

TRAJECTPLAN 2^e SPOOR

Mevr. Voorbeeld 3

Rapportage datum: 24 juni 2025



**WIJ STAAN
IN JOUW
SCHOENEN.**

Valentine 
jouw werk is ons werk

Laurens

Gegevens werknemer

Naam	Voorbeeld 3
	<input type="checkbox"/> Man <input checked="" type="checkbox"/> Vrouw
Telefoon	06 – 12 34 56 78
Email	Voorbeeld 3
Geboortedatum	4 april 1969

Gegevens re-integratietraject 2^e spoor

Eerste ziekte dag	26 april 2024
Datum aanmelding	12 juni 2025
Datum intakegesprek	17 juni 2025
Datum opmaak trajectplan	24 juni 2025
Datum AD Rapportage	5 juni 2025
Arbeidsdeskundige	R. Hupsel/ Register Arbeidsdeskundige
Arbeidsdeskundig rapport aanwezig bij aanmelding	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
Bedrijfsarts	Dhr. T. Wijnhuizen/ De Arbodienst
Datum FML	20 maart 2025

Gegevens opdrachtgever

Werkgever	Laurens
Contactpersoon	Linda de Buijzer - Verheij
Telefoon	06 - 31 14 25 52
Email	l.debuijzer@laurens.nl

Gegevens re-integratiebedrijf

Opdrachtnemer	ValentineZ
Loopbaanadviseur	Arend-Jan Mourits
Telefoon	06 - 18 87 10 81
Email	a.mourits@valentinez.nl

Basisgegevens re-integratie werknemer

Huidige functie	Huiskamerbegeleider
Werkervaring	Huiskamerbegeleider, taalcursus docent Nederlands, gastvrouw, docent Franse Bijles, activiteitenbegeleider
Opleidingsniveau	MBO-2 Helpende
Rijbewijs	B
Eigen vervoer	Ja, Autovoertuig
Spreekvaardigheid NL-taal	Goed
Schrijfvaardigheid NL-taal	Goed
Leesvaardigheid NL-taal	Goed
Beschikt over een PC	Ja
Pc-vaardigheden	Redelijk/goed (Is bekend met Word, Excel en kan Mailen/internetten).
Aantal contracturen	24 uur per week
Andere werkgever(s)	N.V.T.

Opdrachtinformatie

Trajectsoort	2e spoor traject
Doelstelling	Het doel van dit traject is een bevredigend resultaat. Een structurele werkhervatting die zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden.
Doorlooptijd	46 weken
Startdatum	12 juni 2025
Einddatum (planning)	26 april 2026

NB: in het kader van de algemene verordening gegevensbescherming (AVG) worden in deze rapportage geen medische termen en diagnoses vermeld. Voor meer informatie over ons privacyreglement en het klachtenreglement verwijzen wij u naar onze website.

Legenda

EZD	Eerste ziekte dag
AO	Arbeidsdeskundigonderzoek
AD	Arbeidsdeskundig
BA	Bedrijfsarts
IZP	Inzetbaarheidsprofiel
FML	Functiemogelijkhedenlijst
LAB	Lijst arbeidsmogelijkheden en beperkingen
GBM	Geen benutbare mogelijkheden
TP	Trajectplan
VGR	Voortgangsrapportage

Inleiding

Ik heb mevrouw voorbeeld 3 (hierna werknemer te noemen) gesproken op 17 juni 2025.

Werknemer is een 56-jarige vrouw die als gevolg van langdurige medische klachten is uitgevallen voor haar functie als Huiskamerbegeleider bij Laurens. De functie heeft een urenomvang van 24 uur per week.

Functieomschrijving:

Als Huiskamerbegeleider is werknemer verantwoordelijk voor het creëren van een veilige, rustige en huiselijke sfeer in de gezamenlijke huiskamer. Zij draagt bij aan het dagelijks welzijn van de bewoners, biedt persoonlijke aandacht, signaleert veranderingen in gedrag, ondersteunt bij lichte huishoudelijke taken en maaltijden en fungeert als aanspreekpunt voor bewoners en bezoekers. Ze werkt in teamverband onder leiding van de Teamleider Zorg.

