

Jouw route door spoor 2

Een complete handleiding voor werkgevers en werknemers

Rosalie Derksen en Ursula Lengersdorf



Inhoud

Voorwoord.....	3
<i>Inleiding: Jouw route door spoor 2.....</i>	5
<i>H1 Startpunt: begrijpen wat spoor 2 is.....</i>	9
<i>H2 Navigeren door het WIA-traject: wat werkgevers en werknemers moeten weten</i>	13
<i>H3 Het sociale stelsel: je route als werkgever</i>	18
<i>H4 De puzzel van het 2e spoor: de betrokkenen</i>	22
<i>H5 Samen op weg: de keuze voor het juiste spoor 2 bedrijf.....</i>	27
<i>H6 Een helder trajectplan zonder vraagtekens</i>	30
<i>H7 De route verdeeld: 3 fases van het 2^{de} spoortraject</i>	35
<i>H8 Slimme routes: AI als kompas in re-integratie</i>	39
<i>H9. Laat het spoor 2 bedrijf een eindrapportage opstellen.....</i>	40
<i>H10. De menselijke maat: emoties en afscheid nemen.....</i>	42
<i>Over de auteurs</i>	43
<i>Nawoord.....</i>	43

Voorblad nog op maat maken

Voorwoord

Werden we maar nooit ziek. Hadden we allemaal maar werk dat plezier en voldoening geeft. Dat we konden leren wat we wilden leren, creëren wat we wilden creëren. Dat we gewaardeerd werden en niet gepest. Dat we nog genoeg energie hadden voor een prive leven. Dat er geen negatieve gebeurtenissen plaatsvonden die ons leeg zogen. Dat we voldoende veerkracht hadden om alles vol te houden.

Maar zo is het helaas niet. Er gebeurt van alles in een mensenleven en soms komen mensen in de problemen. Ze worden langdurig ziek door een ziekte of komen door werkomstandigheden in de problemen die leiden tot ziekte.

Ziek zijn is vervelend voor jezelf als je ziek bent en voor je omgeving. Niemand wil ziek zijn. Je herstel is natuurlijk je eerste prioriteit. Maar als het herstel langer duurt of uitblijft en je kan je werk langdurig niet meer doen dan wil je toch verder en je richten op werk dat je wel kan doen of een andere oplossing. Ook voor de werkgever is het vervelend als iemand ziek wordt. Er moet van alles geregeld worden en opgelost. Helaas is de sociale wetgeving ook best ingewikkeld op dit punt en wordt er veel van werkgever en werknemer gevraagd.

Dit boek gaat over het 2^{de} jaar van ziek zijn. Na de eerste jaarevaluatie door de arbodienst en als er een indicatie is dat het goed is om (ook) naar ander werk te kijken buiten de eigen werkgever en de eigen baan. Omdat de kans op terugkeer in die baan of bij de eigen werkgever niet meer zo groot is (niet uitgesloten) maar niet meer zo groot.

Wij, Rosalie en Ursula, hebben geschreven vanuit het perspectief van de spoor 2 begeleider. Het is bedoeld om informatie te geven voor werkgever en werknemer. Wij geloven erin dat een transparante samenwerking van alle partijen waarin ieder zijn verantwoordelijkheid neemt de beste weg is naar een soepel verloop van het 2^{de} jaar en de eventuele eindkeuring voor de WIA door UWV.

En wij geloven erin dat kennis en correcte informatie werkgever en werknemer helpen om de juiste keuzes te maken en jullie zelfvertrouwen kan geven in een goede afloop.

We beperken ons niet alleen tot formele regels en praktische tips, maar besteden ook aandacht aan de menselijke kant van spoor 2.

Je werk niet meer kunnen doen is ook afscheid nemen en ruimte maken voor iets nieuws, dat kost tijd, aandacht en liefde.

Afscheid nemen van een zieke medewerker is voor een werkgever ook moeilijk. Naast de zakelijke kant is er de persoonlijke kant om een collega te gaan missen. Dat vraagt om goed werkgeverschap en een warm afscheid.

Inleiding: Jouw route door spoor 2

Een nieuwe richting, een nieuw perspectief.

Het tweede jaar van langdurig ziek zijn brengt vaak veel vragen en keuzes met zich mee. Hoe vind je de juiste weg in het proces van herstel? Welke mogelijkheden zijn er richting ander werk? En hoe kun je dit als werkgever én werknemer samen goed aanpakken?

Met dit boek willen wij je ondersteunen in die zoektocht. We hebben ervoor gekozen om het niet te benaderen als een strak stappenplan, maar als een **routekaart**. Want een re-integratietraject verloopt zelden rechtlijnig. Iedereen bewandelt zijn eigen pad, soms met omwegen, soms met onverwachte afslagen. Een routekaart helpt je de weg te vinden, zonder dat je verplicht bent exact hetzelfde spoor te volgen als een ander, uiteraard altijd binnen de kaders van de wet- en regelgeving rondom re-integratie spoor 2.

Dit boek is geschreven voor zowel werkgevers als werknemers. Natuurlijk zijn de belangen niet altijd volledig gelijk, maar wij geloven dat samenwerking en transparantie juist zorgen voor het beste resultaat. Geen geheime agenda's of persoonlijke strategieën. Gewoon met een open blik naar de toekomst kijken en wat er mogelijk is. **Een goed resultaat voor de een is een goed resultaat voor de ander.**

Op de routekaart vind je de belangrijkste oriëntatiepunten van spoor 2. Ze geven richting en houvast tijdens het traject. Je hoeft ze niet per se in volgorde te volgen – gebruik vooral wat voor jouw situatie relevant is. Of je nu werkgever of werknemer bent, dit boek helpt je vooruit.

Waar we in de tekst spreken over 'zij', kun je ook 'hij' of 'hen' lezen. We kiezen voor één vorm om de leesbaarheid te bevorderen, maar bedoelen uiteraard iedereen, ongeacht genderidentiteit.

Tot slot: om je verder op weg te helpen, vind je naast dit boek ook praktische werkformats op onze website (www.ufind.nl/toolbox – binnenkort beschikbaar). Deze kun je inzetten als extra hulpmiddel onderweg.

Welkom op jouw route door spoor 2.

Stap-voor-stap uitgelegd → kan verkort of misschien helemaal weg ..

Stap 1. Informatie voor de werknemer wat een spoor 2 traject inhoud.

We starten bij het begin: wat is spoor 2 precies en waarom is het relevant voor jou en je werkgever? Het is van belang dat iedereen begrijpt hoe het 2de spoor traject gaat verlopen.. Deze rol wordt ingevuld door de arbodienst in de persoon van de arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige zal bij de eerstejaarsevaluatie en haar conclusie om een 2^{de} spoor te adviseren ook uitleggen wat dit inhoud. Uit ervaring weten wij als 2^{de} spoor experts dat dit een mondelinge toelichting is die vaak door de stress van het moment niet helemaal goed wordt begrepen of onthouden. Vandaar dat wij er hier nog even bij stilstaan. In deze stap verduidelijken we het doel en de opzet van een 2de spoor traject. We leggen De *Wet Verbetering Poortwachter* uit, het verschil tussen ziekte en arbeidsongeschiktheid en waarom verslaglegging zo belangrijk is in spoor 2

Stap 2. Informatie voor werkgever en werknemer over het totale WIA proces

De *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)* is een onmisbaar onderdeel van het 2^{de} spoor traject. Het is de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever om kennis te verstrekken over deze wet. Maar niet iedere werkgever is hier zelf helemaal van op de hoogte. Ook voor de werknemer is het handig om de basis van de WIA te kennen. Het gaat uiteindelijk om jouw toekomst. Als jullie de formele regels van de wetgeving begrijpen, zijn jullie beiden beter in staat om het proces goed in te gaan en de juiste keuzes te maken. Kennis van de wetgeving geeft zelfvertrouwen en draagt bij aan zicht op de toekomst. In deze stap focussen we op wat je écht moet weten over de WIA.

Stap 3. Hoe werkt het sociale stelsel voor jou als werkgever

Een spoor 2 traject maakt deel uit van ons sociale stelsel en is erop gericht om zieke medewerkers te ondersteunen bij hun terugkeer naar werk. Voor werkgevers is goede begeleiding in dit traject essentieel. In deze stap leggen we uit waarom dat zo is.

We gaan in op de kosten die voortkomen uit de sociale wetgeving, wat de impact daarvan is én hoe die kosten uiteindelijk bij de werkgever terechtkomen. Deze informatie is in de eerste plaats relevant voor werkgevers, maar zeker ook waardevol voor werknemers. Want als je begrijpt welke afwegingen een werkgever moet maken, snap je beter waarom bepaalde keuzes in het proces worden gemaakt.

Stap 4. Wie zijn er allemaal betrokken bij een 2^{de} spoor traject

In het gehele traject van spoor 2 zijn veel partijen betrokken. Voor je het weet zie je door de bomen het bos niet meer. In deze stap leggen we uit welke partijen betrokken zijn en wat hun rol en verantwoordelijkheid is.

Stap 5. Kies samen met je medewerker een spoor 2 bedrijf / begeleider uit die bij jullie past.

Nadat de arbeidsdeskundige heeft aangegeven dat een spoor 2 traject opgestart moet worden hebben jullie 6 weken om dit ook daadwerkelijk op te starten (dit is een eis van het UWV). De arbodienst kan een paar spoor 2 bedrijven voorstellen waar je uit kan kiezen. Maar de keuze is vrij en je kan ieder spoor 2 bedrijf daarvoor inzetten. Uit ervaring weten wij dat het belangrijk is dat de medewerker een goede klik heeft met de begeleider in het 2^{de} spoor. De medewerker betrekken bij de keuze is dus zeker aan te bevelen. In deze stap geven we een aantal punten waar jullie samen op kunnen letten bij het maken van een keuze.

