



RE-INTEGRATIE TWEEDE SPOOR TRAJECT

Algemeen

Wanneer uit een arbeidsdeskundig onderzoek blijkt dat een medewerker niet meer geschikt is voor het eigen werk dient onderzocht te worden of er ander werk is bij de eigen werkgever, dat de medewerker structureel kan gaan uitoefenen. Blijkt dat er geen mogelijkheden zijn in arbeid bij de eigen werkgever, omdat er geen passend werk voorhanden is of omdat er geen vacatures zijn of binnenkort ontstaan, zal naast een verdere re-integratie bij de eigen werkgever, ook een traject bemiddeling ander werk bij een andere werkgever moeten worden opgestart. Dit om de medewerker een zo groot mogelijke kans op passend werk te kunnen bieden, met behoud van inkomen in de toekomst. Dit is een belangrijke verplichting binnen de Wet Verbetering Poortwachter. Het nalaten van deze stap kan leiden tot een loonsanctie door het UWV.

Indien uw medewerker moet worden bemiddeld naar ander werk, bijvoorbeeld bij blijvende ongeschiktheid voor het eigen werk, kunnen wij uw medewerker hierbij ondersteunen. Met een team van professionals wordt invulling gegeven aan onze dienstverlening. Wij leveren maatwerk aan de werkgever en de medewerker. Wij creëren draagvlak, ondersteunen de medewerker bij het zoeken naar ander werk en leggen alle activiteiten en afspraken duidelijk vast in rapportages die binnen 2 werkdagen naar de werkgever en de medewerker worden verzonden. Ons aanbod is modulair van opzet.

Module 1: Intake

We starten met een intake. Hierbij zal een inventarisatie worden gemaakt van opleiding, werkervaring, arbeidsverleden en de beperkingen voor het wel/niet kunnen verrichten van bepaalde werkzaamheden. Ook zal draagvlak bij de werknemer worden gecreëerd voor het verdere traject. De intake vindt bij de medewerker thuis plaats, zodat wij een goed beeld krijgen van de medewerker en zijn of haar sociale context. Tijdens de intake oriënteren wij ons op de mogelijkheden. Aan de hand van deze intake adviseren wij u over het naar onze mening noodzakelijk trajectplan.

Oriëntatie op mogelijkheden

Bij de start van een traject is het van belang dat niet alleen de uitgangspositie (opleiding, ervaring, beperkingen) bekend is, maar ook dat duidelijk wordt welk einddoel wordt nagestreefd en welke activiteiten daarvoor moeten worden ondernomen. Het traject is gericht op structurele (duurzame) werkhervatting en dit wordt vastgelegd in een trajectplan. Hierin worden de re-integratie belemmerende factoren, maar ook de kansen, in kaart gebracht. Hierdoor kan duidelijk worden wat er nodig is om vanuit de uitgangspositie het beoogde einddoel te realiseren. Te beantwoorden vragen hierbij zijn onder andere:

- Kan uw medewerker al voldoende afstand kan doen van zijn oude werk en het bedrijf?
- Kan hij of zij al concrete passende alternatieven kan benoemen?
- Zijn deze mogelijkheden ook op de regionale arbeidsmarkt in voldoende mate aanwezig?
- Is uw medewerker ook voldoende gekwalificeerd om de gewenste beroepen te kunnen krijgen?
- Is hiervoor aanvullende scholing of training nodig?
- Is uw medewerker in staat deze scholing/training te volgen,
- Zijn de sociale omstandigheden van dien aard zijn dat hij of zij zich ook daadwerkelijk op de arbeidsmarkt kan richten?
- Is uw medewerker ook in staat is zelfstandig te solliciteren?



Trajectplan

Als het einddoel geformuleerd is en duidelijk is welke stappen gemaakt moeten worden om dit te kunnen realiseren, dan wordt op basis hiervan het trajectplan opgesteld. Hierin wordt duidelijk opgenomen welke acties op welk moment worden ondernomen om de re-integratiebelemmerende factoren weg te nemen. Bovendien wordt aangegeven op welke

wijze het traject wordt gevolgd en geëvalueerd en zo wordt ook duidelijk wat u, uw medewerker en Rivad over en weer van elkaar kunnen verwachten. Zo wordt niet alleen vastgelegd welke activiteiten Rivad onderneemt, maar ook wat van uw medewerker zelf wordt verwacht.