Werknemer is aangemeld door mevrouw Linda de Buijzer – Verheij, Re-integratieconsulent van Laurens met het verzoek een 2e spoor re-integratietraject op te starten in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.

Werknemer heeft openheid gegeven over de aanleiding van haar ziekmelding en de achtergrond van haar medische beperkingen. Sinds 26 april 2024 is zij uitgevallen voor haar werkzaamheden als huiskamerbegeleider, als gevolg van beperkingen op het gebied van dynamische handelingen, statische houdingen, aanpassingen aan fysieke omgevingseisen en werktijden. Werknemer geeft aan momenteel drie keer per week behandeld te worden binnen het reguliere medische zorgcircuit. Conform de geldende wet- en regelgeving met betrekking tot privacy en verwerking van persoonsgegevens, worden in dit rapport geen medische details vastgelegd. Sinds de start van het verzuim heeft er geen re-integratie plaatsgevonden in spoor 1 of in andere werkvormen.

Tijdens het gesprek heeft ValentineZ toegelicht wat het doel is van het 2e spoortraject. Werknemer staat open voor het onderzoeken van andere werkmogelijkheden en spreekt de hoop uit dat haar belastbaarheid in de toekomst zal toenemen, zodat zij weer volledig op de arbeidsmarkt kan re-integreren. Ze begrijpt het doel van het 2e spoortraject en wil hieraan meewerken.

In het Arbeidsdeskundige rapport opgesteld door R. Hupsel op 05 juni 2025 staat:

"Ik adviseer,








a) de bedrijfsarts de belastbaarheid periodiek te laten monitoren, mede om de belastbaarheid in relatie tot spoor 1 eigen werk/ander werk/ander intern werk passend te maken plus spoor 2 te kunnen blijven beoordelen;

b) een twee sporenbeleid te volgen. Dat wil zeggen, naast het onderzoeken en eventueel opstarten van re-integratie activiteiten in spoor 1 tevens te starten met activiteiten gericht op het vinden van ander passend werk bij een andere werkgever (2e spoor). Dit omdat het nog niet duidelijk is of er een duurzaam re-integratieresultaat bij de eigen werkgever zal worden behaald (spoor1)

Nu is vastgesteld, dat er bij de eigen werkgever geen duurzame re-integratiemogelijkheden zijn, moeten de externe re-integratiemogelijkheden in ander werk bij een andere werkgever worden onderzocht."

Wettelijke kaders en terminologie

Ik heb werknemer uitleg gegeven over:

-  Het doel van de intake;
-  Het doel en opzet van het 2^e spoortraject;
-  Rechten en plichten van werkgever en werknemer in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter;
-  Het verschil tussen spoor 1 en spoor 2 en dat de beiden trajecten parallel aan elkaar kunnen lopen;
-  Wat de procedure is als een werknemer 2 jaar ziek is en geen ander werk heeft gevonden.
-  Hoe een arbeidsongeschiktheidspercentage (AO-percentages) tot stand komt.
-  De WIA-aanvraag. Als een werknemer na 2 jaar ziekte een WIA-uitkering aanvraagt, beoordeelt het UWV wat de werknemer nog kan verdienen, daarbij rekening houdend met ziekte of handicap van de werknemer.

Sociale achtergrond & maatschappelijke context

Werknemer woont met haar partner en thuiswonende dochter in Rotterdam en onderhoudt regelmatig contact met haar twee uitwonende kinderen. Ook met familie in het buitenland is er frequent telefonisch contact. De huishoudelijke taken worden grotendeels overgenomen door partner en dochter.