Stap 6. Laat het spoor 2-bedrijf een trajectplan maken voor de werknemer waar het UWV geen vraagtekens bij zet.

Het UWV stelt duidelijke eisen aan hoe een 2de spoor traject wordt vormgegeven. Zo verwachten ze dat bepaalde stappen zorgvuldig worden doorlopen én dat het 2de spoorbedrijf hierover heldere verslagen opstelt. Dat neemt als eerste al plaats bij het intakegesprek en gaat verder bij elke vervolgstap in het traject. In deze stap leggen we uit waar een verslag aan moet voldoen om ervoor te zorgen dat het UWV er geen vraagtekens bij zet.

Stap 7. De 3 fases van het 2^{de} spoor traject: PAW.

Als het trajectplan is opgesteld door het spoor 2 bedrijf is het belangrijk dat werkgever en werknemer daar kennis van nemen en mee akkoord gaan. Zodat het plan ook uitgevoerd kan gaan worden door de spoor 2 begeleider samen met de werknemer. Het trajectplan is opgedeeld in drie logische stappen, die we voor het gemak de PAW-fases noemen: Persoonlijk, Arbeidsmarkt en Werk. In deze stap laten we je zien wat er in elke fase gebeurt, van zelfinzicht tot je plek op de arbeidsmarkt.

Stap 8. Maak afspraken over de rolverdeling en te verwachten inspanning van alle partijen.

Alle partijen in het proces hebben een rol en een inspanningsverplichting. Werkgever en werknemer, maar ook het 2^{de} spoor bedrijf. Het is altijd goed vooraf met elkaar de verwachtingen af te stemmen. In deze stap lichten we toe wat er van iedereen verwacht wordt door het UWV in proces van spoor 2

Stap 9. Laat het spoor 2 bedrijf een eindrapportage opstellen

En dan zit het tweede jaar er bijna op. Tijd voor de eindrapportage, een vast en belangrijk onderdeel van het 2de spoor traject. Wat daar precies in staat? Dat hangt af van hoe het traject is verlopen. Soms heeft iemand al passend werk gevonden, soms is dat nog niet gelukt. Er kan sprake zijn van volledig herstel, of juist niet. Het resultaat verschilt dus per persoon, maar de rapportage bevat altijd een aantal vaste elementen om het UWV goed te informeren.

Stap 10. De menselijke maat : emoties en afscheid nemen

Voorstel: Een 2de spoor traject draait niet alleen om regels, stappen en verslagen, er zit ook een menselijke kant aan. Voor zowel werknemer als werkgever kan het traject gepaard gaan met emoties: onzekerheid, verlies, frustratie of juist opluchting. Soms betekent het ook écht afscheid nemen van een vertrouwde werkplek. In dit hoofdstuk staan we stil bij die gevoelens, want ze horen erbij en verdienen ruimte.

H1 Startpunt: begrijpen wat spoor 2 is

De kortste weg naar passend werk

Het doel van een 2de spoortraject? Samen op zoek naar de kortste weg naar (betaald) werk dat past bij wat je op dit moment wél kunt. Het staat misschien niet letterlijk zo in de wet, maar in de praktijk komt het hier vaak op neer, het vinden van de meest realistische en begaanbare weg naar werk dat aansluit bij jouw mogelijkheden.

De basis van zo'n traject is een werknemer die door ziekte (deels) niet meer kan terugkeren in de eigen functie. Werkgevers én werknemers zijn in de eerste twee ziektejaren samen verantwoordelijk voor de re-integratie. Dat gebeurt binnen het 1ste spoor (kansen binnen de eigen organisatie), en als dat niet mogelijk blijkt, binnen het 2de spoor (mogelijkheden buiten de organisatie). Soms adviseert een arbeidsdeskundige om beide sporen tegelijk te bewandelen, het zogenaamde "2 sporenbeleid". Dat gebeurt als er nog twijfel is of terugkeer binnen de eigen organisatie haalbaar is. In zo'n situatie kan iemand bijvoorbeeld intern andere taken oppakken of rustig opbouwen in uren, terwijl er tegelijk in het 2de spoor wordt gekeken naar nieuwe mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt.

De Wet Verbetering Poortwachter: wie doet wat bij re-integratie?

De Wet verbetering poortwachter beschrijft wie welke rol heeft als een werknemer ziek uitvalt. Deze wet legt vast welke stappen er gezet moeten worden en wie daarvoor verantwoordelijk is, vooral in de eerste twee ziektejaren. De praktische invulling van die regels vind je terug in documenten met mooie lange titels zoals *de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar* en *de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter*. Je kan deze online opzoeken op bijvoorbeeld [Overheid.nl](https://overheid.nl).

De hoofdrol ligt bij de werkgever. Die is namelijk verantwoordelijk voor de re-integratie van een werknemer in loondienst. Oftewel: de werkgever moet zich aantoonbaar inspannen om iemand weer aan het werk te helpen, bij voorkeur in betaald werk. Daar zijn verschillende routes voor, en in de volgende alinea zie je welke mogelijkheden er zijn.

Re-integratie werknemer



Spoor 1: Terugkeer in de oorspronkelijke functie bij dezelfde werkgever



Spoor 1: Terugkeer in de oorspronkelijke functie bij dezelfde werkgever in aangepaste vorm



Spoor 1: Terugkeer in een andere functie bij dezelfde werkgever



Spoor 2: Terugkeer in ander werk bij een andere werkgever

Belangrijk om te weten: Een spoor 1 traject kan doorlopen tijdens een spoor 2 traject. Bijvoorbeeld, als een medewerker na één jaar nog niet volledig hersteld is, kan in het tweede ziektejaar het spoor 2-traject worden opgestart, terwijl de medewerker nog bezig is met re-integratie via spoor 1. De reden hiervan is dat mocht een medewerker in het tweede ziektejaar toch niet volledig kunnen re-integreren door wat voor omstandigheden dan ook dan kan direct teruggevallen op spoor 2 wat dan al is opgestart.

Wie betaalt wat en hoe lang?

Zolang een medewerker arbeidsongeschikt is, moet de werkgever het loon doorbetalen. In het eerste jaar *is dat meestal 100%, vanaf het 2^{de} jaar vaak 70% op basis van CAO afspraken*. Duurt de arbeidsongeschiktheid langer dan twee jaar? Dan stopt in principe de verplichting voor de werkgever om loon te betalen én om verder te re-integreren. De werknemer kan op dat moment een WIA-uitkering aanvragen bij het UWV (daar gaan we dieper op in bij stap 2). In stap 4 leggen we precies uit wie waarvoor verantwoordelijk is tijdens dit hele proces. Maar eerst, in deze eerste stap, houden we het bij de basis: wat houdt het 2de spoor traject in en waarom is het zo belangrijk?

Ziek zijn versus arbeidsongeschikt

Het klinkt simpel, maar het begint allemaal met één belangrijke vraag: *wanneer ben je ziek, en wanneer ben je arbeidsongeschikt?* Die twee begrippen worden in de praktijk vaak door elkaar gehaald, en dat zorgt nogal eens voor misverstanden.

Ziek zijn betekent dat je door een lichamelijke of psychische klacht tijdelijk niet goed kunt functioneren in je werk. Denk aan griep, burn-out, een operatie of langdurige klachten van bijvoorbeeld *Long-Covid*. Maar wat voor de één 'ziek' is, kan voor de ander nog werkbaar zijn. Iedereen ervaart ziekte op een andere manier. En daar zit precies de uitdaging: ziekte laat zich lastig in hokjes stoppen.

Arbeitsongeschiktheid gaat een stap verder. Dan draait het om de vraag of je door die ziekte, je werk (nog) kunt uitvoeren. Het gaat dus niet alleen om *hoe* je je voelt, maar om *wat* je nog kunt. Ben je bijvoorbeeld wel in staat om (andere) taken uit te voeren? Of moet werk even helemaal losgelaten worden?

Kortom: ziek zijn en arbeidsongeschikt zijn liggen dicht bij elkaar, maar betekenen iets anders. En juist dat verschil is belangrijk om helder te hebben aan het begin van een 2de spoor traject.

Wanneer het 2de spoorbedrijf aan de slag gaat, begint de zoektocht naar een passende baan bij een andere werkgever. Samen met de medewerker wordt gekeken naar wat wél mogelijk is: welke talenten, vaardigheden en kansen zijn er nog? De beperkingen spelen mee, maar de focus ligt op wat iemand nog kan en welk werk daarbij past.

Het uitgangspunt daarbij is het zoeken van een functie waarin zij, de werknemer, zoveel mogelijk inzetbaar is. Het 2de spoortraject gaat in de kern over de zoektocht naar passend werk. In de praktijk spelen de inzet van talenten en werkplezier ook een grote rol om een duurzaam resultaat te bereiken. Maar het 2^{de} spoor gaat helaas niet alleen over je droombaan vinden, of hoe leuk je iets vindt. Het is dus geen

loopbaan traject maar een formele opdracht van UWV: haal eruit wat erin zit, en kijk wat er nog wél mogelijk is.

In onze ervaring is dit nog wel eens een dilemma in de gesprekken met werknemers in het 2^{de} spoor. Onze visie is dat een loopbaan ook maximale inzetbaarheid kan betekenen dus het een sluit het ander niet uit. Maar in het 2^{de} spoor moeten we ook realistisch zijn. De opdracht is nou eenmaal de kortste weg naar passend werk.

Verslaglegging

Het 2^{de} spoorbedrijf legt het proces vast van alle activiteiten in het tweede spoortraject.

In de praktijk zorgt het 2^{de} spoorbedrijf voor een intake verslag en een traject voorstel ook wel plan van aanpak genoemd. Ook de voortgang van het traject wordt opgenomen in verslagen en er wordt een eindverslag opgesteld. Het totaal aan rapportages is het re-integratie verslag. De rapportage is belangrijk voor het geval er geen resultaat is in het 2^{de} spoortraject en de WIA uitkering aangevraagd wordt. Het re-integratie verslag is onderdeel van de WIA aanvraag.

