



# jobport



*Welkom bij de Masterclass  
Wet verbetering poortwachter proof  
werken en rapporteren*



[-> Volg Jobport](#)  
[-> Link met Marjol Nikkels](#)  
[-> Link met Conchita Koster](#)  
[-> Link met Ton Koole](#)

**Start 13:00**



- Graag je microfoon uitzetten
- We sturen je de presentatie na
- Vragen graag stellen via de chat (zie rechtsboven)
- Tijdsduur: ±4 uur (incl. pauze)
- De masterclass wordt opgenomen

# MASTERCLASS POORTWACHTER PROOF RAPPORTEREN



**Marjol Nikkels**

Bestuurslid RSC &  
Directeur CS opleidingen



**Conchita Koster**

Casemanager RCCM en  
sanctiespecialist



**Ton Koole**

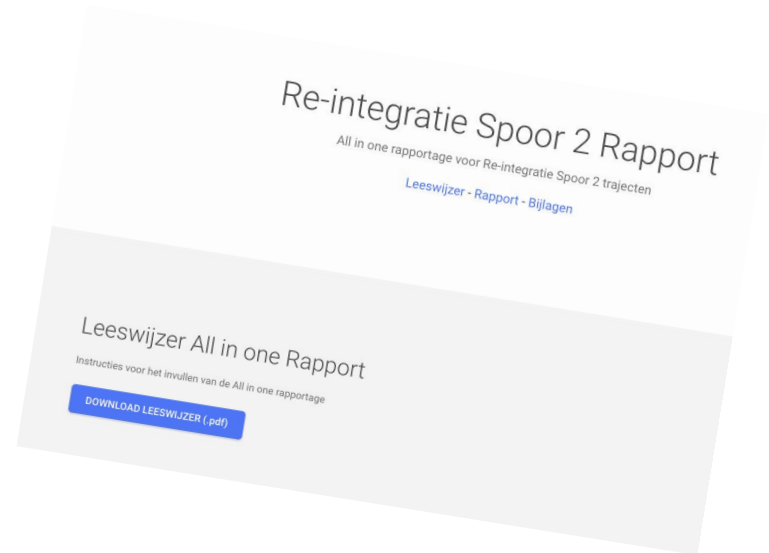
Directeur Verzuim en  
Re-integratie Jobport

# Agenda

- Intro (Ton)
- Wet verbetering poortwachter en wat spoor 2 inhoudt (de kern) (1,5 uur, Marjol)
- pauze (10 min)
- Wet verbetering poortwachter proof te werk gaan en dit op de juiste manier rapporteren. (Conchita)
- Sancties voorkomen (middels onderbouwing zoekprofielen) (Conchita & Ton)
- Kahoot (30 min)
- presentatie All in one rapportage (Ton & Conchita)



- Graag je microfoon uitzetten
- We sturen je de presentatie na
- Vragen graag stellen via de chat (zie rechtsboven)
- Tijdsduur: ±4 uur (incl pauze)

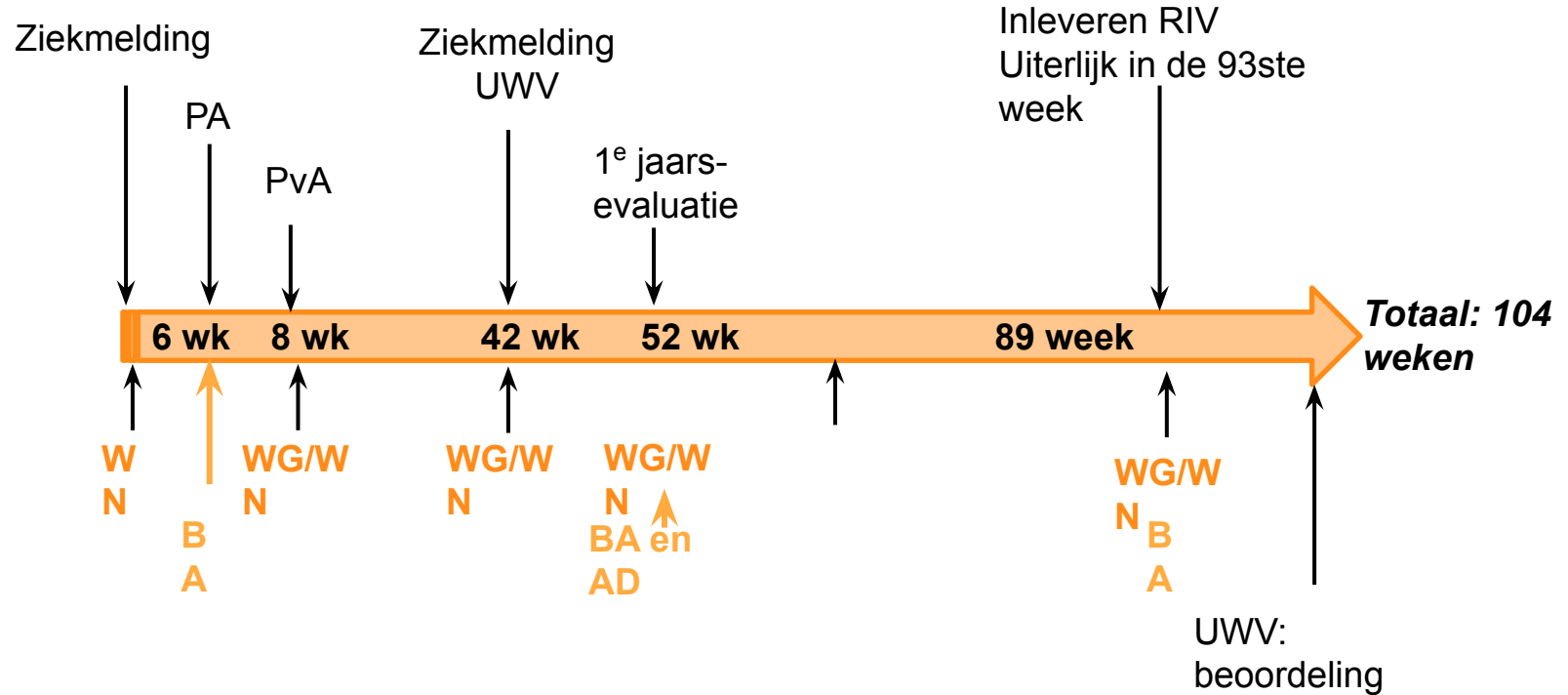


# Keuze overheidsbeleid: wie werken kan, moet werken

- Overheidsbeleid: arbeidsparticipatie omhoog
  - Acceptatieplicht om passende arbeid te aanvaarden t.b.v. behoud van loon of uitkering
  - Werken financieel meer lonend maken
  - Re-integratie subsidies voor langdurig werklozen & arbeidsongeschikten
  - Een leven lang leren
- WGA: werk gezocht alsjeblieft
  - Hogere WGA loonaanvulling indien persoon tenminste 50% van resterende verdien capaciteit (met witte baan) verdient
- De beste sociale zekerheid is het hebben van een baan
  - Overheidszorg blijft voor personen die echt niet kunnen, oftewel die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn



# Mogelijkheden benutten / vergroten vanaf dag 1



# A.O. : Rechten en plichten van werkgever en werknemer

- Werkgever
  - Loondoorbetalingsplicht bij ziekte (104 weken)
  - Re-integreren en aanbieden van passend werk
  - Vastleggen re-integratietraject
- Werknemer
  - Recht op ziekingeld (104 weken)
  - Meewerken met de re-integratie
- Bij niet meewerken: eerst schriftelijk waarschuwen met redelijke termijn daarna:
  - Loonopschorting: niet invullen informatieplicht
  - Loonstop: niet meewerken, belemmeren genezing, weigeren passend werk