Op dit moment leidt werknemer een rustig leven binnenshuis. Zij kijkt tv, onderhoudt familiecontact en bezoekt driemaal per week haar medische behandelingen op loopafstand, met behulp van een hulpmiddel. Buitenactiviteiten blijven beperkt tot korte uitstapjes en contact met burens.

Voor haar ziekte genoot zij van fietsen, markten en tuinieren in haar volkstuin. Momenteel richt zij zich op lezen, puzzelen en sociale media, met de hoop haar eerdere hobby's in de toekomst weer op te pakken.

Visie van werknemer

Werknemer geeft aan haar werkzaamheden bij Laurens altijd met veel plezier te hebben uitgevoerd. Zij ervoer waardering van zowel collega's als leidinggevende en omschrijft de organisatie als een warme en respectvolle werkomgeving. Naast haar hoofdtaken was zij regelmatig actief als tolk, wat zij als bijzonder waardevol heeft ervaren.





Hoewel haar medische situatie terugkeer in de oorspronkelijke functie op dit moment belemmert, is haar motivatie om weer aan het werk te gaan groot. Zij hoopt, afhankelijk van haar belastbaarheid, op termijn terug te kunnen keren in haar oude functie of een

vergelijkbare rol. Tegelijkertijd staat zij open voor andere passende functies, bij voorkeur waarin zij haar talenkennis kan inzetten. Zij geeft aan graag bij te willen dragen aan het welzijn van anderen, eventueel ook in een nieuwe context.

Werknemer is gemotiveerd om het tweede spoortraject te doorlopen, haar mogelijkheden te verkennen en staat open voor scholing, bijvoorbeeld richting tolken of zorg. Zij noemt als mogelijke richtingen onder andere werk bij een telefooncentrale, bijvoorbeeld voor de wegenwacht of andere functies waarbij zij haar talen kan benutten en mensen kan ondersteunen.

Visie van loopbaan adviseur

Werknemer heeft conform de FML van 20 maart 2025 opgesteld door Dhr. T. Wijlhuizen beperkingen in de volgende rubrieken:

-  Dynamische handelingen
-  Statische houdingen
-  Aanpassing aan fysieke omgevingseisen
-  Werktijden

Prognose van de bedrijfsarts

Op 20 maart 2025 geeft bedrijfsarts Dhr. T. Wijlhuizen het volgende over de prognose aan:
"De verwachte duur van het verzuim is zeker nog 6 maanden."

Persoonlijk profiel

Werknemer is een 56-jarige vrouw met een diverse achtergrond en ruime werkervaring in de zorgsector en maatschappelijke ondersteuning. Haar hoogst afgeronde opleiding is MBO-niveau 2 Helpende Welzijn. Ze heeft daarnaast meerdere cursussen gevolgd op het gebied van opvoedingsondersteuning, administratie en taalvrijwilligerswerk. Werknemer is in het bezit van rijbewijs B en beschikt over een auto, maar kan daar momenteel geen gebruik van maken vanwege haar medische beperking. Werknemer beheerst de Nederlandse, Turkse en Franse taal in woord en geschrift en beschikt over basiskennis van Oudgrieks.

Werknemer beschikt over basis computervaardigheden en is bekend met programma's zoals Word en Excel. Zij geeft aan hierin mogelijk extra ondersteuning nodig te hebben en staat open om haar kennis op dit vlak verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld door het volgen van een gerichte cursus. In het kader van het tweede spoortraject zal de nadruk liggen op empowerment, oriëntatie en activering richting de arbeidsmarkt. Het uiteindelijke doel van het traject is het vinden van een passende en duurzame betaalde functie.

Praktische belemmeringen

Werknemer is beperkt in haar mobiliteit en momenteel tijdelijk niet in staat zelfstandig auto te rijden. Voor vervoer is zij aangewezen op ondersteuning van anderen.

Zoekprofiel

Op basis van de FML van 20 maart 2025 is werknemer aangewezen op geschoolde arbeid tot en met MBO-2 niveau. Daarbij moet rekening worden gehouden met beperkingen op het gebied van fysieke omgevingseisen, dynamische handelingen statische houdingen en werktijden.