Het plan van aanpak 2^{de} spoor

Bevat ten minste :

- een door die uitvoerder vastgesteld **persoonsprofiel**,
- een beredeneerd **zoekprofiel** en
- een overzicht van rapportagemomenten.

Zoekprofiel

Het zoekprofiel is de weergave van een inventarisatie van de:

- arbeids-, verwervings- en hervattingsmogelijkheden op de huidige arbeidsmarkt, gelet op de uit het persoonsprofiel af te leiden arbeidsmogelijkheden van de werknemer.
- een opsomming van branches, functies en/of werkzaamheden waarbinnen en waarnaar met de meeste kans op succes dient te worden gezocht.

De verslagen moeten worden opgesteld met respect voor de privacy regels. Er zijn AVG richtlijnen ten aanzien van ziekteverzuim.

H2 Navigeren door het WIA-traject: wat werkgevers en werknemers moeten weten

De WIA

De *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen* WIA stamt uit 2006. Deze wet is in zijn geheel nieuw met als achtergrond dat de kosten van de toenmalige WAO *de Wet op de arbeidsongeschiktheid verzekering* te hoog waren geworden. In de WIA zijn er een aantal zaken aangepast in vergelijking tot de WAO.

De belangrijkste veranderingen op een rijtje:

Werken naar vermogen

De WIA draait om één helder principe: als je (nog) kunt werken, dan word je daar ook voor beloond. Het idee is dat mensen met beperkingen vaak toch nog op een bepaalde manier kunnen bijdragen. Dat is een groot verschil met de oude WAO-regeling, waarbij het lang niet altijd loonde om (gedeeltelijk) aan het werk te blijven.

Zoals we in stap 1 al bespraken, betekent ziek zijn niet automatisch dat je helemaal niets meer kunt. Misschien lukt het eigen werk niet meer volledig, of helemaal niet, maar vaak zijn er nog wél mogelijkheden om iets anders te doen. In de wet heet dat jouw *verdiencapaciteit*: wat kun je, ondanks je beperkingen, nog verdienen?

Die term is belangrijk, want de WIA is erop gericht om die verdiencapaciteit zo goed mogelijk te benutten. Hoe meer iemand (weer) werkt, hoe beter dat uitpakt voor het totale inkomen. De regeling is bewust zo ingericht dat inspanning loont. Elk beetje werk telt mee en betaalt zich uit.

De WIA-aanvraag

Zodra een werknemer door ziekte minder dan 65% van het oude loon kan verdienen, komt een WIA-uitkering in beeld. Belangrijk om te weten, de beoordeling draait niet om *hoe ziek* iemand is, maar om *hoeveel inkomen* zij nog zelf kan verdienen. En dat verschil is voor velen een reality check. In de praktijk richten werknemers zich vaak vooral op hun klachten en beperkingen. Logisch, want dat is wat ze ervaren. Maar bij re-integratie telt vooral: wat kun je nog, welke werkzaamheden zijn wél mogelijk, en wat valt er daarmee te verdienen? Dáár ligt de nadruk bij de WIA.

Het is de rol van het 2^{de} spoorbedrijf samen met de werkgever om met de werknemer te focussen op mogelijkheden ondanks de beperkingen die zij ervaart.

De 2de spoor coach opent de deur naar nieuwe kansen en werkmogelijkheden. De werknemer heeft er zelf ook het meeste belang bij om te gaan kijken naar ander werk vanuit financieel perspectief maar ook uit persoonlijk perspectief : de deelname aan werk kan ook weer veel voldoening geven en uitzicht op persoonlijke groei en mogelijk herstel bevorderen.

Lukt het niet om via het 2de spoor een passende betaalde baan te vinden? Dan komt het moment in zicht om een WIA-uitkering aan te vragen. Dit is iets wat de werknemer zelf moet regelen, en dat moet uiterlijk gebeuren in week 91 van de ziekteperiode. Helaas hoort er bij deze stap ook aardig wat papierwerk. Gelukkig ondersteunt de Arbodienst vaak door de benodigde documenten voor te bereiden en de werkgever te waarschuwen wanneer het tijd is om het aanvraagproces te starten. De werkgever draagt ook zijn steentje bij: alle verzamelde rapportages en verslagen van de afgelopen twee jaar, inclusief die van het 2de spoor traject, worden toegevoegd aan de aanvraag.

Het re integratieverslag

Alles op een rij: Het Re-integratieverslag

Aan het einde van de twee jaar ziekteperiode wordt het *re-integratieverslag* (ook wel RIV genoemd) ingeleverd bij het UWV. Hierin staan de verslagen van de bedrijfsarts, het plan van aanpak dat samen is opgesteld door werkgever en werknemer, én alle bewijsstukken die laten zien dat er serieus werk is gemaakt van re-integratie. Denk hierbij ook aan de documentatie van het 2de spoorbedrijf, hun rapportages zijn onderdeel van het geheel.

Het UWV beoordeelt dit verslag kritisch. Zij kijken of er voldoende en serieus gezocht is naar passend werk, zowel binnen als buiten de eigen organisatie. Als het UWV vindt dat het 2de spoortraject niet zorgvuldig is uitgevoerd, kan dat vervelende gevolgen hebben. In zo'n geval spreken ze van een *niet adequaat traject*, en dat kan leiden tot een **loonsanctie**: de werkgever moet dan tot wel een jaar langer loon doorbetalen, en het re-integratietraject wordt voortgezet.

Dit wil natuurlijk niemand. Gelukkig is er altijd de mogelijkheid voor de werkgever om bezwaar te maken tegen zo'n beslissing, en om waar mogelijk herstelmaatregelen te treffen zodat alsnog aan de eisen wordt voldaan.

Wat krijg je eigenlijk? Alles over de WIA-uitkering

Als werken (gedeeltelijk) niet meer lukt door ziekte, komt de WIA-uitkering om de hoek kijken. Hoe hoog die uitkering is, hangt af van hoeveel iemand nog *kan* verdienen ten opzichte van het loon van vóór de ziekte. Het UWV rekent dat verschil uit en komt zo tot een arbeidsongeschiktheidspercentage. Dat percentage bepaalt vervolgens of, en welke WIA-uitkering je krijgt.

De WIA bestaat uit twee kanten: de IVA en de WGA. Hieronder leggen we je uit wat het verschil is.

IVA - Als werken echt niet meer gaat

De **IVA** (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) is bedoeld voor mensen die volledig én duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Is er geen zicht meer op herstel of op werkhervatting, dan kan iemand recht hebben op deze uitkering. De hoogte? Die bedraagt 75% van het laatstverdiende dagloon.

Hoewel je de IVA in 2de spoortrajecten niet vaak tegenkomt, kan het wél gebeuren dat iemands gezondheid tijdens het traject sterk verslechtert. Blijkt dan dat er helemaal geen inzetbaarheid meer is, dan kan de IVA alsnog aangevraagd worden. In **stap 7** gaan we verder in op hoe dat werkt.

WGA - Als je nog gedeeltelijk kan werken

De **WGA** (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) is voor mensen die nog wel wat kunnen, maar niet meer genoeg verdienen om zichzelf financieel te redden. Stel dat je door ziekte meer dan 35% van je oude loon verliest, dan val je onder deze regeling.

Goed nieuws: wie werkt, wordt beloond. Niet met een hogere uitkering, maar wel met een hoger totaalinkomen (uitkering + loon).

De WGA-uitkering begint met een **loongerelateerde fase**:

- De eerste 2 maanden: 75% van je oude loon.
- Daarna: 70%.

Werk je deels? Dan verandert de rekensom iets. Je krijgt dan 75% (en daarna 70%) van het verschil tussen je vroegere inkomen en wat je nu nog verdient.

Na die loongerelateerde periode volgt óf:

- de **WGA-loonaanvulling** (als je werkt),
- óf de **WGA-vervolguitkering** (als je niet werkt of weinig verdient).

Welke het wordt, hangt dus af van je inzet en situatie op dat moment.

Voorbeeld uit de praktijk: Zo werkt het met restverdiencapaciteit

Laten we eens kijken naar het verhaal van **Maria**, die jarenlang werkte als **logistiek coördinator** bij een groot distributiecentrum. Zij verdiende € 3.200 bruto per maand. Dat bedrag noemen we het **maatmanloon**, oftewel: het loon dat hoort bij het werk dat hij deed vóór ze ziek werd.

Na langdurige uitval door gezondheidsklachten blijkt terugkeer in haar eigen functie niet haalbaar. Daarom start Maria een WIA-aanvraag. Het UWV schakelt een **verzekeringsarts** in om te beoordelen wat Maria medisch gezien nog aankan. Daarna bekijkt een **arbeidsdeskundige** welke functies daar passend bij zijn.

De arbeidsdeskundige maakt hierbij gebruik van het CBBS-systeem: een soort enorme digitale kaartenbak met alle denkbare functies in Nederland. Op basis van Maria haar belastbaarheid komen daar de volgende (theoretische) functies uitrollen:

- **Magazijnmedewerker** voor € 1.800 per maand
- **Inpakker** voor € 1.400 per maand
- **Kassamedewerker** voor € 1.200 per maand

Let op: dit zijn geen echte vacatures, maar voorbeeldfuncties die gebruikt worden om te berekenen wat Maria in theorie nog zou kunnen verdienen. Het UWV kiest in dit voorbeeld de **middelste functie** voor deze berekening. In Maria's geval is dat dus de functie van **inpakker**, met een bijbehorend loon van € 1.400 per maand.

Dat bedrag noemen we haar **restverdiencapaciteit**. Het geeft aan wat zij, ondanks haar beperkingen, nog zou kunnen verdienen in ander werk. De arbeidsongeschiktheid wordt vervolgens berekend aan de hand van dit verschil met haar oude loon in de volgende formule:

het oude loon -/- de restverdiencapaciteit gedeeld door het oude loon maal 100%.

