



Uw medewerkers op de rails

Artikel oktober 2011

Mogelijkheden 2^e spoor binnen Wet Verbetering Poortwachter

Een zieke werknemer en Wet Verbetering Poortwachter trekken niet altijd vriendschappelijk met elkaar op. Vaak is de oorzaak onwetendheid bij werkgevers en werknemers. Zeker als het gaat om het uitplaatsen van de zieke werknemer, het 2^e spoor, wordt dit vaak als straf of als onrecht ervaren.

De oplossing van dit probleem ligt in kennis en heldere communicatie. Het is belangrijk dat zowel werkgever als werknemer weten, wat er moet gebeuren zodra de werknemer (langdurig) ziek wordt. Heldere communicatie tussen werkgever en werknemer is hierbij van belang. Hieronder een opsomming van de zaken waar beide partijen zich in moeten verdiepen:

Kennis

- Wat houdt Wet Verbetering Poortwachter in?
- Wat is de rol van de werkgever en wat is de rol van de werknemer?
- Wat is het 1^e spoor en 2^e spoor?
- Wat is de rol van de bedrijfsarts?
- Wat is de rol van een casemanager?
- Wat is de rol van een arbeidsdeskundige?
- Wat is de rol van een re-integratiebedrijf tijdens het 2^e spoor?
- Wat is de rol van het UWV?
- Wat is de looptijd van een dergelijk traject?
- Waar liggen de kosten?

Communicatie

- Vanaf de eerste ziekte dag duidelijke communicatie
- Vastlegging van afspraken in een dossier
- Zorg dat zowel werkgever als werknemer op de hoogte zijn van de afspraken

Artikel oktober 2011

Het 2^e spoor

Het 2^e spoor wordt ingezet als er geen benutbare mogelijkheden zijn binnen het eigen bedrijf, maar wel bij andere werkgevers in andere functies.

Werknemers zijn vaak bang dat als zij tijdens ziekte aan het werk geraken in passend werk bij een andere werkgever, zij hun aanstelling bij hun huidige werkgever daarmee beëindigen. Daarnaast is een veel voorkomende angst de terugval in beloning. Binnen de Wet Verbetering Poortwachter zijn meerdere mogelijkheden om passend werk bij een andere werkgever te realiseren.

Wij laten een aantal mogelijkheden passeren

Mogelijkheid 1: Contractbeëindiging huidige werkgever, contract aangaan bij nieuwe werkgever

Werknemer zegt zijn arbeidsovereenkomst bij huidige werkgever op en gaat zelf 1 op 1 in gesprek met de nieuwe werkgever voor een nieuwe overeenkomst. Dit is voor de werknemer echter een groot risico, omdat hiermee de WIA-keuring aan het einde van het 2^e ziektejaar komt te vervallen. Daarnaast is het zo dat als werknemer door zijn proeftijd heen is en onverhoopt weer ziek wordt, hij direct beroep dient te doen op een uitkering bij het UWV.

Mogelijkheid 2: Detachering

Werknemer gaat op basis van detachering werk verrichten bij de nieuwe werkgever. De huidige werkgever komt een uurtarief overeen met de nieuwe werkgever en stuurt aan het eind van iedere maand een factuur voor de gewerkte uren. Hiermee blijft de WIA-keuring van einde 2^e ziektejaar staan voor de werknemer. Mocht de werknemer qua salaris bij de nieuwe werkgever minder verdienen dan bij de huidige werkgever, dan zal de huidige werkgever het verschil maandelijks moeten aanvullen (tot einde 2^e ziektejaar). Aan het eind van het 2^e ziektejaar is het aan de werknemer en nieuwe werkgever om samen tot een overeenkomst te komen. Mocht het werk tijdens detachering toch niet passend zijn, valt werknemer terug naar de huidige werkgever en dienen de sollicitatieverrichtingen binnen het 2^e spoor te worden hervat.

Mogelijkheid 3: 'Slapend' contract

Het contract van de werknemer bij de huidige werkgever wordt op 'slapend' gezet. De werknemer komt zelf tot een overeenkomst met de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever of werknemer voorziet de huidige werkgever iedere maand van een salarisspecificatie. Mocht de werknemer qua salaris bij de nieuwe werkgever minder verdienen dan bij de huidige werkgever, dan zal de huidige werkgever het verschil maandelijks moeten aanvullen (tot einde 2^e ziektejaar).

De bovenstaande mogelijkheden bieden werkgever en werknemer de mogelijkheid om de meest gangbare manier van uitplaatsing te bepalen, die het best past in de betreffende situatie. Op het moment dat de werknemer zich bewust is van de mogelijkheden van uitplaatsing, lijkt een drempel vaak te zijn verdwenen. De angst voor het onbekende blijkt voor zieke werknemers vaak een belemmering bij het vinden van werk binnen het 2^e spoor Wet Verbetering Poortwachter.

www.translionhrm.nl