Een passende werkomgeving is er één waarin lichamelijke belasting beperkt blijft. Werkzaamheden dienen zittend uitgevoerd te kunnen worden, met voldoende gelegenheid om regelmatig van houding te wisselen en het aangedane onderste bewegingsapparaat hoog neer te leggen. Werk dat langdurig staan, lopen of traplopen vereist is niet passend. Lopen is enkel beperkt mogelijk met gebruik van een hulpmiddel en slechts gedurende een korte tijdsduur per dag. Staand werk is ook sterk beperkt, evenals gebukt, geknield of gehurkt werken.

Werknemer is beperkt in de dynamische handelingen: tillen en dragen zijn mogelijk tot circa 5 kg, maar alleen in zittende houding. Werkzaamheden waarbij geklommen moet worden, opstappen vereist is of intensief geknield/hurkend gewerkt wordt, zijn niet haalbaar. Ook handelingen waarbij het lichaam langdurig gebogen of getordeerd moet worden, kunnen slechts kortdurend plaatsvinden. Trillingsbelasting moet worden vermeden, evenals het werken met beschermende middelen zoals loodschorten of persluchtapparatuur.

Een passende functie betreft bij voorkeur zittend werk met een licht fysiek karakter, uitgevoerd binnen een regelmatig werkritme. De belasting dient beperkt te blijven tot gemiddeld circa vier uur per dag, met de mogelijkheid tot frequente pauzes. In verband met de beperkingen in mobiliteit is zelfstandig autorijden niet mogelijk, daarom is werknemer aangewezen op thuiswerk of vervoer dat georganiseerd kan worden door de werkgever of derden.

In het arbeidsdeskundigrapport opgesteld door R. Hupsel op 05 juni 2025 staat het volgende advies over passende arbeid:

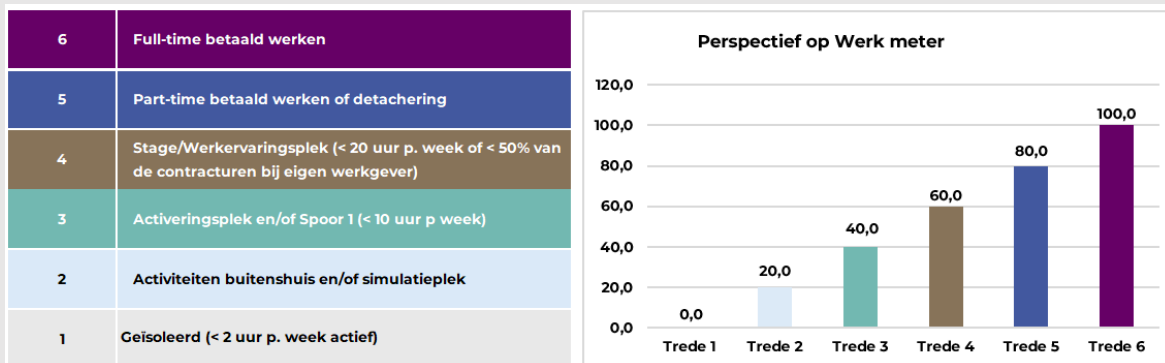
“Werknemer is aangewezen op fysiek minder belastende werkzaamheden op haar eigen of lager niveau waarbij er geen sprake is van de door de bedrijfsarts genoemde beperkingen. Wat opleiding en arbeidsverleden betreft kan gedacht worden aan werksoorten als eenvoudige (ondersteunende) administratieve taken (invoer-/controlewerkzaamheden), Medewerker klantenservice, Telefonische Hulpverlener Buitenland. Genoemde functies zijn willekeurig benoemd en zeker niet volledig.