Oftewel:

$(€ 3.200 - € 1.400) / € 3.200 \times 100\% = 56,25\%$ arbeidsongeschikt.

Maria wordt dus voor **56% arbeidsongeschikt verklaard**.

Waarom dit voorbeeld nu al bespreken? Goede vraag!

Het antwoord is simpel: inzicht in hoe het proces werkt, geeft rust en richting. Je hoeft nog lang niet te weten hoe het allemaal precies uitpakt en er is nog alle ruimte voor herstel of een mooie nieuwe baan. Maar als je begrijpt **hoe de uitkering systematiek werkt**, en welke rol de restverdiencapaciteit speelt, dan kun je tijdens het traject bewustere keuzes maken. Voor jezelf, je werktoekomst en je inkomen.

H3 Het sociale stelsel: je route als werkgever

In deze stap duiken we in hoe het sociale vangnet werkt als een werknemer (tijdelijk) niet in staat is om haar eigen werk te doen

Ons sociale stelsel is erop ingericht om mensen te stimuleren om, als het even kan, weer aan de slag te gaan. Want werken, ook gedeeltelijk, is niet alleen goed voor het herstel, maar vaak ook financieel aantrekkelijker dan stilzitten. In stap 2 kon je hier al meer over lezen.

In deze derde stap leggen we uit waarom goede begeleiding bij ziekteverzuim niet alleen belangrijk is voor de werknemer, maar ook voor de werkgever. Na twee jaar ziekte mag de werknemer een WIA-uitkering aanvragen bij het UWV. In principe stopt dan de loondoorbetaling door de werkgever, tenzij het UWV oordeelt dat er te weinig is gedaan aan re-integratie. In dat geval kan er een loonsanctie volgen (zie ook stap 2).

Wat veel mensen niet weten: ook na die twee jaar blijven er voor werkgevers kosten verbonden aan het dienstverband van een langdurig zieke werknemer. Zowel voor werkgevers als werknemers is het dus waardevol om te begrijpen hoe dit werkt en waarom een goed doordacht re-integratietraject loont in meerdere opzichten.

WGA en kosten voor werkgevers: hoe zit dat precies?

Als een medewerker na twee jaar ziekte onder de WGA-regeling valt, houdt het voor de werkgever niet per se op. Sterker nog: een werkgever die publiek verzekerd is, blijft tot wel 10 jaar financieel verantwoordelijk voor de uitkering die deze medewerker ontvangt.

Deze regeling is niet bedoeld als straf, maar als stimulans. De wetgever wil werkgevers op deze manier aanmoedigen om vanaf het begin werk te maken van re-integratie. Een goed begeleid traject, waarin serieus wordt gekeken naar passend werk, binnen of buiten het bedrijf, kan veel ellende en kosten voorkomen. Denk aan doorlopende loonkosten of een loonsanctie van het UWV.

Hoeveel deze kosten precies zijn, verschilt per werkgever:

- Grote werkgevers betalen een premie die afhangt van het aantal medewerkers dat instroomt in de WGA (de zogenaamde schadegerelateerde premie). Hoe hoger de instroom, hoe hoger de premie.
- Kleine werkgevers betalen een vaste sectorpremie, die niet direct gekoppeld is aan hun eigen ziekteverzuimcijfers.
- Middelgrote werkgevers zitten er, zoals je misschien al raadt, tussenin. Voor hen geldt een mix van beide systemen.

Kortom: vroegtijdig inzetten op re-integratie loont. Niet alleen voor de werknemer, maar zeker ook voor de werkgever.

Wanneer betaalt de werkgever?

Of en hoeveel een werkgever moet meebetalen aan de uitkering van een zieke werknemer, hangt af van het percentage arbeidsongeschiktheid dat het UWV vaststelt. Hieronder leggen we uit wat dat precies betekent in de praktijk:

- WGA minder dan 35% arbeidsongeschikt

De werknemer wordt geacht nog voldoende te kunnen werken en krijgt geen WGA-uitkering. Voor de werkgever betekent dit: geen extra kosten via de WGA-premie.

- WGA 35% tot 80% arbeidsongeschikt

De werknemer ontvangt wél een WGA-uitkering. Vanaf twee jaar na de start van de uitkering worden de kosten daarvan aan de werkgever doorberekend via een verhoogde WGA-premie. Dit kan tot wel 10 jaar doorgaan.

- WGA 80% tot 100% arbeidsongeschikt (niet duurzaam)

Ook in dit geval ontvangt de werknemer een WGA-uitkering, en ook hier worden de kosten twee jaar later via de premie in rekening gebracht, opnieuw voor maximaal 10 jaar.

Goed om te weten: als de werknemer binnen die periode weer (gedeeltelijk) aan het werk gaat, dalen de kosten voor de werkgever óók mee. Werken loont dus, voor beide partijen.

IVA: Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt?

Als het UWV oordeelt dat de werknemer volledig en blijvend arbeidsongeschikt is (IVA-uitkering, 80-100%), dan wordt dit niet op de werkgever verhaald. In dat geval neemt het UWV de volledige uitkeringslast over.

Daarom hebben werkgevers er ook financieel belang bij als het UWV bij de beoordeling uitkomt op een IVA in plaats van een WGA.

Hieronder een tabel met een overzicht van wat we net besproken hebben voor een visuele toelichting.

Arbeidsongeschiktheid	Type uitkering	Kosten voor de werkgever	Duur kosten voor werkgever	Opmerkingen	
Minder dan 35%	Geen uitkering (WGA)	Geen doorbelasting aan de werkgever	Geen extra kosten	Werknemer wordt geacht voldoende te kunnen werken	
35% tot 80%	WGA-uitkering	Kosten via verhoogde WGA-premie	Max. 10 jaar (vanaf 2 jaar na start uitkering)	Kosten dalen wanneer de werknemer (gedeeltelijk) weer aan het werk gaat	
80% tot 100% (niet duurzaam)	WGA-uitkering	Kosten via verhoogde WGA-premie	Max. 10 jaar (vanaf 2 jaar na start uitkering)	Vergelijkbaar met de 35-80% groep; werkhervatting vermindert de kosten	
80% tot 100% (duurzaam)	IVA-uitkering	Kosten worden niet aan de werkgever doorbelast	Geen	De uitkeringslast wordt volledig door het UWV gedragen	

Hoe betaalt de werkgever?

Wanneer een werknemer een WGA-uitkering ontvangt, kan dat op twee manieren financiële gevolgen hebben voor de werkgever, afhankelijk van of de werkgever **eigenrisicodrager** is of niet.

1. Werkgever is eigenrisicodrager

In dit geval neemt de werkgever de verantwoordelijkheid over van het UWV en betaalt hij zelf de WGA-uitkering aan de werknemer. In ruil daarvoor betaalt hij een lagere WGA-premie aan het UWV. Vaak sluit een werkgever een verzekering af om dit risico op te vangen. Let wel: als er meerdere medewerkers in de WGA belanden, stijgt de premie van die verzekering, zeker bij grotere bedrijven.

2. Werkgever is géén eigenrisicodrager

Dan betaalt de werkgever wél de volledige WGA-premie aan het UWV. Het UWV zorgt voor de uitbetaling van de uitkering aan de werknemer. Maar let op: als een werknemer in de WGA terechtkomt, stijgt de premie voor de werkgever, en niet een klein beetje. Twee jaar na de start van de uitkering wordt die verhoging doorberekend en kan dit flink in de papieren lopen.

Extra kosten bij onvoldoende re-integratie: de loonsanctie

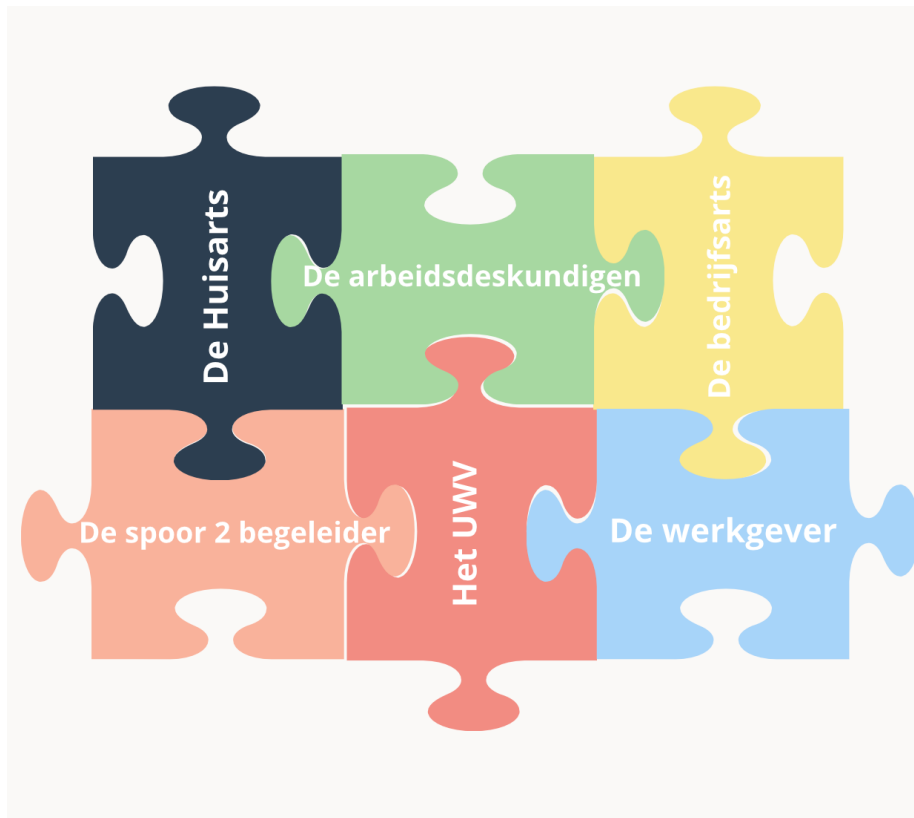
Naast de structurele kosten van een WGA-uitkering, kan het UWV ook een **loonsanctie** opleggen. Dit gebeurt wanneer bij de WIA-aanvraag blijkt dat de werkgever of werknemer zich onvoldoende heeft ingezet voor re-integratie. Het gevolg? De werkgever moet het loon nog een extra jaar doorbetalen, bovenop de al verplicht gestelde twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. Dat is een forse financiële tegenvaller die je liever voorkomt.