# Loonstop en loonopschorting

- Loonstop (art 7:629 lid 3 BW): (tijdelijk) geen recht op loon
  - bij opzet of bij geven van valse informatie in het kader van functievereisten
  - Gedurende de tijd dat werknemer zonder deugdelijke grond:
    - zijn genezing belemmert of vertraagt
    - weigert passende arbeid te verrichten
    - niet meewerkt aan redelijke voorschriften / maatregel
    - niet meewerkt aan opstellen, evalueren of bijstellen plan van aanpak
    - de WIA-aanvraag te laat indient
- Loonopschorting (art. 7:629 lid 6 BW): loon met terugwerkende kracht betalen als werknemer alsnog meewerkt
  - niet naleven controlevoorschriften



# Voorwaarden loonstop - loonopschorting (7:629 lid 7 BW)

- Schriftelijke waarschuwing
- Heldere omschrijving van geëiste actie en niet loon opschorten daar waar loonstop de sanctie is!
- Redelijke termijn om alsnog aan vereisten te voldoen
- Feitelijk opleggen van sanctie, anders sanctioneert UWV de werkgever bij beoordeling re-integratieverslag.





# Re-integratieverplichtingen werkgever

- **Artikel 7:658a BW**
- Verplichting om passende arbeid aan te bieden of arbeid waar mogelijk passend te maken.
- Zowel binnen als buiten het bedrijf (1e en 2e spoor).
- Voorstel werknemer moet gemotiveerd door werkgever worden weerlegd.
- Grotere inspanningsverplichting indien veel personeel in dienst en/of bij arbeidsongeval.



# Re-integratieverplichtingen werknemer

- **Artikel 7:660a BW**
- Werknemer moet passende arbeid aanvaarden en positief ingaan op redelijke voorstellen van werkgever
- Voldoet werknemer niet aan re-integratieverplichtingen dan heeft werkgever de sanctiemogelijkheden ex artikel 7:629 lid 3 en 6 BW (loonstop en loonopschorting).



# Structureel functioneel beperkt (SFB): WIA

- Alle personen met een WIA-uitkering (WGA of IVA)
- Persoon < 35% a.o. die bij oude werkgever in dienst kan blijven is GEEN sfb (dus ook geen Ziektewet vangnet voor bestaande werkgever).
- De no risk polis geldt wel voor nieuwe werkgever indien 35-minner:
  - niet bij de oude werkgever kan blijven
  - zijn oude werk (bedongen arbeid) niet meer kan doen
  - en hij 13 weken voor de WIA aanvraag nog niet werkzaam was in een nieuw dienstverband.



# Proefplaatsing

- Voor personen in de WW / WIA / ZW die zonder proefplaatsing moeilijk werk kunnen vinden
- Bij WW: minstens 3 maanden werkloos
  - Tenzij jonger dan 27 jaar en geen startkwalificatie (een havo-, vwo-, mbo-niveau-2-diploma of hoger diploma) heeft.
- Of personen die in de ZW / WIA zitten en niet meer kunnen werken in de oude functie
  
- Duur 2 maanden: verlenging mogelijk naar 6 maanden in uitzonderlijke gevallen (grote afstand tot arbeidsmarkt)



# No-riskpolis en loonkostenvoordelen

Status	Loondoorbetaling	LKV (2018)
WIA-uitkering: nieuw in dienst	No-risk voor 5 jaar	3 jaar € 6.000
WIA-uitkering: blijft in dienst	ZW-vangnet 5 jaar	1 jaar € 6.000
WAO-uitkering: nieuw in dienst	No-risk voor 5 jaar	2 jaar € 6.000
Doelgroep banenafpraak of WAJONGER in dienst	Onbeperkt no risk	3 jaar € 2.000
Ziekte als gevolg van zwangerschap	No-risk	
Orgaandonatie	No-risk	
Doelgroepverklaring: Uitkering > 56 jaar	Tijdelijke compensatieregeling no-risk na 13 weken bij langer dan jaar werkloos en in dienst in 2018 <sup>en</sup> 2019	3 jaar € 6.000



# Belangrijke processen en betrokken partijen

	Verzuim-begeleiding	Interventies	Passend werk	Tweede spoor	WIA-aanvraag	Begeleiding WGA-er
<b>Bedrijfsarts</b>	Bepaling mogelijkheden	Initiatief en verwijzing	Bepaling mogelijkheden Opbouwschema	Bepaling mogelijkheden	Actueel oordeel	Bepaling mogelijkheden
<b>Arbeids-deskundige</b>	Vertaling mogelijkheden in werk		Vertaling mogelijkheden in werk	Vertaling mogelijkheden in werk	Arbeids-deskundige rapportage	Vertaling mogelijkheden in werk
<b>Arbodienst (afhankelijk van contract)</b>	Casemanager indien afgesproken	Uitvoering				
<b>Verzekeraar</b>	Uitkering	Co-financiering		Co-financiering		Co-financiering Uitkering
<b>UWV</b>			Deskundigen Oordeel		RIV-toets Beoordeling verzekerde	Voorschot
<b>Dienst-verleners</b>		Uitvoering		Uitvoering		Uitvoering



# Vragen aan de bedrijfsarts

- Ziekte en of gebrek?
- Onder welke voorwaarden mag de werknemer arbeid verrichten?
- Beschrijf de voorwaarden voor re-integratie en gebruik daarvoor een UWV-conform FML (Inzetbaarheidslijst)
- Is er sprake van een medisch arbeidsverbod?
- Is er sprake van een arbeidsconflict?
- Is er sprake van een gezonde reactie op een ongezonde situatie?



# Meest voorkomende vragen

- Wat is de prognose van de start van werkhervatting?
- Wat is de prognose ten aanzien van de opbouw van belastbaarheid?
- Hoe lang moeten we rekening houden met beperking x, y en z?
- Is het eigen werk als re-integratiedoel volledig haalbaar?
- Zijn de beperkingen duurzaam van aard?
- Zijn er mogelijkheden om de re-integratie te bevorderen?
- Zijn er blokkerende factoren die de werkgever kan oplossen?
- Welke interventies kunnen versnelling brengen in de re-integratie?
- Is deze baan passend voor werknemer ? (beschrijving bijvoegen)
- Is er een richtlijn van toepassing?





# Werknemer is het niet eens met bedrijfsarts?

## Second opinion door andere bedrijfsarts

- Uitsluitend over medisch oordeel van bedrijfsarts
  - Meestal in begin ziekteperiode
- Voor rekening werkgever
- Niet bij eigen arbodienst
- Eerste bedrijfsarts blijft leidend!



# Betrokken partijen: arbeidsdeskundige

- Kent de arbeidsdeskundige het bedrijf en de verschillende functies/werkzaamheden?
- Duidt de AD concrete functies (in- en externe)?
- Kent de AD de huidige wetgeving?
- Benoemt de AD salarisindicaties?
- Werken de AD en de BA goed samen?
- AD op de stoel van de andere professional (BA, CM, LG)?
- Loonwaarde bepalen door de AD?



