

WHITEPAPER & KENNISDOCUMENT

Navigeren door de verscherpte UWV-eisen

Bij re-integratie en tweede spoor

Voor HR-directeuren en werkgevers die met strakke regie grip willen houden op loonsanctierisico's.

Waarom re-integratie financieel risicovol is geworden

De begeleiding van langdurig zieke medewerkers is de afgelopen jaren sterk veranderd. Waar het vroeger vooral draaide om goed werkgeverschap, is het inmiddels uitgegroeid tot een dossier met duidelijke juridische en financiële consequenties.

Binnen de kaders van de Wet verbetering poortwachter toetst het UWV steeds kritischer. Niet alleen wordt gekeken naar wát er is gedaan, maar vooral naar wannéér en hoe goed dit is vastgelegd.

Tegelijkertijd is de arbeidsmarkt structureel krap en neemt psychisch verzuim toe. Dit maakt re-integratie, en specifiek Spoor 2, tot een van de meest bepalende HR-thema's.



Wat het UWV toetst

Van Inspanning naar Aantoonbaar Resultaat

Het UWV kijkt niet langer puur naar de geleverde inspanning. De centrale vraag is tegenwoordig of de gekozen aanpak logisch, tijdig en goed onderbouwd was.

Een dossier wordt pas goedgekeurd bij een zogenaamd 'bevredigend resultaat'. Dat betekent dat de medewerker passend werk verricht met een structureel karakter, dat de loonwaarde rond de 65 procent van het oude loon ligt en dat het traject aantoonbaar zorgvuldig is doorlopen.



Daarbij is het belangrijk om te beseffen dat 'structureel' ook echt **duurzaam** betekent.

In het tweede spoor gaat het in de praktijk vaak om werk met een contract van minimaal zes maanden. Tijdelijke plaatsingen of losse werkzaamheden zijn vrijwel nooit voldoende om het dossier te dragen.

Tijdslijn Wet verbetering poortwachter



Week 6	Probleemanalyse door de bedrijfsarts
Week 8	Plan van aanpak
Week 42	Ziekmelding doorgeven bij het UWV
Week 52	Eerstejaarsevaluatie en herbeoordeling Spoor 1 / Spoor 2
Week 52 - 58	Start Spoor 2 als terugkeer intern niet realistisch is
Week 88 - 91	Vorbereiding WIA-aanvraag en compleet maken RIV-dossier
Week 104	Einde wachttijd en definitieve toetsing door het UWV

Waar loonsancties vaak ontstaan



Te late start

Rond week 52 moet duidelijk zijn of terugkeer intern nog realistisch is. Uitstel zonder goede medische onderbouwing leidt vrijwel altijd tot problemen.



Onrealistisch zoekprofiel

Zoeken naar functies die te zwaar zijn, of juist te dicht bij de oorspronkelijke functie liggen. In beide gevallen is de kans op een duurzame plaatsing klein.



Spoor 1 onvoldoende onderzocht

Alleen stellen dat er intern geen mogelijkheden zijn, is niet voldoende. U moet actief zoeken naar passend werk en dit proces concreet vastleggen.



Gaten in de dossieropbouw

Ontbrekende rapportages of gaten in de tijdlijn. Wat niet zorgvuldig is vastgelegd, wordt door het UWV simpelweg niet meegewogen.

Nieuwe ontwikkeling rond de bedrijfsarts

Medisch Oordeel Wordt Leidend

Er staat een belangrijke verandering op stapel. Er is een voorgenomen wijziging (aangeboden aan de Raad van State op 1 april 2026) waarbij het medisch oordeel van de bedrijfsarts leidend wordt. Het UWV kan dit oordeel achteraf niet meer inhoudelijk ter discussie stellen.

BLIJFT U VERANTWOORDELIJK?

Ja. Dit biedt meer duidelijkheid, maar de regie blijft volledig bij u als werkgever. Uw keuzes rondom inzet van trajecten, timing en arbeidsdeskundige afwegingen blijven gewoon toetsbaar door het UWV.



Waarom Spoor 2 in de praktijk complex is



De Realiteit

Tweede spoortrajecten worden te vaak benaderd als standaardtrajecten. Bij psychisch verzuim speelt echter vaak verlies van identiteit en weerstand. Een puur sollicitatiegericht traject werkt dan averechts.



Mens en Structuur

Succesvolle trajecten combineren een strakke UWV-structuur met oprechte, mensgerichte aandacht voor de medewerker: acceptatie, kansen verkennen en vertrouwen opbouwen.



De Fases

Effectieve trajecten verlopen gefaseerd. Eerst de focus op herstel, daarna inzicht, gevolgd door profielopbouw. Pas in de laatste fase volgt de actieve stap naar de arbeidsmarkt.