Bij een toename van de belastbaarheid van werknemer zullen er meer functies als passend te duiden zijn. Dit zal verder onderzocht moeten worden in het re-integratietraject 2e spoor”

Perspectief op Werk (PoW-meter)

Op het moment van de intake bevindt werknemer zich in trede 2 van de PoW-meter. Ze is momenteel niet werkzaam in spoor 1 of spoor 2 maar onderneemt wel verschillende activiteiten zoals omschreven in de sociale achtergrond en maatschappelijke context.

Volgens het advies van de arbeidsdeskundige zijn er bij haar huidige werkgever geen passende functies beschikbaar. Daarom wordt geadviseerd om via het tweede spoortraject op zoek te gaan naar ander passend werk. Het doel is dat werknemer binnen vier maanden doorgroeit naar trede 3. Om dit te realiseren kan een werkervaringsplaats worden ingezet, zodat haar werktempo en inzetbaarheid in de praktijk kunnen worden beoordeeld.



* De Perspectief op Werk meter (PoW-meter) zegt niets over het opleidingsniveau of de werkervaring van de werknemer. Het is een momentopname, welke de huidige afstand tot de arbeidsmarkt grafisch weergeeft.

Visie op plaatsbaarheid

Naast de functies die de arbeidsdeskundige mogelijk als passend beschouwt denkt de loopbaan adviseur ook aan:

- Z** Telefonische tolk - (mits er rekening wordt gehouden met de belastbaarheid van werknemer)
- Z** Taal assistent onderwijs (op afstand) - (mits er rekening wordt gehouden met de belastbaarheid van werknemer)
- Z** Taalcoach inburgering - (mits er rekening wordt gehouden met de belastbaarheid van werknemer)
- Z** Chat operator - (mits er rekening wordt gehouden met de belastbaarheid van werknemer)
- Z** Data entry medewerker - (mits er rekening wordt gehouden met de belastbaarheid van werknemer)
- Z** Medewerker subsidie- of aanvraagadministratie - (mits er rekening wordt gehouden met de belastbaarheid van werknemer)
- Z** En soortgelijk

Dit is geen limitatieve opsomming. De genoemde functies zijn allen alleen onder voorwaarden passend. Ook andere werkmogelijkheden zullen in het 2e spoortraject onderzocht worden. Voor alle werkzaamheden geldt dat rekening gehouden moet worden met de belastbaarheid zoals beschreven in de meest recente FML/ IZP/ LAB.

Trajectdoel en in te zetten activiteiten

Het doel van dit traject is een bevredigend resultaat. Dit houdt in een structurele werkhervatting die zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden. Onderstaande aanbodversterkende activiteiten zullen ingezet worden om het doel van betaald werk te realiseren.

Verwerking verlies en acceptatie

Een andere baan moeten zoeken is voor veel werknemers een zeer 'grote' stap. Zeker als iemand door ziekte zelf niets aan de situatie kan doen. Een werknemer voelt zich dan vaak extra gestraft omdat ze, naast het accepteren van hun ziekte, ook te horen krijgen dat er geen passend werk meer is binnen de organisatie. Het verlies van een baan vertegenwoordigt vaak meer dan alleen het verlies van een bron van inkomen. Het staat ook voor het verlies van vertrouwde routines, een gevoel van stabiliteit, een bekende werkomgeving, hechte banden met collega's en vrienden, en financiële zekerheid. Aan de hand van een aantal sessies proberen we werknemer te begeleiden in het verwerken en accepteren van het verlies van een baan, het los te laten en de werknemer te motiveren om verder te kijken.