# Beleid aanpak langdurig verzuim

- Het beleid over langdurig verzuim geldt voor alle spelers (intern en extern) en moet dus niet alleen bij HRM/P&O bekend zijn.
  - Procesbeschrijving
  - Rollen
  - Eerste en tweede spoor activiteiten
  - Eerstejaarsevaluatie en opschudmoment
  - GBM en GDBM
  - Bepalingen m.b.t. de Loondoorbetaling (CAO regelingen)
  - Financiële gevolgen voor de werknemer
  - Aanvragen keuring en uitkering



# Overige betrokken partijen

- Intern:
  - OR / PVT
  - HR
  - Financiële afdelingen
  
- Extern
  - Juridische ondersteuning in- of extern
  - Brancheorganisaties, -regelingen en ondersteuning
  - 2e spoor samenwerking zoals poortwachtercentra
  - Expertisecentra: STECR
  - Verzekeraars

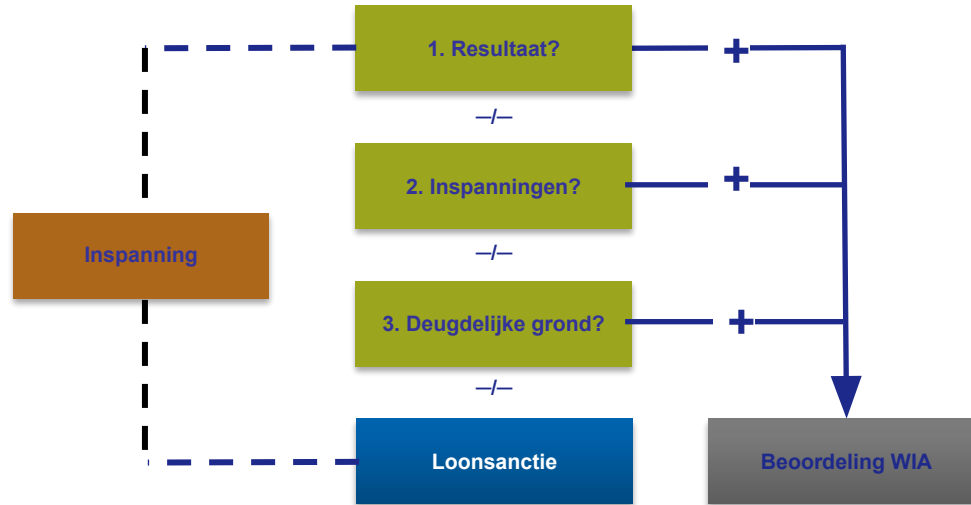


# **De WIA-aanvraag**

## **Toetsing van re-integratieverslag**



# WIA-aanvraag: Werkwijzer poortwachter Toetsing van re-integratie verslag



# WIA-aanvraag: RIV-toetsing

## Hoe kijkt UWV tegen de inspanningen aan?

- Samengevat antwoord geven op de volgende vijf vragen:
- Is de werknemer geschikt of geschikt te maken voor eigen werk?
- Is het eigen werk aan te passen?
- Is er ander passend werk binnen het bedrijf? (spoor 1 – ook onderzoek op taken)
- Is een traject naar re-integratie bij een andere werkgever gestart? (spoor 2)
- Heeft u zich op tijd deze vragen gesteld en daarop actie ondernomen?



# Verzekeringsarts nog betrokken bij de RIV-toetsingen

Het plan dat advies bedrijfsarts leidend zou zijn bij de RIV-toetsing is besluitvorming voor nieuw kabinet

## BA (bedrijfsarts)

Adviseren

Begeleiden

IZP

Preventie

Bescherming

## VA (verzekeringsarts) bij UWV

Objectiveren

Beoordelen

FML

Arbeidsperspectief

Participeren





# Deugdelijke grond

## Wel

- + Opvolgen van een inadequaat deskundigenoordeel UWV
- + Geen ontslag andere werknemer
- + Onevenredige belasting andere werknemers
- + Covid-19 addendum : bedrijfssluiting, geen proefplaatsing mogelijk omdat er geen begeleiding is

## Niet

- Inadequaat advies deskundige(n) zoals bedrijfsarts, tweede spoor
- Vakanties
- Krimp onderneming
- Te hoge kosten (betalingsonmacht)



# WIA-aanvraag: Loonsanctie/bekorten (I)

- Sanctiegronden en risicofactoren:
  - Omvang passende arbeid (uren) sluit niet aan
  - Herplaatsingskans niet benut, meteen/te vroeg spoor 1 afgesloten en spoor 2 gestart, denk aan deugdelijke onderbouwing (inzichtelijk en gemotiveerd)
  - Spoor 1 onvoldoende onderzoeken
  - Spoor 2 geheel niet, te laat of niet adequaat ingezet
  - Onterechte (periode) GBM of tijdsbeperking:  
re-integratiebelemmerend advies van BA
    - Andere mening van bedrijfsarts tov verzekeringsarts over mogelijkheden van werknemer levert per 1-1-2021 geen loonsanctie meer op
  - STECR/NVAB niet gevolgd (bijv. arbeidsconflict)
  - Werknemer die niet meewerkt niet aangepakt
  - Organisatieproblemen laten leiden



# WIA-aanvraag: Loonsanctie/bekorten (II)

- Bij sanctie
- Werkgever moet kunnen reageren/kans krijgen toe te lichten
- LLC: landelijke loonsanctiecommissie
- Beslissing: uiterlijk 6 weken voor EW
  
- Let op: Werkgever altijd verantwoordelijk



# WIA-aanvraag: Loonsanctie/bekorten (III)

- Sanctieduur standaard 52 weken
  - Motivatie loonsanctie in rapportage VA/AD met vermelding herstel en vereist resultaat
  - Voor bezwaar vatbare beslissing
- Beëindiging:
  - Reparatie tekortkoming
  - Bij spontane herplaatsing (plotseling vrijgekomen functie) of bij ontstaan GBM
  - Werknemer werkt niet mee en werkgever heeft alles gedaan (behalve ontslag)
- Duur: 3 weken voor akkoord, 6 weken WIA beoordeling



# Beoordeling WIA: wie doet wat?

- Rol verzekeringsarts
  - ziekte/gebrek, FML, GBM, prognose, duurzaamheid, urenbeperking
- Rol arbeidsdeskundige;
  - Maatman, maatmanloon en -uren, theoretische (CBBS) en praktische verdiencapaciteit
- De beschikking (voor bezwaar vatbaar)
  - Uitkomst: <35%, WGA 35-80%/80-100%, IVA (duurzaamheid)
- Wie krijgt welke stukken
  - Beschikking, rapport



# Volledig arbeidsongeschikt op medische gronden ; Geen benutbare mogelijkheden (GBM)

- De klant is opgenomen in een ziekenhuis of erkende zorginstelling
- De klant is bedlegerig (grootste deel van de dag en langdurig)
- De klant is in grote mate ADL-afhankelijk
- De klant disfunctioneert persoonlijk en sociaal als gevolg van een ernstige psychische stoornis.
- De klant heeft sterk wisselende mogelijkheden/verlies van mogelijkheden binnen 3 maanden tot een jaar



# Volledig arbeidsongeschikt op arbeidskundige gronden

- Volledig a.o. op arbeidskundige gronden komt meeste voor

Er is een FML (functionele mogelijkhedenlijst) opgesteld door de verzekeringsarts, maar de arbeidsdeskundige kan niet tenminste 3 geschikte functies uit het CBBS halen



# Verschil resterende verdiencapaciteit en praktische verdiencapaciteit

Loonverlies bepaalt mate van arbeidsongeschiktheid

Twee methoden om verdiencapaciteit te bepalen

- Resterende verdiencapaciteit conform CBBS
- Praktische verdiencapaciteit conform loonwaarde te verdienen bij de werkgever in arbeid conform structureel functionele mogelijkheden
- UWV kiest hoogste verdiencapaciteit voor de WIA-beoordeling

