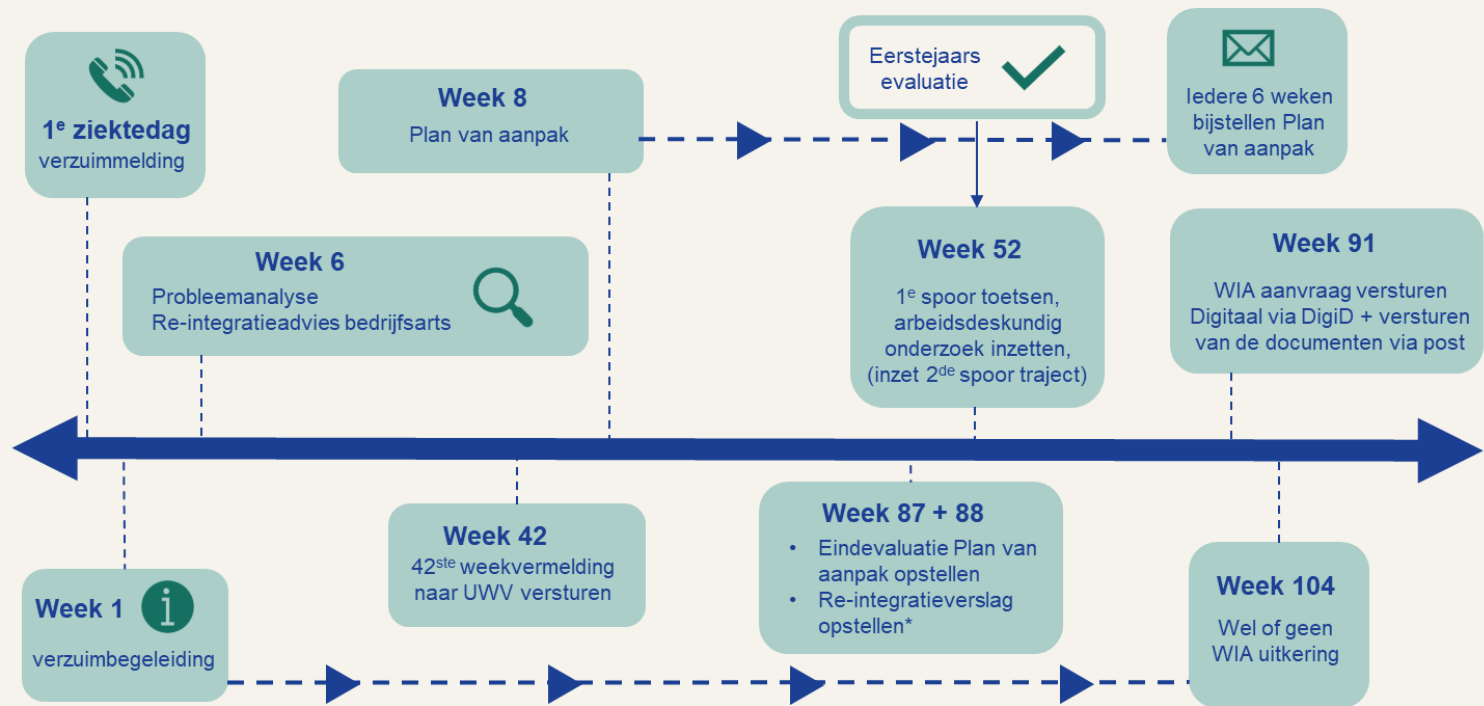


Wet Verbetering Poortwachter



Het re-integratieverslag bestaat uit:

- Probleemanalyse en eventuele bijstellingen
- Plan van aanpak en evaluaties hiervan
- (Eerstejaars) evaluatie
- Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst
- Eindevaluatie
- Medische informatie
- Eventuele overige rapportages

Moét je volgens de Wet Verbetering Poortwachter een arbeidsdeskundig onderzoek uitvoeren?

- A. Ja
- B. Nee
- C. Hangt er van af
- D. Weet niet



4 vragen uit een arbeidsdeskundig onderzoek

- ➔ Kan de medewerker het eigen werk bij de werkgever volledig en duurzaam nog uitvoeren?
- ➔ Is het eigen werk met behulp van aanpassingen of voorzieningen passend te maken?
- ➔ Kan de werknemer ander structureel passend werk bij de eigen werkgever uitvoeren?
- ➔ Zijn er mogelijkheden om de werknemer naar werk bij een andere werkgever te begeleiden en is een vervolgtraject gewenst?





Wanneer wordt een 2e spoor traject meestal opgestart?

- A. Zodra duidelijk wordt dat terugkeer in de eigen functie niet lukt
- B. Al in de eerste weken van verzuim
- C. Pas na 1 jaar ziekte
- D. Alleen op advies van de bedrijfsarts / arbeidsdeskundige
- E. Weet ik niet

2e Spoortraject: Van Intern naar Extern Werk

➔ Aanvang en duur:

- Start en duur afhankelijk van de situatie van de werknemer.
- Start maximaal na 1 jaar, duur gemiddeld 6-12 maanden

➔ 2 sporen re-integratie:

- 1e spoor: terugkeer naar eigen (aangepast) werk / andere interne functie
- 2e spoor: plaatsing in ander werk / extern traject
- 2 sporenbeleid

➔ Stappen 2e spoor:

1. Intake & inventarisatie van mogelijkheden
2. Assessment (vaardigheden, beperkingen, loopbaanadvies)
3. Sollicitatiebegeleiding en ondersteuning
4. Werkervaringsplaats of detachering naar extern werk

Wat is het meest belangrijk in de begeleiding van een 2e spoortraject?

Expertise in het vinden van passende functies bij andere werkgevers

Professionele begeleiding van de medewerker tijdens het traject

Verminderen van administratieve en organisatorische druk voor de werkgever

Onafhankelijke, neutrale begeleiding voor zowel werkgever als medewerker

Correcte toepassing Wet van Poortwachter en ondersteuning bij complexe re-integratiecasussen

Meerdere antwoorden mogelijk

Begeleiding op maat

- ✓ **Samenwerking:** open communicatie en vertrouwen
- ✓ **Ruimte voor emoties:** eerlijkheid en transparantie
- ✓ **Begeleiding conform Wet Verbetering Poortwachter:** tijdige acties en bijsturen waar nodig
- ✓ **Regelmatige voortgangsgesprekken:** inzicht in huidige situatie, belastbaarheid en sollicitatieactiviteiten





Wat zou de belangrijkste reden zijn om preventief een loopbaantraject in te zetten?

- A. Voorkomen van uitval/verzuim
- B. Werknemers vitaal en gemotiveerd houden
- C. Organisatorische veranderingen (reorganisatie, functiewijziging)
- D. Talent behouden en ontwikkelen

Dienstverlening Arbo Unie Verbanen

- ➔ Loopbaan-APK
- ➔ Loopbaanoriëntatietraject
- ➔ 2e spoortrajecten
- ➔ Trainingen voor leidinggevenden



Overige dienstverlening Arbeidsdeskundige

- ➔ Werkfit gesprek
- ➔ Inzetbaarheidsgesprek
- ➔ Dossiertoetsingen
- ➔ Loonwaarde onderzoek

