheden er wél waren.

Een zorgvuldig proces is vaak belangrijker dan een perfecte uitkomst.

Veel problemen ontstaan door uitstel

In de praktijk ontstaan de meeste problemen niet doordat werkgevers niets doen.

Ze ontstaan doordat werkgevers te lang blijven wachten.

Er wordt gehoopt op herstel, gesprekken worden uitgesteld of moeilijke beslissingen worden vooruitgeschoven.

Dat is menselijk.

Maar achteraf kijkt het UWV vooral naar de vraag of belangrijke stappen op tijd zijn gezet.

Uitstel is daarom zelden een goede strategie.

Minder afwachten. Meer regie.

U hoeft niet te bewijzen dat u alles goed heeft gedaan.

U moet kunnen laten zien dat u serieus, zorgvuldig en op tijd heeft gehandeld.

Dat begint niet bij het invullen van formulieren.

Dat begint bij het maken van bewuste keuzes en het vastleggen van de stappen die u onderweg zet.

Een goed re-integratiedossier is geen stapel papier. Het is het bewijs dat u verantwoordelijkheid heeft genomen.

5. Welke fouten maken werkgevers het vaakst?

De meeste problemen ontstaan niet door onwil. Ze ontstaan doordat werkgevers te lang hopen dat de situatie vanzelf verbetert.

Werkgevers willen hun medewerker meestal graag behouden. Ze geven iemand de tijd om te herstellen en proberen ruimte te creëren voor een succesvolle terugkeer.

Dat is begrijpelijk.

Toch ziet het UWV regelmatig dezelfde fouten terug in re-integratiedossiers. Niet omdat werkgevers niets doen, maar omdat belangrijke beslissingen te laat worden genomen of onvoldoende worden vastgelegd.

Door deze valkuilen te herkennen, kunt u veel problemen voorkomen.

1. Te lang blijven wachten

Misschien wel de meest voorkomende fout.

Werkgevers blijven hopen dat de werknemer binnenkort weer volledig kan terugkeren. Daardoor wordt het onderzoeken van andere mogelijkheden steeds verder uitgesteld.

Hoop is geen verkeerde eigenschap.

Maar re-integratie vraagt ook om vooruitkijken. Wanneer de feiten laten zien dat terugkeer binnen uw eigen organisatie steeds minder waarschijnlijk wordt, is afwachten zelden de beste keuze.

2. Denken dat spoor 2 pas begint als spoor 1 is mislukt

Veel werkgevers zien spoor 2 als de laatste stap van het proces.

In werkelijkheid kan het juist verstandig zijn om spoor 1 en spoor 2 gelijktijdig te laten lopen wanneer de situatie daarom vraagt.

Zo voorkomt u dat kostbare tijd verloren gaat en vergroot u de kans op een duurzame terugkeer naar werk.

3. Onvoldoende onderzoeken welke mogelijkheden er nog zijn

Soms wordt te snel geconcludeerd dat passend werk niet beschikbaar is.

Juist daarom is het belangrijk om zorgvuldig te onderzoeken welke werkzaamheden nog wél mogelijk zijn, welke aanpassingen denkbaar zijn en of tijdelijk ander werk uitkomst kan bieden.

Niet iedere oplossing is direct zichtbaar.

4. Belangrijke keuzes niet vastleggen

Tijdens een re-integratietraject worden veel gesprekken gevoerd en besluiten genomen.

Wanneer u niet vastlegt waarom u bepaalde keuzes heeft gemaakt, is dat achteraf moeilijk uit te leggen.

Een goed dossier laat niet alleen zien **wat** u heeft gedaan, maar ook **waarom**.

Dat maakt een groot verschil wanneer het UWV uw inspanningen beoordeelt.

5. Het gesprek uit de weg gaan

Spoor 2 is voor veel werknemers een gevoelig onderwerp.

Juist daarom stellen sommige werkgevers het gesprek zo lang mogelijk uit.

Dat is begrijpelijk, maar meestal niet verstandig.

Openheid voorkomt misverstanden. Wanneer u uitlegt waarom u bepaalde stappen zet en welk doel u daarmee nastreeft, ontstaat vaak meer begrip dan wanneer het onderwerp wordt vermeden.

Voorkomen is eenvoudiger dan herstellen

Geen enkele werkgever doorloopt een re-integratietraject zonder vragen of twijfels.

Dat hoeft ook niet.

Waar het om gaat, is dat u actief blijft kijken naar de mogelijkheden, moeilijke beslissingen niet onnodig uitstelt en kunt laten zien waarom u bepaalde keuzes heeft gemaakt.

Daarmee verkleint u niet alleen de kans op problemen met het UWV, maar vergroot u ook de kans op een succesvolle terugkeer naar werk.

Minder afwachten. Meer regie.

De grootste fouten ontstaan meestal niet door verkeerde bedoelingen.

Ze ontstaan doordat werkgevers blijven wachten op een situatie die misschien nooit meer terugkomt.

Wie tijdig vooruitkijkt, maakt betere keuzes dan wie achteraf moet uitleggen waarom hij zo lang heeft gewacht.