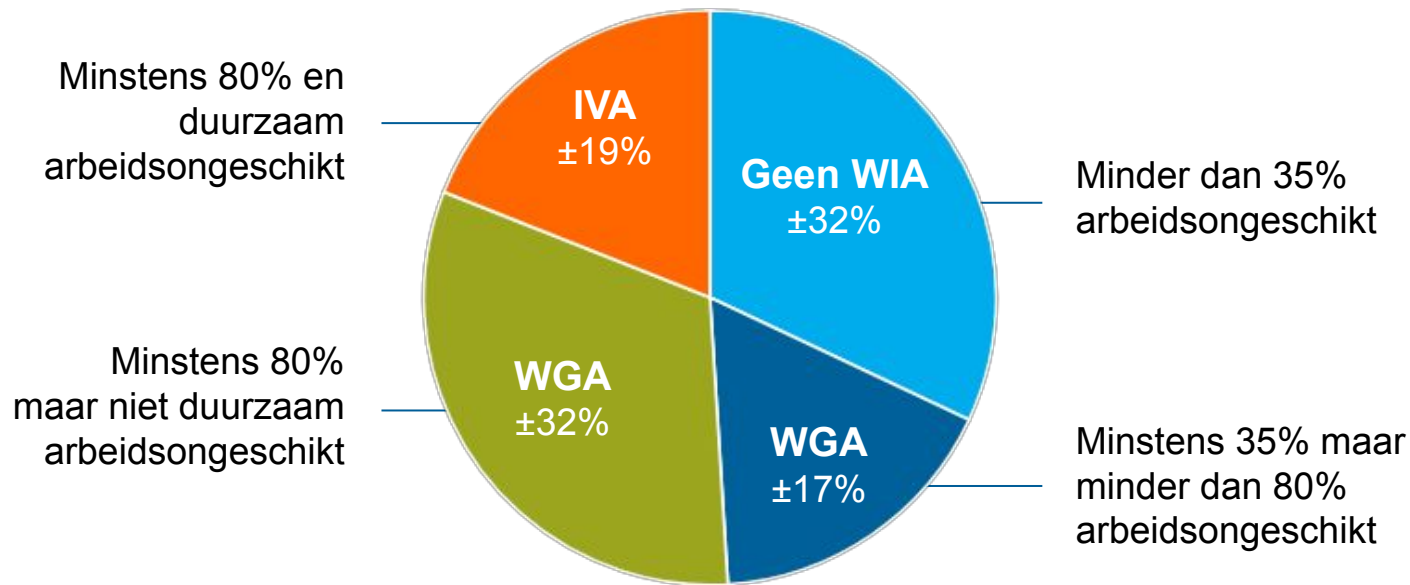
**Conclusie: al vooraf nadenken voor einde wachttijd over hoogte loonwaarde na 104 weken ziekte**





# Uitkomst WIA beoordeling

Loondoorbetaling of Ziektewet na 2 jaar  
Beoordeling door UWV

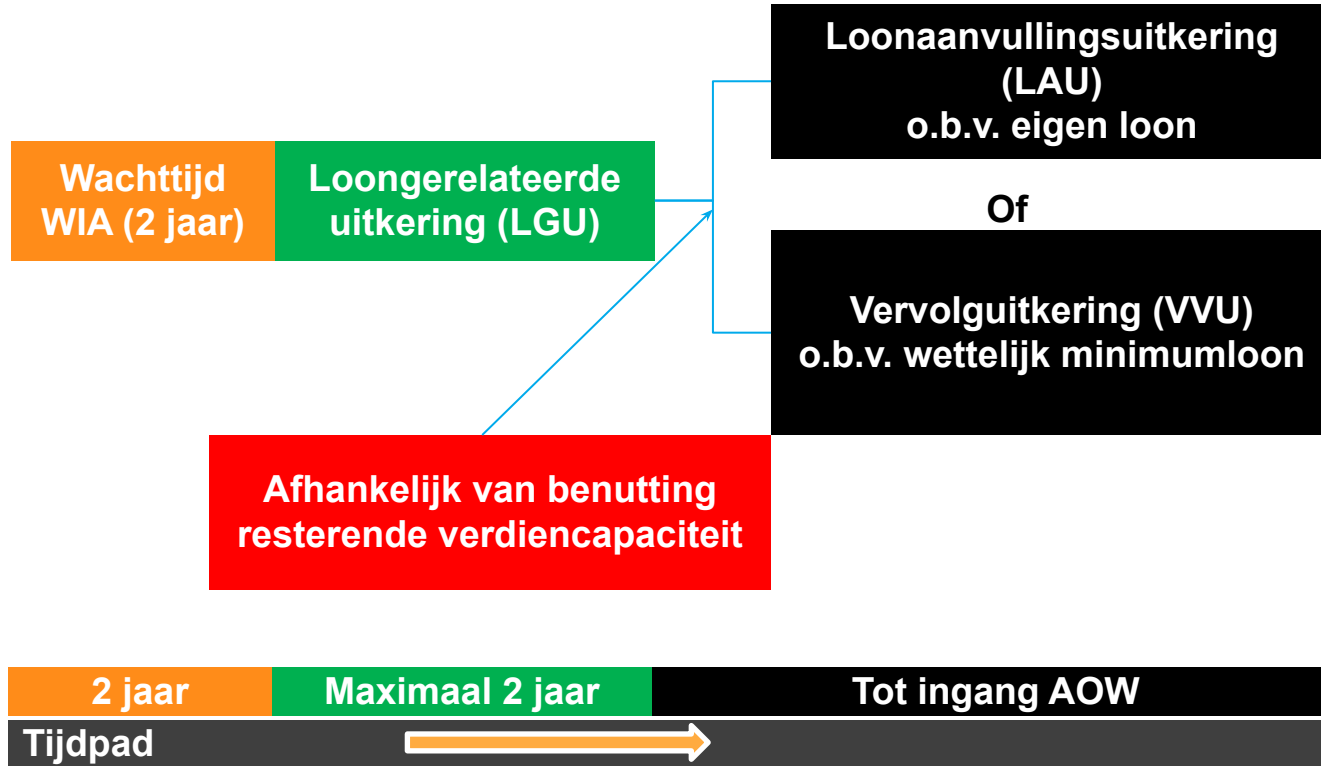


# Voorschot uitkeringen door UWV

- Achterstanden bij UWV □ vertraging WIA beslissing
- Wettelijke termijn voor WIA-claimbeoordeling is 8 weken
- (Ex-)werknemer krijgt voorschot van UWV
- Sinds sept. 2021 geen terugvordering meer van te hoog voorschot
- Wel verrekening met WW of WIA-uitkering
- Indien in refertejaar weinig inkomen is verdiend dan is voorschot vaak te hoog



# Regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikt (WGA)



# Werk extra belangrijk na de LGU

Na de LGU of als er geen recht is op LGU:

- Inkomenseis: ten minste 50% van resterende verdien capaciteit ook daadwerkelijk verdienen met arbeid
- Voorbeeld:
  - Oude loon : € 3.000
  - Arbeidsongeschiktheidspercentage : 60%
  - Resterende verdien capaciteit : € 1.200
  - Omslagpunt LAU/VVU : € 600
- Nieuw loon meer dan € 600: LAU
- Nieuw loon minder dan € 600: VVU