Empowerment

Soms is een werknemer nog niet staat om tot actie over te gaan, bijvoorbeeld wanneer iemand te somber is, te weinig energie heeft en/ of zichzelf te veel als slachtoffer ziet. In dat geval biedt de loopbaan adviseur tijdens de begeleiding ook empowerment aan, door de inzet van gesprekstechnieken en huiswerkopdrachten. We maken hierbij gebruik van de methodiek 'weten, willen, kunnen, doen'. Empowerment betekent sterker maken: iemand de controle (terug)geven over zijn of haar leven. Wij zorgen ervoor dat iemand weer de regie neemt, zelf in staat is om zijn of haar problemen op te lossen. Stappen die daarbij moeten worden gemaakt: herstellen van zelfvertrouwen, geloof in eigen mogelijkheden, inzicht in de invloed die je kunt uitoefenen op je toekomst en het doorbreken van negatieve gedachtenpatronen. Dit alles met als doel om weer vertrouwen te krijgen en in eigen kunnen en mogelijkheden te gaan geloven.

Oriëntatie

Om alle passende mogelijkheden goed te kunnen onderzoeken en zoveel mogelijk kansrijke bemiddelingsberoepen te formuleren besteden we tijdens de oriëntatie veel tijd en aandacht aan iemands persoonlijkheid, competenties en beroepen. De mogelijk passende beroepen zullen we vervolgens toetsen op haalbaarheid aan de hand van beschikbare vacatures op de arbeidsmarkt en de FML/ IZP/ LAB. Daarnaast zal een interesse- en competentietest worden ingezet als blijkt dat de werknemer niet duidelijk weet wat de concrete beroepsmogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt. Door middel van de test(en) krijgt de werknemer in korte tijd een helder beeld van zijn wensen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dit resulteert in een persoonlijk zoekprofiel, waarmee de basis wordt gelegd voor de sollicitatiebegeleiding en jobhunting (zie de verdere beschrijving in dit document).

Scholing

Scholing zal alleen ingezet worden als het noodzakelijk blijkt, hierbij wordt het uitgangspunt van redelijkheid en billijkheid toegepast, wat inhoudt dat het om een relatief korte cursus/ opleiding dient te gaan en de kosten naar verhouding zijn. Alle cursussen en opleidingen worden altijd ter goedkeuring voorgelegd aan de werkgever.

- Z** Werknemer staat open om de mogelijkheden voor scholing of cursus te onderzoeken.
- Z** Een cursus MS-Office zou van toegevoegde waarde kunnen zijn voor werknemer en ze zou hiervoor open staan.

Social Media

Tegenwoordig speelt (digitaal) netwerken en solliciteren een belangrijke rol in het vinden van een nieuwe baan. Daarom zal het gebruik van Social Media, met name LinkedIn, een onderdeel zijn van begeleiding. De werknemer maakt zelfstandig (of onder begeleiding) een LinkedIn profiel en leert het eigen netwerk in kaart te brengen, te ontwikkelen en te gebruiken voor het vinden van een baan.

- Z** Werknemer heeft genoeg pc-vaardigheden, voor specifieke Social mediapresentatie zal de loopbaanadviseur de nodige begeleiding bieden.

Webinars

ValentineZ biedt verschillende webinars aan waar werknemer gebruik van kan maken. Werknemer zal op basis van vaardigheden en behoefte een voorstel op maat. De webinars zijn erop gericht om op een laagdrempelige manier kennis te verkrijgen over verschillende (sollicitatie)vaardigheden. Omdat de webinars online (live) zijn bij te wonen en/ of terug te kijken kan werknemer dit laten aansluiten op zijn/ haar persoonlijke omstandigheden.

- Z** Werknemer heeft genoeg pc-vaardigheden om via de pc webinars te volgen, loopbaan adviseur zal hierin adviseren welke nuttig kunnen zijn voor werknemer.