Waarom re-integratie loont

Vooraf middelgrote en grote werkgevers hebben dus een duidelijk financieel belang bij een sterke en goed onderbouwde re-integratieaanpak, zowel op het eerste spoor (eigen werk of aangepast werk bij eigen werkgever) als op het tweede spoor (ander werk bij een andere werkgever). Hoe beter het traject, hoe kleiner het risico op langdurige lasten en sancties.

Goede begeleiding van zieke werknemers is daarmee niet alleen een sociale, maar ook een verstandige zakelijke keuze.

H4 De puzzel van het 2e spoor: de betrokkenen



Plaatje kan beter

Bij een 2^{de} spoor traject zijn meerdere partijen betrokken. Zoveel dat er wel verwarring kan ontstaan bij werkgever en / of werknemer wie nou waarvoor verantwoordelijk is.

Vaak merken wij dat een werknemer niet goed weet wie op een bepaald moment verantwoordelijk is voor welk onderdeel in het ziekte en re-integratie proces. Ook de werkgever weet het niet altijd en dat is niet zo gek omdat veel mensen al dan niet beroepsmatig betrokken zijn bij de re integratie. Daarom is het belangrijk voor de werkgever en de werknemer om te weten wie welke rol heeft en welke verantwoordelijkheden daarbij horen.

In de afbeelding zie je welke partijen in elk geval betrokken zijn bij een 2^{de} spoor traject. In het traject van de werknemer spelen onder andere de werkgever, de arbodienst het UWV en de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige een rol maar er zijn ook andere behandelaren van de werknemer. Om duidelijk te maken wie welke rol heeft en welke verantwoordelijkheden daarbij horen belichten we de verschillende betrokkenen.

“De Huisarts”

De eigen behandelaars en medisch specialisten van de werknemer voor het gemak even “huisarts” genoemd houden zich bezig met de ziekte en behandelingen gericht op de ziekte van de werknemer zonder daarbij te kijken naar de (werk)omstandigheden van de werknemer. Hun bevindingen kunnen op verzoek opgevraagd worden door de bedrijfsarts (met toestemming van de werknemer). Hoewel de huisarts geen formele rol speelt in het verzuimproces, heeft zij vaak wel invloed op hoe een werknemer haar situatie beleeft. Ook de aard, duur en intensiteit van medische behandelingen kunnen van invloed zijn op het herstel en het tempo waarin iemand weer aan werk kan denken.

In de praktijk komt het regelmatig voor dat een huisarts een mening geeft over de (on)geschiktheid om te werken. Maar het is belangrijk om te weten dat deze beoordeling niet tot het takenpakket van de huisarts behoort - zij richt zich op medische behandeling, niet op werkhervatting.

Als het gaat om het inschatten van wat iemand (nog) wél kan op werkgebied, is de bedrijfsarts de aangewezen professional. De bedrijfsarts kijkt niet alleen naar de medische situatie, maar ook naar de mogelijkheden tot re-integratie en werkhervatting. Dat maakt haar oordeel leidend bij beslissingen over inzetbaarheid.

De werkgever

De werkgever heeft een belangrijke rol in het 2^{de} spoortraject, Zij is de spil van alle contacten van alle betrokken partijen en informeert uiteraard de werknemer over de te zetten stappen. Het contact met de werknemer is vaak beter als de werknemer gedeeltelijk nog werkzaam is bij de werkgever maar soms is dat niet zo en dan verloopt het contact met de werknemer nog wel eens moeizaam. Omdat de 2^{de} spoor begeleider frequent contact heeft met de werknemer en met de werkgever kan deze daar wel een positieve rol in spelen. Het reïntegratiebedrijf 2^{de} spoor informeert de werkgever actief van wat er allemaal gebeurt. Het is aan de werkgever om daar dan weer wat mee te doen en als het nodig is contact op te nemen met de werknemer. Als het nodig is vraagt een werkgever advies aan de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige met betrekking tot voortzetting van het re integratietraject. Als 2e spoor begeleider zit je dus midden in het speelveld tussen werknemer en werkgever. Loopt het traject anders dan gehoopt of dreigt er ruis op de lijn? Trek dan meteen aan de bel, helder contact voorkomt misverstanden en houdt het traject op de rails.

De bedrijfsarts

Om te beoordelen welke mogelijkheden een werknemer heeft om te werken of een 2^{de} spoortraject te doorlopen, wordt een bedrijfsarts ingeschakeld. Daar stopt de

verantwoordelijkheid van behandelaren die met hun expertise de werknemer van klachten af proberen te helpen. Een bedrijfsarts kan wel besluiten informatie op te vragen bij een behandelaar over de medische situatie en de behandeling. Hiervoor vraagt een bedrijfsarts toestemming aan de medewerker die hiervoor moet tekenen.

Volgens de Arbowet (artikel 14) is de bedrijfsarts degene die beoordeelt of er een medische reden is voor het verzuim. Is iemand echt niet in staat om haar gewone werk te doen door ziekte? Dan geldt het recht op loondoorbetaling (artikel 7:629 BW).

Maar de rol van de bedrijfsarts stopt daar niet. Zij kijkt ook vooruit: wat is de verwachting van het herstel, en hoe kan de medewerker op een verantwoorde manier weer aan het werk? Dit advies vormt de basis voor de verdere re-integratie, inclusief een eventueel 2e spoortraject. Tijdens het hele proces blijft de bedrijfsarts degene die de medische vinger aan de pols houdt.

De uiteindelijke beslissingen en verantwoordelijkheden? Die liggen bij de werkgever. Die neemt de adviezen van de bedrijfsarts mee in het bepalen van de vervolgstappen. Zo vormt de bedrijfsarts eigenlijk het medische kompas binnen het verzuimtraject, terwijl de werkgever koers bepaalt.

De arbeidsdeskundigen

Een arbeidsdeskundige is de specialist in de verbinding tussen mens en werk. Zij kijkt zorgvuldig naar wat iemand wel kan, maar ook naar welke taken te zwaar zijn. Deze beoordeling bepaalt uiteindelijk welke soorten banen geschikt zijn voor een werknemer die aan een 2e spoortraject begint.

Door samen te werken met een arbeidsdeskundige voorkom je dat iemand zich onnodig meldt voor banen die niet passen. De arbeidsdeskundige kent precies de voorwaarden waaronder re-integratie kan plaatsvinden: dat kan terugkeer in de oorspronkelijke functie zijn, eventueel met aanpassingen, of een nieuwe functie bij dezelfde of een andere werkgever.

Aan het einde van het eerste ziektejaar maakt de bedrijfsarts een inzetbaarheidsprofiel, waarin duidelijk staat beschreven wat de beperkingen van de werknemer zijn. Op basis hiervan gaat de arbeidsdeskundige aan de slag. Zij kijkt of de werknemer met die beperkingen nog het eigen werk kan doen of misschien ander werk bij de huidige werkgever. Als dat niet mogelijk is, adviseert de arbeidsdeskundige om een 2e spoortraject te starten.

Wanneer het 2e spoortraject begint, ontvangt de begeleider het rapport van de arbeidsdeskundige. Zo kan hij of zij samen met de werknemer gericht zoeken naar een passende baan, waarbij altijd rekening wordt gehouden met de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer.

Het UWV

Het UWV, oftewel het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, speelt een grote rol in het 2de spoortraject zoals je inmiddels vast al door hebt, maar vaak wel pas wat later in het proces. Ze komen meestal pas in beeld als het 2de spoortraject bijna klaar is en er een WIA-aanvraag moet worden ingediend. Toch kan het UWV ook eerder meedenken, bijvoorbeeld als het re-integratietraject vastloopt en er behoefte is aan een deskundig oordeel.

Stel, een werknemer zegt dat zij niet mee kan werken aan het 2de spoor, terwijl de bedrijfsarts denkt van wel, dan zit je vast. In zo'n situatie kunnen zowel de werknemer als de werkgever bij het UWV om een onafhankelijk oordeel vragen. Het UWV schakelt dan een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige in om de situatie goed te bekijken. Daarbij wordt gekeken naar de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, wat er tot nu toe is gedaan om te re-integreren en of het werk dat wordt voorgesteld daadwerkelijk passend is voor de werknemer.

De spoor 2 begeleider

De 2de spoor begeleider is natuurlijk een belangrijke schakel in het hele proces. Omdat zij nauw samenwerkt met de werknemer, krijgt ze vaak veel informatie, soms zelfs meer dan strikt noodzakelijk is voor haar rol. Daarom is het extra belangrijk dat de begeleider zich bewust is van haar taken en verantwoordelijkheden, en zorgvuldig omgaat met alles wat haar wordt toevertrouwd. Zo blijft het vertrouwen en de professionaliteit gewaarborgd.

De verantwoordelijkheden van de 2^{de} spoor begeleider zijn als volgt

- het opstellen van een intake verslag en plan van aanpak
- het ondersteunen van de werknemer bij het doorlopen van het tweede spoortraject
- het maken van rapportages van alle stappen in het 2^{de} spoor traject
- met de werkgever communiceren bij onvoorziene omstandigheden en stagnatie van het traject bijvoorbeeld als de werknemer aangeeft meer of minder beperkingen

te ervaren dan moet je terugverwijzen naar de werkgever en of de bedrijfsarts of wanneer er twijfel bestaat over of een functie passend is

- bij afronding valt het tweede spoortraject het eindverslag op stellen

Daarnaast vraagt de rol om goede communicatieve vaardigheden richting alle partijen, kennis van de wetgeving en een optimistische natuur.