# Na de LGU

- Loonaanvullingsuitkering (LAU) als wel aan inkomenseis wordt voldaan (35-80%) en bij volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid ( $\geq 80\%$ )
  - Formule LAU: 70% (oude loon – resterende verdiencapaciteit)
- Vervoluitkering (VVU) als niet aan inkomenseis wordt voldaan.
  - VVU: percentage van minimumloon
- Nb. Als werknemer geen recht heeft op LGU: direct LAU of VVU



# Hoogte vervolgitkering

- VVU op basis wettelijk minimumloon (aanneame: € 22.000)
- Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid

Mate van ao	Uitkerings%	Uitkering/ jaar	Uitkering maand
35 – 45%	28%	€ 6.160	€ 513,33
45 – 55 %	35%	€ 7.770	€ 641,66
55 – 65 %	42%	€ 9.240	€ 770,00
65 – 80 %	50,75%	€ 11.165	€ 930,42



# WGA-hiaat verzekering (privaat)

- Voor WGA 35-80%
  - Na de LGU
  - Bij niet of onvoldoende werken
- WGA-hiaat Standaard (of Basis)
  - Keert alleen uit als aanvulling op VVU
  - Vult aan tot niveau van de WGA loonaanvulling
- WGA-hiaat Uitgebreid (of Plus)
  - Keert uit indien nieuw loon lager is dan RVC (resterende verdien capaciteit) oftewel kan bij VVU en LAU
  - vult aan tot niveau van de WGA loongerelateerde uitkering



# Rekenvoorbeeld

- Oud inkomen : € 3.600 per maand incl. vakantiegeld
- Resterende verdien capaciteit (rvc) : € 1.800 per maand incl. vakantiegeld
- 50% arbeidsongeschikt

Hoe ziet totaal inkomen er uit bij:

- Geen werk (0% benutting rvc)
- 50% benutting rvc
- 100% benutting rvc

En in welke situaties keert de WGA hiaatverzekering uit?





Periode	Uitkering	Loon	Inkomen
2 maanden	€ 2.700	€ 0	€ 2.700
22 maanden	€ 2.520	€ 0	€ 2.520
Daarna	€ 641.66	€ 0	€ 641.66

Stel persoon werkt niet!  
 Uitkering van Hiaat Basis en Hiaat Uitgebreid, want VVU Basis hiaat keert uit tot niveau LAU  
 Uitgebreid hiaat keert uit tot niveau LGU

Periode	Uitkering	Loon	Inkomen
2 maanden	€ 2.025	€ 900	€ 2.925
22 maanden	€ 1.890	€ 900	€ 2.790
Daarna	€ 1.260	€ 900	€ 2.160

Stel persoon benut 50% RVC  
 Geen uitkering van Hiaat Basis, want LAU. Wel uitkering Hiaat Uitgebreid, want loon is minder dan rvc. Aanvulling inkomen tot € 2.790,-

Periode	Uitkering	Loon	Inkomen
2 maanden	€ 1.350	€ 1.800	€ 3.150
22 maanden	€ 1.260	€ 1.800	€ 3.060
Daarna	€ 1.260	€ 1.800	€ 3.060

Stel persoon benut 100% rvc  
 Geen uitkering van Hiaat Basis, want LAU. Geen uitkering Hiaat Uitgebreid, want volledige benutting rvc



Vragen:

**Zet ze in de chat!**

Wij verzamelen ze, geven antwoord in een FAQ blad dat wordt toegevoegd aan het naslagwerk. Deze ontvangt u per mail.

# Rapporteren Conchita Koster

## Sanctie Specialist



**jobport**



**CS Opleidingen**

HOGER BIJDEPSONDERWIJS VOOR  
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE



VERZUIM | RE-INTEGRATIE | FINANCIËN

# Spoor2 volgens de Werkwijzer Poortwachter

Doel: Verruimen van de mogelijkheden om passende externe functie te vinden.

Einddoel: Structurele werkhervatting in passend werk via de kortst mogelijke route.

Hoe: Actieve begeleiding volgens van te voren opgesteld re-integratieplan gericht op het wegnemen van belemmeringen en/of verbeteren van de vaardigheden.

Resultaat: middels het Spoor2 kan de werknemer op eigen kracht blijven zoeken naar werk, werk krijgen en/of behouden.

Adequaat: Logisch samenhangende reeks van activiteiten die de afstand tussen persoonsprofiel en zoekprofiel opheft of verkleint.



# Input uit overige relevante documenten

Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter: Passend werk = een functie waar werknemer zoveel mogelijk inzetbaar is dan wel loon gegeneraliseerd kan worden. Herplaatsing bij een andere werkgever middels sollicitatietraining, omscholing, CAO of sectorale afspraken over re-integratie.

Addendum Covid: Heroverweeg het einddoel, zoekprofiel en mogelijk het inzetten van andere activiteiten om een adequaat Spoor 2 traject te bieden!

Circulaire LLC aandachtspuntenlijst: Alleen intern gebruik UWV



# De valkuilen van Spoor2

- Spoor2 begeleiding is geen loopbaancoaching.
- De wens van de werknemer staat niet centraal, maar de Wet verbetering poortwachter staat centraal (kortste route naar werk).
- De FML en de visie bedrijfsarts staan centraal en niet visie werknemer.
- UWV verwacht dat ook bij marginale mogelijkheden er Spoor2 wordt opgestart!
- Ook al verwacht werknemer op korte termijn terug te kunnen in eigen werk, dit is geen vrijbrief voor geen actieve deelname aan Spoor2.
- Werknemer voelt zich te ziek om te solliciteren, dus de jobhunter neemt dit over.
- Aan de verslaglegging zitten grote (juridische) consequenties!



# Loonsancties op Spoor2

Tussen 2015 en 2017 zijn 7.200 loonsancties opgelegd. Dit is 11% van de beoordeelde re-integratieverslagen.

Het te laat of foutief inzetten van re-integratie in het Spoor2 komt relatief vaak voor bij kleine bedrijven.

Reden loonsanctie: Inhoud re-integratie Spoor2: 1.853 loonsancties = 26%



# Inhoudelijke loonsancties op Spoor2

- Zoekprofiel: Het is onvoldoende inzichtelijk gemaakt dat het zoekprofiel passend is. Er is onterecht uitgegaan van een urenbeperking. Het urenopbouwschema van de bedrijfsarts is niet meegenomen in het zoekprofiel. Zoekprofiel is niet aangepast na gewijzigde belastbaarheid.
- Aanbodversterking: In het re-integratieplan is geen aandacht hoe de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Er is gedurende de begeleiding niet aan aanbodversterking gedaan. Er is geen opleiding gestart.
- Haalbaarheidsonderzoek: Deze is niet adequaat uitgevoerd. Er is ten onrechte voor een haalbaarheidsonderzoek gekozen en door niet te solliciteren zijn er kansen gemist.





# Inhoudelijke loonsancties op Spoor2

- Werkervaringsplaats: De passendheid van de WEP is niet getoetst. De gekozen plek is niet passend voor de werknemer. In de WEP is geen sprake van een verdere opbouw in uren.
- Sollicitaties: Het Spoor2 bedrijf solliciteert namens de werknemer. Het is niet aannemelijk gemaakt dat op passende arbeid is gesolliciteerd. De werknemer heeft onvoldoende sollicitaties verricht.
- Niet meewerken aan het Spoor2: De werkgever heeft geen passende maatregelen genomen bij onvoldoende inspanningen van de werknemer. Voor nu is er onterecht uitgegaan van marginale mogelijkheden (visie werknemer) en is er in deze periode ten onrechte niet gesolliciteerd.