Sollicitatievaardigheden en sollicitatietools

De sollicitatiebegeleiding van ValentineZ is volledig maatwerk en wordt ondersteund vanuit de persoonlijke begeleiding die we werknemers bieden. Solliciteren is een vaardigheid die veel werknemers lang niet meer actief hebben uitgeoefend en soms ook grotendeels verleerd zijn. Wij helpen de werknemer bij het opstellen of bijwerken van een curriculum. Daarnaast laten wij werknemer zien waar vacatures te zoeken en te vinden, die aansluiten bij het persoonlijke zoekprofiel. Ook begeleiden we werknemer bij de geschreven en ongeschreven wetten van het schrijven van een sollicitatiebrief of motivatiebrief en wordt er aandacht besteed aan correct en overtuigend taalgebruik. We informeren werknemers waar, indien nodig, taaladvies in te winnen wanneer het opstellen van een sollicitatiebrief of motivatiebrief niet binnen de mogelijkheden ligt.

- Z** Werknemer zal de nodige begeleiding van de loopbaanadviseur ontvangen op het gebied van solliciteren en sollicitatietools.
- Z** De cv van werknemer zal samen met de loopbaanadviseur worden nagelopen en aangepast/aangevuld.

Solliciteren

Aan de hand van de opgestelde FML/ IZP/ LAB, het zoekprofiel en de wensen van werknemer zal er wekelijks gesolliciteerd worden op passende vacatures. Het solliciteren is een mix van het solliciteren op bestaande vacatures, het versturen van open sollicitaties, het reageren op vacatures bij de eigen werkgever, het bezoeken van netwerkbijeenkomsten, het inschrijven bij verschillende uitzendbureaus, het volgen van webinars en trainingen, bellen met mogelijke werkgevers en het verrichten van diverse netwerk-activiteiten.

Stage & werkervaringsplek

Als de belastbaarheid het toelaat en werknemer nog geen passende arbeid heeft gevonden zullen wij de werknemer proberen te bemiddelen naar een werkervaringsplek. Het liefst een werkervaringsplek met een mogelijke kans op betaalde arbeid. De belangrijkste doelstellingen van een werkervaringsplek zijn: het doorbreken van sociaal isolement en het opbouwen van werknemersvaardigheden.

Detachering

Detacheren kan een interessante oplossing zijn voor beide partijen, zeker als werknemer zijn of haar huidige functie maar moeilijk kan loslaten. Detachering helpt om de stap richting een andere werkplek te maken. Ook de vrees van alles verliezen kan hiermee veelal worden weggenomen, doordat de werknemer ervaring opdoet en weer vertrouwen krijgt in eigen kunnen. Nieuwe werkgevers durven een werknemer (met beperkingen) makkelijker aan te nemen wanneer ze geen risico lopen. Bij detachering kan de nieuwe werkgever pas een contract aanbieden wanneer een werknemer door de WIA-poort is, dit om een beroep te kunnen doen op een no-risk polis.

Bemiddeling & Jobhunting

Door het inzetten van bemiddeling wordt werknemer ondersteund bij het vinden van vacatures en het reageren daarop. Als er geen passende vacatures zijn wordt werknemer geholpen met het versturen van open sollicitaties. Daarnaast zoekt de jobhunter van ValentineZ actief mee met de werknemer naar een passende betaalde baan. Met het zoekprofiel van de beroepsoriëntatie en de FML/ IZP/ LAB als vertrekpunt, exploreert de jobhunter zijn netwerk van contactpersonen bij verschillende organisaties op zoek naar passende, kansrijke vacatures. Deze vacatures worden vervolgens voorgelegd aan de werknemer tijdens de sollicitatiebegeleiding of persoonlijke gesprekken. Solliciteren blijft echter primair de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer.

NB: Bij het inzetten van een activeringsplek of een stageplaats wordt altijd rekening gehouden met spoor 1, waarbij activering of re-integratie in spoor 1 de voorkeur geniet. Bij het solliciteren worden de interne vacatures bij de eigen werkgever nauwlettend gevolgd en beoordeeld. Op passende interne functies wordt gesolliciteerd.