De belangrijkste rol van de spoor 2 begeleider is natuurlijk om perspectief op ander werk te geven en de werknemer te begeleiden om kansen op ander passend werk te vinden en daarop te reageren.

Maar er zijn natuurlijk situaties waarbij het 2^{de} spoor ondanks alle inspanningen van iedereen niet leidt tot een resultaat in de vorm van werk, ook dan is het de rol van de spoor 2 begeleider om de werknemer bij te staan in het proces. Soms is dat dan gewoon een rouwproces te midden van alle kaders van wetgeving en alle partijen die belangen hebben.

H5 Samen op weg: de keuze voor het juiste spoor 2 bedrijf

Nadat de arbeidsdeskundige heeft aangegeven dat een spoor 2 traject opgestart moet worden hebben jullie 6 weken om dit ook daadwerkelijk op te starten (dit is een eis van het UWV). De arbodienst kan een paar spoor 2 bedrijven voorstellen waar je uit kan kiezen. Maar de keuze is vrij en je kan ieder spoor 2 bedrijf daarvoor inzetten. Uit ervaring weten wij dat het belangrijk is dat de medewerker een goede klik heeft met de begeleider in het 2^{de} spoor. De medewerker betrekken bij de keuze is dus zeker aan te bevelen. In deze stap geven we een aantal punten waar jullie samen op kunnen letten bij het maken van een keuze.

Van belang voor de werkgever:

De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie van de medewerker in de eerste 2 ziektejaren. Vanuit die verantwoordelijkheid is het natuurlijk belangrijk om een spoor 2 bedrijf te kiezen die voldoet aan de (minimale) eisen voor de re-integratie. Zoals het opstellen van het trajectplan en de verdere rapportage. Als werkgever heb je ook (financieel) belang bij het behalen van resultaat. Plaatsing in een baan of een werkervaringsplaats die leidt naar een (betaalde) baan. En natuurlijk wil je als werkgever ook dat het goed gaat met je medewerker. Bij voorkeur natuurlijk herstel en terug in de eigen functie maar als dat niet lukt dan toch zeker een mensgerichte begeleiding in dat proces.

Van belang voor de werknemer:

Als medewerker wil je vooral herstellen en beter zijn. Terug naar werk is niet altijd je prioriteit. Bovendien zijn er zoveel regeltjes en partijen betrokken in het proces dat je door de bomen het bos niet meer ziet. Maar als het eenmaal zover is dat het 2^{de} spoor in beeld komt is het goed je hier toch even goed op voor te bereiden.

Ook voor jou is een goede begeleiding belangrijk op meerdere aspecten. Zo wil je goed geïnformeerd worden over het proces en wat je mogelijkheden zijn. Ook voor jou is het belangrijk dat het verzuimproces goed loopt en mocht het zover komen dat je bij het UWV bent voor een WIA-aanvraag dan wil je ok dat alles in de afgelopen twee jaren goed is gelopen. Ook jij hebt een financieel belang en wilt maximaal je mogelijkheden en kansen benutten op een vervolg van je loopbaan.

Het liefst natuurlijk met iemand waar je communicatief ook goed mee klikt.

We adviseren in ieder geval een kennismakingsgesprek te hebben met de voorgestelde coach voordat jullie van start gaan en hebben een lijstje opgesteld van aandachtspunten voor jullie beiden:

WERKGEVER CHECKLIST

CHECK	AANDACHTSPUNT
	Vraag meerdere offertes op (3) bij verschillende spoor 2 bedrijven, waarbij je zicht krijgt op prijs / kwaliteit, vraag altijd of een vrijblijvend kennismakingsgesprek met de coach mogelijk is voor de werknemer.
	Hoe is de tariefopbouw, per periode of per verrichting
	Vind de begeleiding plaats voor de gehele periode tot de WIA keuring
	Hoe vind de communicatie plaats tussen het spoor 2 bedrijf en jou als werkgever
	Is het 2 ^{de} spoor bedrijf ook beschikbaar voor algemeen advies over het ziekteproces
	Zijn de coaches ervaring in hun vakgebied en hebben zij actuele kennis van de regelgeving
	Is het mogelijk om een vaste coach te krijgen voor de medewerker
	Is de begeleiding individueel of in groepsverband
	Is maatwerk mogelijk
	Zijn de gesprekken op locatie of online
	Welke ervaring heeft de coach met rouwverwerking, acceptatie van.
	Welke methodieken worden er eventueel gebruikt
	Zijn er testen beschikbaar voor de oriënterende fase
	Wordt de medewerker ondersteunt bij het maken van een CV, LinkedIn profiel enz
	Worden er actief vacatures aangeboden
	Heeft het 2 ^{de} spoor bedrijf een netwerk van partijen voor bijvoorbeeld een werkervaringsplaats
	Hoe vindt de verslaglegging plaats en in welke frequentie
	Hoe wordt er om gegaan met vertrouwelijkheid / privacy
	Is er communicatie / afstemming tussen het spoor 2 bedrijf en andere partijen in het proces zoals de arbodienst / UWV
	Wat wordt er van mij als werkgever verwacht richting het spoor 2 bedrijf

WERKNEMER CHECKLIST

CHECK	AANDACHTSPUNT
	Is het mogelijk om vrijblijvend een kennismakingsgesprek te plannen vooraf aan de start van het traject
	Is het mogelijk om een vaste coach te krijgen
	Is de begeleiding individueel of in groepsverband
	Is maatwerk mogelijk
	Zijn de gesprekken op locatie of online
	Welke ervaring heeft de coach met rouwverwerking, acceptatie van.
	Welke methodieken worden er eventueel gebruikt
	Zijn er testen beschikbaar voor de oriënterende fase
	Word ik ondersteunt bij het maken van een CV, LinkedIn profiel enz
	Worden er actief vacatures aangeboden
	Heeft het 2 ^{de} spoor bedrijf een netwerk van partijen voor bijvoorbeeld een werkervaringsplaats
	Hoe vindt de verslaglegging plaats en in welke frequentie
	Hoe wordt er om gegaan met vertrouwelijkheid / privacy
	Wat wordt er van mij verwacht in het proces.

H6 Een helder trajectplan zonder vraagtekens

Het UWV verwacht dat tijdens een 2de spoortraject bepaalde stappen netjes doorlopen worden met de werknemer, en dat hiervan duidelijke rapportages gemaakt worden. In de praktijk merken we dat arbeidsdeskundigen bij het UWV vooral hechten aan een overzichtelijk trajectplan. Dit plan legt helder vast hoe er gezocht wordt naar een nieuwe baan en vormt de rode draad voor alles wat tijdens het traject gebeurt.

Het 2de spoortraject begint vaak met een intakegesprek, dat twee belangrijke doelen heeft: eerst elkaar leren kennen en vertrouwen opbouwen, en daarnaast informatie verzamelen bij de werknemer om een traject op maat samen te stellen. Zelf vinden wij het fijner om het kennismakingsmoment en het intakegesprek apart te houden, zodat er eerst ruimte is voor een ontspannen kennismaking voordat het wat serieuzere intakegesprek plaatsvindt. Zo geef je het traject een goede, persoonlijke start!

Kennismakinggesprek

Voorafgaand aan de intake vind een kennismakinggesprek plaats tussen de re-integratie begeleider en de werknemer. In de vorige stap hebben we al toegelicht dat wij dit een heel belangrijk element vinden. De kennismaking is eigenlijk ook een klik gesprek waarbij de werknemer zich goed moet voelen met de persoon die haar gaat begeleiden. De werknemer en de 2^{de} spoor begeleider zullen voor een langere periode intensief contact met elkaar hebben om een moeilijke opdracht op te lossen. Communicatie kent hierin veel verschillende stijlen. Het is van belang dat beide partijen ook bij elkaar passen en de begeleider kan bieden wat deze specifieke werknemer nodig heeft.

Tijdens de kennismaking zorgt de 2de spoor begeleider ervoor dat de werknemer goed begrijpt wat het 2de spoortraject inhoudt. Vaak is dit voor mensen nog helemaal nieuw en gaan er allerlei emoties mee gepaard. Dankzij de ervaring van de begeleider krijgt de werknemer een duidelijk beeld van wat er gaat gebeuren, wat de begeleider kan betekenen en hoe de werkgever op de hoogte blijft van de voortgang.

Belangrijk om te bespreken is het verschil tussen wat de begeleider moet delen (informatieplicht) en wat privé blijft. Ook worden de verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen het proces uitgelegd, evenals wat zowel de werknemer als de werkgever kunnen verwachten. De begeleider wijst de werknemer ook op de mogelijkheid om een deskundigenoordeel of een second opinion aan te vragen.

Is er sprake van een arbeidsconflict? Geen probleem! Dat staat het 2de spoortraject niet in de weg. De begeleider blijft neutraal, werkt volgens de aanwijzingen van de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige, en zorgt dat het traject gewoon doorgaat.

De intake en het trajectplan

Tijdens het kennismakingsgesprek vraagt de 2de spoor begeleider het arbeidsdeskundige rapport op bij de medewerker. Zo kan ze zich goed voorbereiden op het volgende intakegesprek. Dit rapport zit boordevol belangrijke informatie die nodig is om een effectief trajectplan te maken.

De inzichten van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige vormen de basis van dit plan. Het is essentieel dat het plan realistisch en haalbaar is, daarom moet er goed duidelijk zijn wat de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer zijn.