# Inhoudelijke loonsancties op Spoor2

- Stagnatie Spoor2: Het Spoor2 is onterecht vroegtijdig gestaakt. Er is onterecht voor de duur van 2,5 maand niet gesolliciteerd. Voor nu is er onterecht uitgegaan van marginale mogelijkheden en er is geen contact gezocht met de bedrijfsarts om dit te toetsen.
- Spoor2 begeleiding: De begeleiding is onvoldoende afgestemd op de situatie van de werknemer. Het is onvoldoende inzichtelijk gemaakt dat de begeleiding adequaat is voor deze werknemer.



# Jurisprudentie aangaande Spoor2

- De sollicitatieplicht van Spoor2 kan zwaarder uitvallen dan iemand in de WW (1-3 sollicitaties per week 2 uur/dag bezig zijn met sollicitatieactiviteiten)
- Spoor2 hoeft niet uitgesteld te worden ten tijde van een expertiseonderzoek. Voorbereidende activiteiten kunnen gewoon.
- Het indienen van een DO levert geen rechtvaardigingsgrond op om het Spoor2 niet te continueren.
- Bewijsstukken sollicitaties mogen opgevraagd worden.
- Een complexe en onzekere toestand levert voor de WG/WN geen deugdelijke grond op om re-integratieactiviteiten achterwege te laten.
- Op het beoordelingsmoment van UWV dient een eindrapportage Spoor2 overleg te zijn.



# Leerpunten uit de opgelegde loonsancties

- Zelfs bij marginale mogelijkheden een Spoor2 traject starten.
- Zet geen haalbaarheidsonderzoek in, maar een verkort Spoor2 + DO.
- UWV verwacht maatwerk: specialisme op beperking dan wel niveau, taalbarrière moet opgelost worden, aanbod afgestemd op computervaardigheden (niet alles in een standaard groep aanbieden).
- Zorg voor een onderbouwde vertaalslag naar bemiddelbare en kansrijke beroepen. Verandert belastbaarheid -> zoekprofiel ook aanpassen!
- Vermijd dat iemand zich richt op sollicitaties binnen de eigen sector.
- Hoe minder beperkingen op de FML, des te meer sollicitaties UWV verwacht.
- Het is aan de bedrijfsarts om aan te geven waar de WN toe in staat is!



# Leerpunten uit de opgelegde loonsancties

- VWW of een WEP als interventie, maar de zoektocht naar betaald werk moet doorgaan.
- Detachering voor minder dan de benutbare uren: doorgaan met solliciteren.
- Niet de jobhunter, maar de werknemer laten solliciteren. Het doel van Spoor2 is de werknemer hierin zelfredzaam maken.
- Betrek kansrijke beroepen en leer-werk-trajecten en onderbouw dit.
- Stilleggen Spoor2 is een no go zonder beslissing Deskundigenoordeel.
- Temporiseren of focus op Spoor1 alleen op advies van de bedrijfsarts.
- Deskundigenoordeel heeft geen opschortende werking.
- Sollicitatie-activiteiten moeten controleerbaar en verifieerbaar zijn.



# Spoor2: Het belang van het intake

- CV van de werknemer
- FML en aanwezige belastbaarheid
- Arbeidsdeskundig onderzoek: passende arbeid versus randvoorwaarden
- Rechten en plichten Wet verbetering poortwachter
- Visie en beleving werknemer over (arbeids)toekomst
- Uitleg over de WIA en financiële prikkel om werk te vinden
- Bepaling afstand tot de arbeidsmarkt
- Vaststellen van stappenplan hoe deze afstand te verkleinen



# Rapportage Spoor2: het Re-integratieplan

## Re-integratieplan:

- Persoonsprofiel
- Re-integratieplan: beroepsoriëntatie, sollicitatietraining, arbeidsmarktoriëntatie, bemiddeling naar ander werk
- Zoekprofiel en arbeidsmarktplan
- Einddoel met tijdspad
- Stappenplan om afstand tot arbeidsmarkt te verkleinen: wegnemen belemmeringen en positieversterkende activiteiten
- Afspraken over uitvoering van Spoor2: frequentie en wijze van contact
- Rapportagemomenten
- Ondertekening ter accordering van de werknemer!



# Rapportage Spoor2: Persoonsprofiel

Moet je een persoonsprofiel wel of niet opnemen in je rapportage?

Poll vraag: rechts onderin krijg je een pop-up

Jobport tip: Laat de kandidaat deze zelf opbouwen in jobport





# Rapportage Spoor2: Zoekprofiel

Zoekprofiel bestaat uit:

Branches, functies en/of werkzaamheden waarbinnen en waarnaar met de meeste kans op succes wordt gezocht.

Zoekprofiel is adequaat wanneer het volgende is opgenomen:

- Wens richting van de werknemer (mits passend)
- Verplichte richting (de kortste weg naar arbeid)
- Onderbouwing van de zoekrichting op passendheid

Let op: het zoekprofiel is een dynamisch onderdeel: aanpassen zoekrichting is nodig bij een gewijzigd advies van de bedrijfsarts tav de belastbaarheid!



# Spoor2: Re-integratieplan

Moet je een Re-integratieplan laten ondertekenen door de werknemer?

Poll vraag: JA of NEE (rechts onderin krijg je een pop-up)

Maar wat als de werknemer deze niet wilt ondertekenen?



# Rapportage: Afstand tot arbeidsmarkt verkleinen

- Re-integratieplan: Bepaling wat de afstand tot de arbeidsmarkt is + wat er nodig is om deze te verkleinen?
- Voortgangsrapportage: welke instrumenten zijn ingezet en wat is hier het resultaat van + wat gaan we de komende periode op dit gebied doen?
- Eindrapportage: wat is het resultaat van het Spoor2 geweest ten aanzien van het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.

Een heldere rapportage helpt bij de WIA-beoordeling. UWV wilt graag snel een overzicht hebben in wat is gedaan en tot welk resultaat dit heeft geleid.



# Rapportage: Voortgang bemiddeling naar werk

Aandachtspunten die in elke rapportage centraal moet staan:

- Belastbaarheid: is deze gewijzigd en wat zegt dit over het plan van aanpak?
- Zoekprofiel: Is deze nog kloppend of moet deze gewijzigd of aangevuld worden + onderbouwing hiervan.
- Aanbodversterking: Arbeidsmarkt-klaar? Sollicitatie Vaardig? Actie nodig?
- Arbeidsmarktorientatie: Wat hebben we geleerd van de afgelopen periode? Moet er bijgesteld worden?
- Arbeidsmarktplan: Welke 10-15 acties gaan we de komende periode doen?
- Werkt werknemer voldoende mee of moet WG geïnformeerd worden?



# Rapportage: Sollicitatieactiviteiten

Bij elk gesprek met de werknemer aandacht voor:

- Adequaat gesolliciteerd? Moeten er vaardigheden worden aangescherpt?
- Voldoende qua aantal?
- Op passende functies?
- Waar loopt de werknemer tegen aan bij de sollicitaties en wat kan er gedaan worden om dit te verhelpen?
- Wat kunnen we leren uit de afwijzingen en wat zegt dit over de te nemen stappen?

Alle bewijsstukken en weergave van bovenstaande bespreking + conclusies vastleggen in de rapportage!



## Spoor2: (Eind)(WIA)rapportage

Uitgangspunt: Welke activiteiten zijn opgenomen in het re-integratieplan en wat is het uiteindelijke resultaat?