Wat een sterk dossier minimaal bevat

Zorg dat onderstaande documenten en acties te allen tijde inzichtelijk, actueel en navolgbaar zijn:

- ✓ Probleemanalyse en bijstellingen
- ✓ Plan van aanpak en evaluaties
- ✓ Eerstejaarsevaluatie
- ✓ Onderzoek naar passend werk in Spoor 1
- ✓ Arbeidsdeskundig onderzoek
- ✓ Onderbouwing start Spoor 2
- ✓ Zoekprofiel en belastbaarheid
- ✓ Sollicitatieactiviteiten en marktbenadering
- ✓ Evaluaties met werknemer en werkgever
- ✓ Eindrapportage met conclusie en vervolgadvis

Financiële Risicoanalyse



**Een loonsanctie kan
financieel snel oplopen**

Een tweede spoortraject brengt in de basis kosten met zich mee, gemiddeld tussen de € 3.000 en € 6.000, afhankelijk van de intensiteit.

Daar tegenover staat het daadwerkelijke risico van een onvolledig dossier: een loonsanctie, opgelegd door het UWV, van maximaal 52 weken extra loondoorbetaling.

Bij een medewerker met een bruto jaarsalaris van €45.000 kan één jaar extra loondoorbetaling, inclusief werkgeverslasten en aanvullende re-integratiekosten, **oplopen tot tienduizenden euro's.**

Praktijkvoorbeeld: Psychisch Verzuim



"Een medewerker met langdurig psychisch verzuim wil terugkeren in de oude functie, maar de belastbaarheid blijft beperkt. Spoor 1 wordt grondig onderzocht, maar blijkt in de praktijk onvoldoende structurele mogelijkheden te bieden."

"Door tijdig een arbeidsdeskundig onderzoek aan te vragen, een *realistisch* zoekprofiel vast te stellen en een *gefaseerde* Spoor 2-aanpak in te zetten, ontstaat niet alleen een waterdicht onderbouwd dossier, maar óók meer perspectief en rust voor de medewerker."

INZICHT VOOR DE WERKGEVER:

Tijdig handelen en het combineren van dossiervorming met mensgerichte activering voorkomt onnodige stagnatie en beperkt het risico op een latere UWV-sanctie aanzienlijk.

11 Controlevragen voor een zorgvuldig dossier

(1/2)

SELF-
SCAN

- | | |
|--|---|
| <p>☐ 1. Is er een onafhankelijke controle op de kwaliteit van het dossier?</p> <p>Bijvoorbeeld door structurele inzet van het vier-ogen-principe bij verslaglegging.</p> | <p>☐ 2. Wordt het traject preventief en tijdig geïnitieerd?</p> <p>Start de regie proactief (bijvoorbeeld al rond week 42) in plaats van te wachten tot de formele grens van week 52?</p> |
| <p>☐ 3. Worden arbeidsmogelijkheden datagedreven in kaart gebracht?</p> <p>Wordt er gebruikgemaakt van objectieve tooling in plaats van slechts een enkel gesprek?</p> | <p>☐ 4. Is duidelijk waar informatie wordt vastgelegd en wie toegang heeft?</p> <p>Is er een veilig (en idealiter ISO-gecertificeerd) systeem met de juiste autorisatieniveaus?</p> |
| <p>☐ 5. Is de dossieropbouw gegarandeerd compleet?</p> <p>Vormen alle interventies, gesprekken en activiteiten een naadloze, gesloten tijdlijn voor het UWV?</p> | <p>☐ 6. Zijn de verplichte UWV-processen helder belegd?</p> <p>Is het eigenaarschap van dossiervorming duidelijk belegd zodat HR daar niet zelf achteraan hoeft?</p> |

11 Controlevragen voor een zorgvuldig dossier

(2/2)

SELF-
SCAN

- ☐ **7. Is er een proactieve signalering op deadlines?**
Wordt de WVP-tijdslijn strikt bewaakt en wordt er tijdig geëscaleerd bij eventuele stagnatie?
- ☐ **8. Is er een transparante afstemming tussen partijen?**
Wordt er structureel geëvalueerd met begeleider, werknemer én werkgever?
- ☐ **9. Is de marktbenadering breed gericht op alternatieve instroom?**
Ligt de focus niet alleen op vacatures, maar ook op 'transferable skills' en werkervaringsplekken?
- ☐ **10. Is geborgd dat begeleiding aansluit op actuele richtlijnen?**
Blijven de uitvoerende coaches op de hoogte van de nieuwste UWV-kaders en relevante jurisprudentie?
-
- ☐ **11. Wordt een eventuele medische blokkade (zoals burn-out) actief doorbroken?**
Is er een geïntegreerde aanpak om medewerkers bij psychisch verzuim mentaal en fysiek eerst weer 're-integratie-klaar' te maken?

Van Risico naar Regie

Wanneer is externe ondersteuning verstandig?

Externe begeleiding is vooral waardevol en risicobeperkend wanneer:

- ✓ De medische belastbaarheid onduidelijk blijft.
- ✓ Spoor 1 (intern) in de praktijk weinig perspectief meer biedt.
- ✓ Er sprake is van weerstand bij de medewerker.
- ✓ U signaleert dat het huidige dossier gaten bevat.
- ✓ HR intern onvoldoende tijd heeft voor strakke casusregie.

MatchcareWerkt ondersteunt werkgevers bij complexe re-integratievraagstukken door spoor 2-begeleiding, feilloze dossieropbouw en mensgerichte activering te combineren.