In het trajectplan staan ook zaken die helpen om de arbeidsmarkt succesvol te benaderen. Hoe kijkt de werknemer zelf naar de situatie? Heeft zij voldoende inzicht in haar energieniveau en toekomstperspectief? Misschien speelt er rouwverwerking of iets anders waardoor het lastig is om vooruit te kijken. We bekijken ook of de werknemer haar persoonlijke kwaliteiten kent, of ze al weet welke richting ze op wil qua werk en hoe goed ze de arbeidsmarkt en sollicitatievaardigheden beheerst. Kan ze zelf actief aan de slag met het zoeken naar werk?

Als al deze punten besproken zijn, ontstaat er een trajectvoorstel. Daarin staat welke ondersteuning de medewerker krijgt en binnen welk tijdsbestek de doelen bereikt moeten worden.

Het UWV formuleert dit als volgt in de *Werkwijzer Poortwachter*.

Het 2^{de} reïntegratieplan wordt opgesteld door de uitvoerder van dat plan. Het bevat ten minste het volgende:

- *een door de uitvoerder vastgesteld persoonsprofiel*
- *een beredeneerd zoekprofiel*
- *een overzicht van rapportage momenten*

De periodieke rapportages geven de werkgever als opdrachtgever en eindverantwoordelijke de mogelijkheid om de voortgang van het reïntegratietraject te volgen en daarmee de vinger aan de pols te houden.

Het persoonsprofiel

Onderdeel van het plan is een persoonsprofiel. Dit is het uitgangspunt waar de medewerker nu staat en daarmee het vertrekpunt binnen het 2^{de} spoortraject. Ook het persoonsprofiel is gebonden aan de kaders van het UWV. Zij schrijven daarover het volgende:

Het persoonsprofiel wordt, rekening houdend met doelbinding en proportionaliteit, vastgesteld aan de hand van een inventarisatie van de opgedane arbeidservaring, specifieke vaardigheden, genoten scholing en gevolgde cursussen, belemmeringen en beperkingen en de persoonsgebonden kenmerken van de arbeidsongeschikte werknemer. Zoveel als mogelijk wordt rekening gehouden met zijn ambities, wensen en voorkeuren.

Voor wat betreft de belemmeringen en beperkingen van de werknemer moet het persoonsprofiel worden gebaseerd op wat de bedrijfsarts daarover heeft aangegeven.

Omdat de te ontplooien re-integratie activiteiten sterk afhankelijk zijn van de functionele mogelijkheden van de werknemer dient bij het opstellen van een 2^{de} spoor reïntegratieplan zoveel mogelijk rekening te worden gehouden met het door de bedrijfsarts afgegeven prognose.

Het zoekprofiel

Ook spreekt het UWV van een zoekprofiel Dit geeft richting aan de branches, functies en werkzaamheden waarbij de werknemer succes kan behalen in het re integratietraject. Het zoekprofiel is in de kern de eindbestemming van het 2^{de} spoortraject.

Het UWV geeft hierbij aan dat voor het zoekprofiel een aantal zaken geïnventariseerd moeten worden :

- de arbeidsmogelijkheden
- de verwerkingsmogelijkheden
- de hervatting mogelijkheden op de actuele arbeidsmarkt

De periodieke rapportages

In het traject voorstel wordt ook gesproken over de momenten waarop er gerapporteerd wordt over de voortgang van het 2^{de} spoortraject. Het is belangrijk om van tevoren afspraken te maken met de werkgever over de wijze waarop er gerapporteerd wordt en welke frequentie. In die periodieke rapportages wordt in ieder geval de volgende punten benoemd:

- het aantal afspraken met de werknemer
- het resultaat van de ingezette coachings en sollicitatieactiviteiten,
- de status van inzichten en ontwikkelde vaardigheden

Hoewel de rapportages op deze punten volledig moeten zijn is de 2de spoor begeleider uiteraard gebonden aan de wetgeving rondom privacy.

Rapportage en privacy

In de verslagen mag alleen gerapporteerd worden over het doorlopen van het proces. De 2^{de} spoor begeleider mag in de verslaglegging geen persoonlijke zaken opnemen. Dit staat in de *Algemene Verordening Gegevensbescherming* AVG. De AVG stelt grenzen aan wat er van een medewerker genoteerd mag worden. In principe mogen er geen gezondheidsgegevens van de werknemer verwerkt worden in de rapportages. Ook zaken als relatieproblemen, verhuizingen en overlijdens van naasten vallen hieronder.

Wat mag er dan wel in de rapportages:

In de rapportages gaat het over twee vragen:

1. welke acties zijn ondernomen en
2. wat gaan we de komende periode doen

Ook het resultaat mag onderdeel zijn van rapportages bijvoorbeeld als het gaat om het doorlopen van het traject en het behalen van doelen. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om afgeronde acties. De werknemer heeft een loopbaan profiel opgesteld, een CV uitgeschreven of een elevator pitch op papier gezet. De spoor 2 begeleider mag er ook een validatie aan koppelen zoals bijvoorbeeld door de werknemer verkregen inzicht en ontwikkelde vaardigheden dan wordt er bijvoorbeeld opgeschreven dat de werknemer een loopbaan richting gekozen heeft en goed weet hoe hij dat moet verwoorden.

Ook de werknemer heeft verplichtingen tot rapportage. Zij moet zich ook verantwoorden voor de acties ten opzichte van het UWV. Zeker bij het aanvragen van een WIA uitkering. Als de werknemer in het 2^{de} spoortraject aan de slag gaat met jobhunting en solliciteren dan moet zij deze acties zelf ook bijhouden. Deze activiteiten vormen het bewijs dat de werknemers zich daadwerkelijk ingezet heeft om passend werk te vinden

Het UWV ziet de volgende acties als sollicitatieactiviteiten:

- solliciteren op een vacature
- een open sollicitatie sturen
- een sollicitatiegesprek voeren bij een werkgever
- het CV plaatsen op een vacaturewebsite
- zich inschrijven bij een uitzendbureau, detacheringsbureau, arbeidspool of invalpool
- bellen voor werk met een werkgever
- langsgaan voor werk bij een werkgever solliciteren via een uitzendbureau of website en assessment of test doen voor een functie
- een netwerkgesprek voeren
- een workshop volgen over het zoeken van werk

...

H7 De route verdeeld: 3 fases van het 2^{de} spoortraject

Een spoor 2 traject is opgebouwd uit 3 fases:

De Persoon

- rouwverwerking
- acceptatie
- uitwerking persoonsprofiel

Arbeidsmarktoriëntatie

- Uitwerking zoekprofiel (de kortste weg naar werk)
- arbeidsmarkt verkenning
- onderzoek scholings noodzaak
- actualiseren CV

Werk

- arbeidsmarkt benadering
- inzetten werkervaringsplek
- sollicitatie en presentatie

Persoon

Mensen houden graag vast aan wat ze hebben. Ook werknemers willen vaak vasthouden aan het dienstverband bij de huidige werkgever.

Voor werknemers is de start van een 2^{de} spoortraject over het algemeen dan ook emotioneel er is sprake van een verlies van zekerheid. De werknemer moet deze verandering verwerken en zich aanpassen aan de nieuwe realiteit.

Indien het 2^{de} spoortraject parallel loopt met het 1^{ste} spoor ligt er een extra uitdaging voor de 2^{de} spoor begeleider om de neiging van de meeste mensen om vast te houden aan het vertrouwde te scheiden van wat werkelijk beter is voor de werknemer. Sommige mensen bijten zich zo hard vast in het 1^{ste} spoor dat er geen energie en ruimte meer is voor het 2^{de} spoor.

Bij de start van het 2^{de} spoor gaat de medewerker door de eerste fase van rouwverwerking. Verschillende negatieve gedachtes gaan door haar heen. Zoals bijvoorbeeld : Ik kan mijn werk niet meer doen, ik heb geen werk meer, ze zullen wel van me af willen, niemand zit er meer op mij te wachten, ik ben oud, ik ben te ziek, straks heb ik geen inkomen meer enz enz.

Het is belangrijk dat de 2^{de} spoor begeleider aandacht geeft aan de rouwverwerking en onderzoekt wat de werknemer op dat moment nodig heeft om het oude werk los te laten. Een goede samenwerking met de werkgever is hierbij van belang. Ook de werkgever speelt een belangrijke rol in het proces van afscheid nemen van de werknemer om ruimte te maken voor een nieuwe toekomst.

De rouwverwerking kent verschillende fases : in de eerste plaats ontkenning, dan volgt er vaak boosheid, vervolgens gaat de werknemer onderhandelen en ziet allerlei mogelijkheden om bij de eigen werkgever te blijven en uiteindelijk is er een keerpunt. Als de medewerker los kan laten is er de aanloop naar acceptatie.

De 2^{de} spoor begeleider speelt een belangrijke rol in het proces van acceptatie door de werknemer van het 2^{de} spoortraject zelf en het idee om een nieuwe baan te vinden die bij haar past. De kwaliteit van deze stap is bepalend voor de rest van het traject. Bij stap 5 hebben wij al aangegeven dat het belangrijk is bij het maken van een keuze voor een 2^{de} spoor bedrijf wat de werknemer nodig heeft. Kijk bij die keuze samen ook naar de kwaliteit van de 2^{de} spoor begeleider als het gaat om de persoonsfase en de methodiek voor rouwverwerking en acceptatie.

Als de werknemer eenmaal zover is dat zij kan accepteren dat zij zich moet richten op ander werk en haar eigen werk moet gaan loslaten. Kan het persoonsprofiel verder uitgewerkt worden. Bij het opstellen van het traject voorstel, bij de intake is er al een persoonsprofiel opgesteld. Na de acceptatie kan dit beter ingericht en aangevuld worden. Het advies is om gebruik te maken van persoonlijkheidstesten om hier meer richting aan te geven. Ook allerlei andere testen kunnen ingezet worden bijvoorbeeld om waarden, interesses en drijfveren van de werknemer te onderzoeken maar ook competenties, capaciteiten en de kennis en werkervaring kan in beeld gebracht worden.