Algemene beschrijving van het verloop, de bijzonderheden en de gelegde accenten van het Spoor2. Welke acties dan wel aanvullende interventies zijn er ingezet om te komen tot een externe plaatsing? Hoe is het traject gedurende de looptijd bijgestuurd en waarom?

Onderbouwing van het resultaat: waarom is het niet gelukt om tot een plaatsing te komen + wat is er nodig om alsnog tot een plaatsing te komen?



# Hoe lees je een Spoor2 rapportage?

De inkopper: alle verplichte onderdelen zoals eerder aangegeven moeten minimaal zijn opgenomen! + Elk onderdeel is aantoonbaar onderbouwd!

Maar let ook op:

- Wat wordt er concreet gedaan aan het verkleinen van de afstand en wordt dit resultaat behaald? = immers het doel
- Is de werknemer in staat om zelfstandig de arbeidsmarkt te benaderen? = immers het doel
- Komen de gedane sollicitaties wel overeen met het zoekprofiel?
- Hoe snel wordt er binnen het traject gestart met solliciteren?
- Wordt er wel voldoende gesolliciteerd?



# Hoe lees je een Spoor2 rapportage?

Maar let ook op het volgende:

- Wordt het traject afgestemd op de belastbaarheid volgens de bedrijfsarts?
- Wordt het traject aangepast na een wijziging in de belastbaarheid?
- Kan ik als WG iets doen om dit traject te ondersteunen: scholing/netwerk?

Tip voor de werkgever:

- Bel af en toe met de Spoor2 begeleider om de inzet van de werknemer te toetsen
- Bel af en toe met de werknemer om na te gaan of het traject voldoende op maat wordt aangeboden en hoe de werknemer het traject ervaart: als de werknemer bij de WIA-beoordeling aangeeft een slechte begeleiding SP2 ontvangen te hebben, dan kan je als WG niet meer anticiperen!





# De “All in one” rapportage

- Ontstaan vanuit vele vragen bij klanten
  - Vele verschillende rapportages met eigen interpretatie van de WvP
  - Rapportage maken kost veel tijd
  - Veel niet beschreven wat wel is gedaan in het traject
  - Veel beschreven wat niet hoeft
  - Onderbouwingen worden vaak gemist
- 
- Zelfredzaamheid van de kandidaat bevorderen
  - Werken met bijlagen ter onderbouwing



# Een logische op een volgende en flankerende manier

Dit is een dynamisch rapport. Dat wil zeggen dat op elk rapportage moment de voortgang verder wordt aangevuld. Op het einde van het traject ligt er zo een rapport dat de acties, bevindingen en resultaten van de hele tweede spoor begeleiding goed weergeeft. Een volledig overzicht van alle contactmomenten is bijgesloten als bijlage.

Veel duidelijkheid gecreëerd door middel van:

- Leeswijzer
- Activiteitenplanning
- Onderbouwingen in bijlagen
- Opgezet in fases



## Algemeen

Algemene gegevens

Activiteitenplanning

## Intake fase - Persoonsprofiel

Informatie Intakegesprek

Bevindingen Arbeidsdeskundig onderzoek

Beleving werknemer

Conclusie

Re-integratie factoren

Visie loopbaanprofessional

## Intake fase - Zoekprofiel

Functiemogelijkheden

Arbeidsmarktanalyse

Mobiliteit werknemer

Randvoorwaarden

Scholing

Conclusie

Zoekrichtingen

Zoekprofielen

Sollicitatie activiteiten

## Voortgang fase

Plan van aanpak

Coaching

Toeleiding naar werk - Deel 1

Toeleiding naar werk - Deel 2

Online training en vindbaarheid

Jobhunting en solliciteren

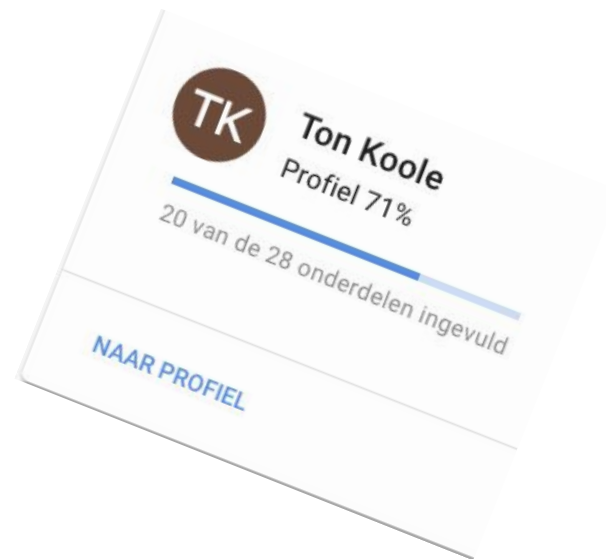
## WIA fase

Houding en inzet werknemer

# Intake fase

## Intake fase - opbouw persoonsprofiel

- Informatie Intakegesprek
- Bevindingen Arbeidsdeskundig onderzoek
- Beleving werknemer
- Persoonlijke stappen werknemer
- **Output: visie professional** (wat is de afstand tot de arbeidsmarkt?)



## Opbouw van het persoonsprofiel (Dit kan de werknemer zelf in jobport opbouwen)

*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.*



ALGEMEEN

ERVARING

KWALITEITEN

INTERESSES

## Zoekprofielen fase

Intake fase - opbouw zoekprofiel

- Zoekprofiel o.b.v. persoonsprofiel
- Onderbouwing (beredeneerd) functiemogelijkheden
- Onderbouwing arbeidsmarktanalyse
- Mobiliteit werknemer
- Rekening houden met randvoorwaarden
- Onderzoek scholing
- **Output: Wens-/verplichte zoekrichtingen**

*Bij het opstellen van het zoekprofiel moeten eventuele branche- of cao-afspraken over de re-integratie nageleefd worden. Het zoekprofiel bestaat uiteindelijk uit een beredeneerde opsomming of omschrijving van branches, functies en/of werkzaamheden, waarbinnen en waarnaar met de meeste kans op succes wordt gezocht.*

*Jobport biedt hierin ondersteuning vanuit o.a. De beroepenverkenner, Functielab en de Arbeidsmarktanalyse*