Door het trajectplan te ondertekenen, gaat u met onderstaande akkoord;

- Z** ValentineZ vraagt eventuele benodigde informatie op bij uw werkgever, zoals een Arbeidsdeskundig Rapport en/of een Inzetbaarheidsprofiel/Functie Mogelijkheden Lijst. ValentineZ heeft deze informatie nodig om u zo goed mogelijk te kunnen begeleiden. De informatie zal zorgvuldig verwerkt en opgeslagen worden en is uitsluitend bedoeld voor intern gebruik
- Z** Uw loopbaan adviseur kan de verstrekte informatie gebruiken om een rapportage te schrijven over de voortgang van uw begeleiding, deze is uitsluitend bestemd voor uw werkgever en het UWV. De rapportage beperkt zich tot het in kaart brengen van vorderingen in uw re-integratietraject. Er zullen geen medische termen en diagnoses worden vermeld.
- Z** Uw CV kan worden gebruikt worden om u voor te stellen bij andere werkgevers.
- Z** ValentineZ werkt met een multidisciplinair team. Het kan voorkomen dat er, ten behoeve van uw begeleiding, input en/of kennis van derden nodig is. Daarom zijn uw gegevens ook inzichtelijk voor andere medewerkers van ValentineZ.
- Z** U kunt benaderd worden door een extern bureau met het verzoek of u wilt meewerken aan een klanttevredenheidsonderzoek.
- Z** U bent zelf eindverantwoordelijk voor het slagen van uw 2^e spoortraject. Het volgen van dit traject vraagt om een investering van tijd en energie van beide partijen. Wij verwachten van u dat de onderling gemaakte afspraken nakomt en dat u zelf actief meewerkt aan uw eigen re-integratie, met als doel deze zo succesvol mogelijk te laten verlopen.

Met ondertekening van dit trajectplan gaat u akkoord met de inhoud van dit trajectplan en de wijze waarop ValentineZ uw gegevens opvraagt, verwerkt, deelt en opslaat.

Voor alle volledige informatie verwijzen wij u graag naar ons privacyreglement en ons klachtenreglement op onze website www.valentinez.nl. Een papieren versie kunt u opvragen via 085 - 800 2010 of info@ValentineZ.nl.

Ondertekening

Werknemer

Voorbeeld 3

Loopbaanadviseur

Arend-Jan Mourits

Opdrachtgever

Linda de Buijzer – Verheij
Re-integratieconsulent Laurens

Bijlage 1

Voortgang en planning

Planning Fase 1 Status

Doel	Oriëntatie	
Periode	Van 12 juni 2025 tot 12 september 2025	
Activiteiten	Verwerking verlies en acceptatie	P
	Empowerment	P
	Kwaliteiten en vaardigheden onderzoeken	P
	Beroeps-en arbeidsmarkt oriëntatie	P
	Scholingsmogelijkheden onderzoeken	P
	Sollicitatietools (brief en cv)	P
	Voortgangsrapportage en evaluatie	P

Planning Fase 2 Status

Doel	Activering	
Periode	Van 12 september 2025 tot 12 december 2025	
Activiteiten	Sollicitatievaardigheden vervolg (gesprek)	P
	Webinar	P
	Netwerken	P
	Solliciteren via social media en/of netwerken	P
	Vacatures zoeken en beoordeling	P
	Wekelijks solliciteren	P
	Voortgangsrapportage en evaluatie	P

Planning Fase 3 Status

Doel	Betaald werk	
Periode	Van 12 december 2025 tot 26 april 2026	
Activiteiten	Wekelijks solliciteren vervolg	P
	Sollicitatiegesprek voorbereiden en presenteren	P
	Jobhunting	P
	Detacheren onderzoeken	P
	Activering / werkervaring	P
	Webinar (gericht op eventuele WIA-aanvraag)	P
	Voortgangsrapportage en eindevaluatie	P
	Begeleiding WIA	P

Legenda

G = gedaan/ succesvol uitgevoerd

P = nog in planning

N = niet gedaan / geen succes

**Het solliciteren geschiedt conform planning, aanvang sollicitatiefase wordt vervroegd indien werknemer daar eerder klaar voor is.*