Arbeidsmarktorientatie

Na de uitwerking van het persoonsprofiel kan de werknemer samen met het 2^{de} spoorbedrijf aan de slag met het **zoekprofiel**. Deze is ook al eerder opgesteld in het traject voorstel maar bij de oriëntatie op de arbeidsmarkt wordt dit profiel verder uitgewerkt op basis van het uitgewerkte persoonsprofiel. Het doel van deze fase is het inzicht vergroten in de eigen vaardigheden en een arbeidsmarkt profiel en baan analyse op te stellen. In de uitwerking van het zoekprofiel maakt de werknemer samen met de 2^{de} spoor begeleider een overzicht met in elk geval :

- een lijst van passende functies en beroepen
- een analyse van favoriete sectoren en soorten bedrijven waarin de medewerker wil werken
- een lijst van organisaties om te volgen en of te benaderen

In de arbeidsmarktorientatie fase besteedt het 2^{de} spoorbedrijf ook aandacht aan de noodzaak om in te zetten op **scholing**. Als er bijvoorbeeld nauwelijks passende functies gevonden kunnen worden is scholing nodig. Een omscholingstraject kan de werknemer naar het gewenste kennis en vaardigheidsniveau brengen om de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten. Een omscholingstraject is gericht op een ander vakgebied dan het vakgebied waarin de werknemer is opgeleid en tot op heden gewerkt heeft. De werknemer krijgt met zo'n traject niet alleen nieuwe kennis

en vaardigheden ook zijn geloof in eigen kunnen neemt toe en het vergroot de mate waarin zij kan denken in kansen en mogelijkheden. Uiteraard gaat een omscholingstraject om bredere inzetbaarheid van de werknemer. Scholing is niet bedoeld voor positieverbetering. Dit kan natuurlijk wel een positief neveneffect zijn van het traject. Het 2^{de} spoor bedrijf kan samen met de werknemer een scholingsvoorsel opstellen en indienen bij de werkgever. Als de werkgever akkoord is zal deze de kosten van de scholing betalen. Er kan afgesproken worden dat de kosten van scholing met een later door de werknemer te ontvangen transitievergoeding worden verrekend.

De uitkomsten van de persoonsfase en de arbeidsmarktfase zijn de input voor het opstellen van een **CV en een presentatie** van de werknemer In de zoektocht naar passend werk.

Hierna komt de werknemer In de werkgerichte fase. De laatste fase van het 2^{de} spoor traject. De werknemer heeft op dit moment een goed beeld van zijn eigen persoonsprofiel en heeft zich voldoende georiënteerd op de arbeidsmarkt. Dit is het moment dat de werknemer klaar is om potentiële werkgevers te benaderen.

In de werkgerichte fase is de **werkervaringsplek** een mooie mogelijkheid om de werknemer te stimuleren ook buiten de bekende kaders te kijken en arbeidsritme op te doen. Bij een werkervaringsplek (of detachering) blijft de werknemer in dienst bij de eigen werkgever maar verkent ondertussen andere mogelijkheden binnen het 2de spoortraject. Zo komen ook functies en sectoren in beeld waarin de werknemer nog geen ervaring heeft en werkt zij aan competenties die bij een nieuwe baan van toegevoegde waarde kunnen zijn.

De ervaring leert dat deze aanpak in de begeleiding van het 2^{de} spoortraject de kans op motivatie voor een nieuwe betaalde functie vergroot ook kan de inlenende werkgever waar de werknemer werkervaring opdoet met kan hem kennismaken. De duur en de inhoud van de werkervaringsplaats bespreek je samen met werknemer, de inlenende werkgever en de huidige werkgever. Een werkervaringsplaats hoeft niet perse gericht te zijn op betaald passend werk maar dat kan wel en in dat geval is het beter een formele **detachering** af te spreken. De omvang van het detacheringen is afhankelijk van de mogelijkheden van de werknemer, het aantal uren wat de inlener kan bieden. De duur van de detachering is afhankelijk van de situatie.

Werkervaringsplaatsen en detachering bieden voor alle partijen voordelen de werknemer kan snel aan het werk met behoud van zijn arbeidsrechtelijke positie, hij blijft immers bij zijn eigen werkgever in dienst. Ook is het goed om met detachering los te komen van de eigen werkgever Het is een onderdeel van het rouwproces daarnaast kan de inlenende werkgever zonder financieel risico een werknemer op proef laten werken. De werknemer is natuurlijk nog in dienst bij de eigen werkgever. Ook is er mogelijk een voordeel voor de eigen werkgever. Als de inlenende

werkgever een vergoeding betaalt voor de detacherings werkzaamheden dan dalen de lasten voor de eigen werkgever. Kortom werkervaringsplaats / detachering s een win win voor alle partijen in het 2^{de} spoor proces.

Sollicitatie en presentatie zijn ook een onderdeel van de werkgerichte fase. Zelfstandig solliciteren en het benaderen van potentiële werkgevers staan hierin centraal. Concreet gaat de werknemer aan de slag met het opstellen van een CV, het schrijven van een sollicitatiebrief en het voeren van sollicitatiegesprekken. Met een goed beeld van het persoonsprofiel en voldoende oriëntatie op de arbeidsmarkt gaat de werknemer aan de slag met het benaderen van potentiële werkgevers. In deze fase is het noodzakelijk dat zij zich goed weet te presenteren en de 2^{de} spoor coach begeleidt de werknemer in het benaderen van haar eigen netwerk en spoort haar aan om gebruik te maken van sociale media.

H8 Slimme routes: AI als kompas in re-integratie

Wordt geschreven in docs

H9. Laat het spoor 2 bedrijf een eindrapportage opstellen

Het eindstation van het tweede spoor traject

In de vorige stappen hebben we uitgelegd hoe het tweede spoortraject in grote lijnen werkt en welke regels daarbij horen. Aan het eind van het traject komt er, als er (nog) geen nieuwe baan is gevonden, een belangrijke laatste stap: het opstellen van een eindrapportage door het tweede spoorbedrijf. Deze rapportage is bedoeld voor het UWV en maakt onderdeel uit van het re-integratieverslag (RIV), dat wordt ingediend bij een WIA-aanvraag.

Soms zit een medewerker op dat moment al op een werkervaringsplek, of is er nog geen concrete plaatsing gerealiseerd. Ook dan is de eindrapportage verplicht en wordt deze meegestuurd met het RIV. Dit verslag helpt het UWV een goed beeld te krijgen van wat er allemaal is gedaan om passend werk te vinden voor de medewerker.

De basis voor het eindrapport is het eerder opgestelde trajectvoorstel. In het eindverslag wordt teruggekeken: wat hebben de medewerker en de tweede spoorbegeleider precies gedaan? Hoe is het traject verlopen? De rapportage bevat onder andere de volgende onderdelen, afgestemd op de richtlijnen van het UWV:

- het aantal contactmomenten tussen het 2^{de} spoorbedrijf en de werknemer
- het aantal telefonische contacten en mailwisselingen
- eventuele verlofperiodes van de werknemer
- de verrichte activiteiten door de werknemer en de coach
- de ingezette interventies zoals bijvoorbeeld scholing training of werkervaringsplaatsen
- de sollicitaties van de werknemer
- alle andere activiteiten die zijn ondernomen om een andere baan te bemachtigen
- communicatie met andere partijen dan de werknemer in het proces (zoals de werkgever, de arbeidsdeskundige, de bedrijfsarts, het UWV)

Ook kan er een stukje in opgenomen worden over de samenwerking tussen partijen, over bijvoorbeeld de sfeer, eventuele belemmeringen, de communicatie enz.)

H10. De menselijke maat: emoties en afscheid nemen

Goed afscheid nemen is goed herstarten!

Het 2^{de} spoor traject gaat eigenlijk ook over afscheid nemen. Voor de medewerker van hoe zij was voor de ziekte, van het eigen werk, van collega's, van comfort en zekerheid. Voor de werkgever van haar gewaardeerde medewerker, collega. Ervaring, kennis, gezelligheid en sfeer zullen gemist worden.

Er spelen bij beide partijen vaak veel emoties in dit proces. Het is de rol van de spoor 2 coach om die emoties te erkennen en te bespreken.

Het is onze visie dat erkenning en acceptatie van wat er speelt belangrijk is om verder te kunnen gaan.

Een goede methode om te leren verder te gaan is ACT Acceptance & Commitment Therapy van Steven C. Hayes (ACT)

De stap naar verandering niet durven nemen is namelijk vaker gebaseerd op belemmerende gedachten dan op feiten. De Acceptance & Commitment Therapy van Steven C. Hayes (ACT) is een relatief nieuwe vorm van therapie uit de stroming van de positieve psychologie, die belemmerende gedachten omzet in acceptatie van bestaande problemen om tot een oplossing te komen waar men volledig achter gaat staan.

Een ACT coach moedigt mensen aan om hun gedachten en gevoelens te omarmen in plaats van er tegen te vechten of zich schuldig te voelen. Het doel van ACT is om welbevinden te vergroten door het ontwikkelen van psychische flexibiliteit. De coach begeleidt bij het streven naar meer acceptatie van gedachten en gevoelens door middel van gecommitteerde actie.

ACT richt zich niet op het genezen van maar op het doen toenemen van welbevinden en baseert zich daarbij op de definitie van de World Health Organisation (WHO). Die stelt dat geestelijke gezondheid een staat van welzijn is waarbij het individu zijn eigen mogelijkheden realiseert, kan omgaan met de normale stress van het leven, productief en effectief kan werken en een bijdrage kan leveren aan zijn gemeenschap.

Accept : aanvaard gedachten en gevoelens, en wees aanwezig in het moment

Choose : kies waarden die voorzien in je behoeften en die betekenisvol zijn

Take Action : onderneem de actie die voortkomt uit die waarden

Onze coaches omarmen de ACT methodiek

In de toolkit meer over de ACT training bij verandering van werk.



Over de auteurs

Nawoord