# Arbeidsmarktanalyse

## Functiemogelijkheden

### Mobiliteit werknemer

### Randvoorwaarden

### Scholing

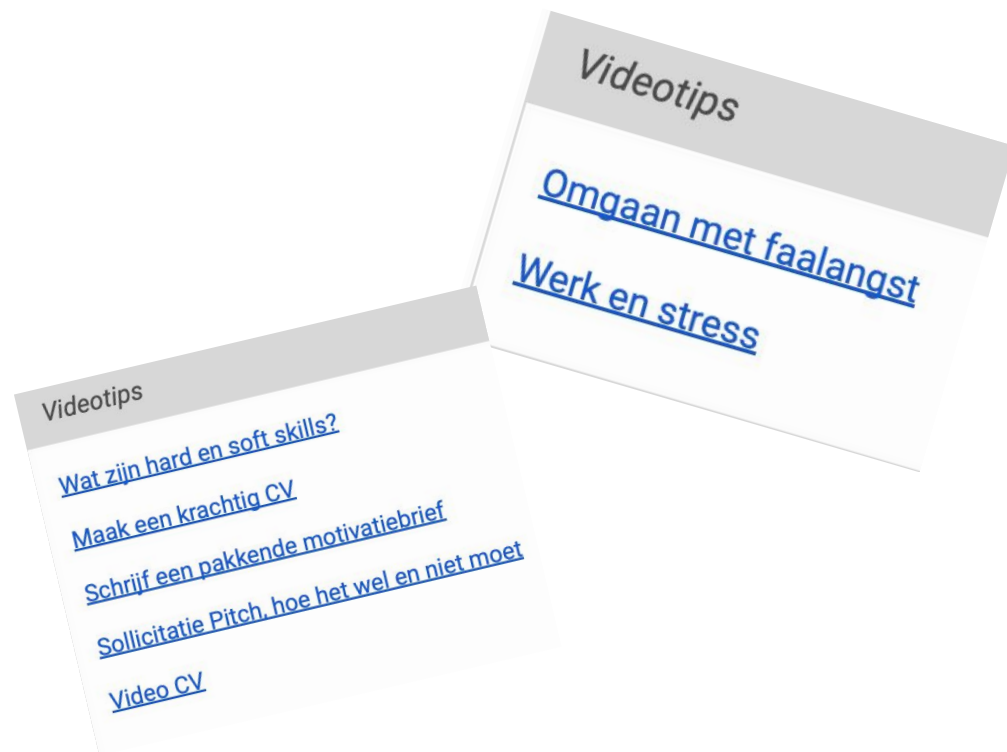


Zoekrichtingen	
_naam_beroep	Type
_toelichting	_Wen/Verplicht
	Beoordeling
	_Goed/Voldoende/Matig/Onvoldoende
	Verdiencapaciteit
	_nummeriek %

# Voortgang fase - het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt

## Voortgang fase

- Plan van aanpak & voortgang
  - Coaching
    - Voortgang & resultaat
  - Toeleiding naar werk
    - Voortgang & resultaat
  - Online vindbaarheid
    - Voortgang & resultaat
  - Jobhunting/solliciteren
    - Voortgang & resultaat



*De periodieke rapportages geven de werkgever (als opdrachtgever en eindverantwoordelijke) de mogelijkheid om de voortgang van het re-integratietraject te volgen en daarmee de vinger aan de pols te houden. Zo kan hij tijdig ingrijpen en indien nodig maatregelen nemen als het traject onnodig lijkt te worden opgehouden, of als het traject zich in een niet of minder adequate vorm dreigt te ontwikkelen.*

# WIA fase

- - Houding en inzet werknemer
  - Arbeidsmarktklaar/sollicitatie vaardig
  - Geplaatst op arbeidsmarkt ja of nee?
  - Zo niet, waarom dan niet?
  - Relevante wijzigingen belastbaarheid

Beoordeling werknemer

Actieve houding? Nee

De werknemer heeft gedurende het traject een matige actieve en toekomstgerichte houding aangenomen. Alle te doorlopen fases heeft de werknemer niet met beide handen aangepakt om goed beslagen ten ijs te komen wanneer zich een nieuwe uitdaging aandient.

Aangesproken op verwijtbaar gedrag? Ja

Dit is meerdere malen aan de orde geweest in dit nog lopende traject. De werkgever is hier ook meerdere malen door ons over geïnformeerd.

Arbeidsmarkt klaar en sollicitatie vaardig? Ja

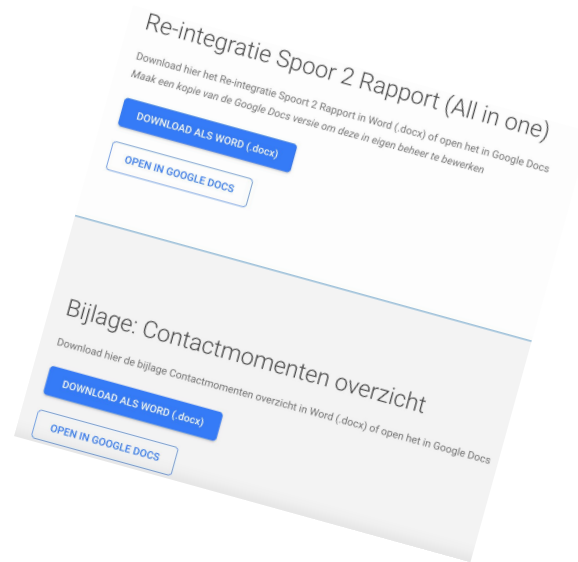
De werknemer heeft alle modules goed doorlopen, veel tijd en moeite in het online programma gestopt en is in staat om zelfstandig de arbeidsmarkt verder te benaderen.



# WIA fase

## Bijlagen

- Algemene informatie wet- en regelgeving (Wet verbetering poortwachter)
- Persoonsprofiel
- Onderbouwing zoekprofielen op basis van de FML (FunctieLab)
- Onderbouwing zoekprofielen met een “Arbeidsmarktanalyse”
- Sollicitatie overzicht
- Contactmomenten overzicht



# Voordelen all in one rapportage

- Alles in 1 logisch op een flankerende manier van werken en rapporteren
- **Tijdswinst** complete rapportage is binnen 2 uur realiseerbaar!
- Werkgever en werknemer zien dat er voortgang wordt geboekt en wat er nog in het traject moet gebeuren
- Een voortgangsrapportage printen is mogelijk
- Geleerde inhoudelijke sancties opgenomen in de All in one rapportage
- Kleinere kans op inhoudelijke sancties





# Hoe kun je gebruik maken van de All in one rapportage?

- Start met een oriënterend proces gesprek
- Wordt getraind om zo efficiënt mogelijk gebruik te maken van de rapportage
- Na maatwerk training is de standaardrapportage gratis te gebruiken
- Eigen logo is mogelijk
- Toevoegen elementen/modules is mogelijk
- Online werken in de All in one rapportage mogelijk

## Uitgangspunten

*"Tell me and I will forget,*

*Show me and I may remember,*

*involve me and I will understand"*



Interesse? mail naar [info@jobport.nl](mailto:info@jobport.nl)





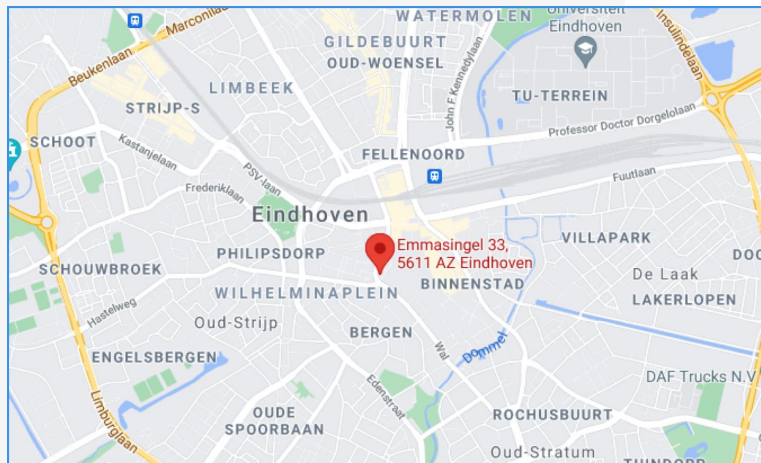
coaching & matching software

## JOBPORT

Emmasingel 33-35  
5611 AZ Eindhoven

Tel: 088 - 1440 100  
Ma. t/m Vr. 9:00u – 17:00u

KVK nummer: 60990775  
BTW nummer: 854153330B01



Volg jobport op LinkedIn: (<https://www.linkedin.com/company/jobport>)

[support@jobport.nl](mailto:support@jobport.nl)  
[www.jobport.nl](http://www.jobport.nl)