Als hij of zij immers in staat is zelfstandig te solliciteren zullen in het plan ook afspraken opgenomen worden over de mate waarin er sollicitatieactiviteiten moeten worden ondernomen. Instemming van uw medewerker met het trajectplan is dan ook belangrijk, waardoor deze ook is aan te spreken op de door hemzelf te nemen activiteiten. Het plan wordt dan ook door alle partijen ondertekend. Kan uw medewerker zich niet vinden in de afspraken, dan heeft hij of zij de gelegenheid hierover een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV.

Module 2: Basistraject

Er zal samen met de medewerker een curriculum vitae worden opgesteld en zo nodig geoefend worden in het schrijven van sollicitatiebrieven en het voeren van sollicitatiegesprekken. Wij attenderen de medewerker op geschikte vacatures waarnaar hij of zij geacht wordt te solliciteren en welke aansluiten bij opleiding, ervaring en belastbaarheid. Er zal gemiddeld twee keer per maand persoonlijk overleg zijn met de medewerker om de voortgang te bespreken en nieuwe afspraken te maken. Tussentijds zal er telefonisch en email contact zijn.

De eerste drie maanden zal de ondersteuning intensief zijn, waarbij iedere twee weken een persoonlijk gesprek zal plaats vinden en verder contact per email en telefoon. Daarna kan de ondersteuning in de meeste gevallen minder vaak nodig zijn. Tijdens dit basistraject zullen wij ook het belang van de mogelijkheden en de valkuilen van social media voor de werknemer in kaart brengen.

Aanvullende modules

Het kan zijn dat wij tijdens de intake vaststellen dat bemiddeling naar ander werk aanvullende stappen vraagt. Denk hierbij aan een persoonlijke profielanalyse, een capaciteitentest of een beroepskeuzetest.

Soms is het nodig om een vitaliseringprogramma aan te bieden om de kans op het vinden van ander werk te vergroten. Mogelijk kan er sprake zijn van privéomstandigheden waardoor de inzet van schuldhulpverlening aan de orde is. In bepaalde gevallen zal er door ons actief gezocht moeten worden naar een andere geschikte baan door middel van jobfinding.

Soms kan een beter resultaat worden bereikt met videopresentatie en een effectief gebruik van de social media. Denk hierbij met name aan hoger opgeleiden.



Samenwerking met u als werkgever

Tijdens het traject zullen wij u op de hoogte houden van de voortgang. In deze periode kunnen de omstandigheden in uw bedrijf zich wijzigen. Ook kunnen de klachten en beperkingen van uw medewerker aanzienlijk afnemen in het tweede ziektejaar, waardoor er alsnog mogelijkheden ontstaan dat uw medewerker in uw eigen bedrijf kan blijven werken. Op dat moment zullen wij samen met u deze ontwikkelingen bespreken en kijken welke stappen genomen moeten worden, teneinde te blijven voldoen aan uw re-integratieverplichtingen.

Ook kan het zijn dat u als werkgever in uw eigen netwerk een goede re-integratiekans tegenkomt voor uw werknemer. Wij zullen u op dat moment adviseren over de te volgen stappen daarbij.

Rapportage

Van alle gesprekken, gemaakte afspraken en resultaten zullen wij rapporteren aan u als werkgever en uw medewerker. Deze rapportages ontvangt u binnen 2 werkdagen. Op deze manier kunt u de voortgang van het trajectplan blijven volgen.

Aan de orde komt onder andere:

- opstelling en betrokkenheid van de medewerker;
- eigen input van uw medewerker (waar komt deze zelf mee op basis van opdrachten door re-integratiecoach)
- de benaderde bedrijven en instellingen (kwantitatief)
- indruk re-integratiecoach over trajectverloop en kansen op de arbeidsmarkt

Neem contact op voor een vrijblijvend gesprek

Wij vertellen u graag persoonlijk wat wij voor u kunnen betekenen. Neem daarom gerust contact met ons op voor een vrijblijvend gesprek.