

Is uw organisatie poortwachterproof?

Is één van uw medewerkers onverhoopt ziek, dan bent u verantwoordelijk voor de re-integratie van uw medewerker en alle inspanningen die daaruit voortvloeien. Dit is opgenomen in de Wet verbetering poortwachter die erop gericht is om zieke werknemers zo snel mogelijk te laten terugkeren in het arbeidsproces. Voor uw medewerker moet een passende werkplek gezocht worden, binnen uw eigen organisatie of daarbuiten. IBN Arbeidsintegratie kan u hierbij adviseren en ondersteunen.

1° Spoor: uw medewerker blijft bij u werkzaam

Doel van de Wet verbetering poortwachter 1° spoor is het zo spoedig mogelijk re-integreren van een zieke medewerker op een passende werkplek bij u, de huidige werkgever. Bij langdurig ziekteverzuim is het belangrijk om snel en adequaat de juiste begeleiding in te zetten, ook om (financiële) schade voor uw organisatie zoveel mogelijk te beperken. Uw consultant kan samen met u en uw medewerker bepalen of het voor de medewerker mogelijk is om terug te keren naar de huidige, een andere of aangepaste werkplek binnen uw bedrijf.

Als het vermoeden bestaat dat het 1° spoor traject niet gaat lukken, is het mogelijk om het 2° spoor traject al vroegtijdig te starten. Werkgevers zijn echter verplicht om het 1° spoor af te sluiten met een arbeidsdeskundig onderzoek door een onafhankelijke partij. IBN biedt deze mogelijkheid.

Het verkorten van het verzuim door (tijdelijke) herplaatsing binnen uw bedrijf of een ander bedrijf houdt de kosten voor u als werkgever natuurlijk binnen de perken.

2° Spoor: uw medewerker werkzaam bij een ander bedrijf

Als een medewerker niet te re-integreren is binnen uw bedrijf, of het vermoeden bestaat dat dit niet mogelijk is, dan kunt u samen met uw consultant van IBN kijken naar de mogelijkheden bij een ander bedrijf. Dit wordt in de wet 2° spoor genoemd.

Traject op maat

Door een re-integratietraject op maat wordt gekeken naar de mogelijkheden voor uw medewerker. Hij krijgt persoonlijke begeleiding en ondersteuning. Het traject bestaat altijd uit een intake, bemiddeling en nazorg. Optioneel vindt er diagnose en/of aanbodversterking plaats of wordt een jobcoach ingeschakeld.

----- = optioneel Tijd →



Intake

De uitvoering van een re-integratietraject is maatwerk. Uw consulent bespreekt de situatie met u als opdrachtgever in een oriënterend gesprek. Dan volgt een gesprek met uw medewerker die aansluitend de IBN Jobscan invult. Dit digitale instrument is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek naar de succesfactoren voor werkzoekgedrag, werkhervatting en werkbehoud (*van Hooft, Ottenvanger & van Dam, 2008*). De rapportage geeft inzicht in de fysieke en mentale gezondheidsbeleving, vertrouwen in eigen kunnen wat betreft arbeidsvaardigheden en het soort functies waar de medewerker zijn pijlen op wil richten. De consulent verrijkt de rapportage met kennis over een realistisch arbeidsmarkt perspectief voor deze medewerker. Het beeld van de uitgangssituatie, de nadere werkwijze, de inhoud en intensiteit van het traject (inclusief tijdspad) wordt vastgelegd in een trajectplan. Alle partijen, ook uw medewerker, ondertekenen het plan. Dit plan vormt de basis voor de individuele offerte voor het poortwachter traject. U ontvangt het plan samen met de offerte 2 weken na de intake. Wanneer IBN de offerte voor akkoord ondertekend retour heeft ontvangen, start het traject. Eventuele bijstellingen vinden plaats in goed overleg tussen de drie partijen.

Diagnose

Deze fase is optioneel en wordt gebruikt als de achterliggende problematiek onderzocht moet worden. (Neuro) psychologisch onderzoek, arbeidsdeskundig of praktijkonderzoek kan dan uitkomst bieden.

Aanbodversterking

In deze, eveneens optionele fase wordt aandacht besteed aan het versterken van vaardigheden van de medewerker. De begeleiding is coachend; het sturen op eigen initiatief en een proactieve houding van uw medewerker staat voorop. Eventueel worden er nog extra onderdelen ingezet zoals, sollicitatietraining, beweeg & leefstijl cursus, etc.

Sollicitatietraining

Gedurende maximaal tien dagdelen neemt IBN met de werknemer (groepsgewijs) alle aspecten van het solliciteren door. De medewerker brengt zijn vaardigheden in kaart en analyseert zijn sterke en zwakke kanten. Daarnaast leert uw medewerker waar een goede sollicitatiebrief en cv aan moeten voldoen en sociale media, zoals Hyves en LinkedIn behandeld. Tot slot wordt er veel geoefend in het voeren van sollicitatiegesprekken.

Een groepsgewijze aanpak bevordert het leren van elkaar. U kunt echter ook kiezen voor individuele sollicitatie-instructies. De individuele aanpak neemt dan gemiddeld vijf uur in beslag. De kosten komen overeen met de kosten voor het aantal uren dat de consulent besteed aan de sollicitatieworkshops.

Beweeg en leefstijlcursus

Tijdens deze cursus wordt, onder professionele begeleiding, het accent gelegd op bewegen met daarnaast veel aandacht voor een gezonde leefstijl.

Opleiding, cursus en training

Het kan voorkomen dat een opleiding of cursus uw medewerker vooruit helpt in het outplacement traject. De consulent zal u op dat moment een passend voorstel doen.

Bemiddeling

De bemiddeling start met het opstellen van een zoekprofiel. In deze fase gaat uw medewerker actief op zoek naar vacatures en de consulent acquireert op de arbeidsmarkt. Uw medewerker kan bij IBN gebruik maken van het mobiliteitscentrum, waar computers, printers en andere benodigdheden klaar staan voor het zoeken naar vacatures (op internet) en het schrijven van sollicitatiebrieven/-mails en cv's.

Rendement door detachering

Voordat de definitieve plaatsing is geregeld, kan uw medewerker ook tijdelijk elders geplaatst worden terwijl de zoektocht naar een passende baan onverminderd doorgaat. Zo kunt u een gedeelte van de loonkosten terugverdienen. Wanneer deze mogelijkheid zich voordoet, neemt de consulent contact met u op om afspraken te maken over de tarieven.

Nazorg

Na plaatsing start de nazorgperiode van 6 maanden. Uw consulent neemt periodiek contact op met de kandidaat en diens nieuwe werkgever om te verifiëren of alles naar verwachting verloopt. Indien er knelpunten zijn, volgen er meer contactmomenten. In specifieke gevallen kan een jobcoach helpen om het risico op voortijdige uitval te verkleinen.

Doorlooptijd

- Intake: het eerste gesprek vindt plaats maximaal 2 weken na aanmelding
- Trajectplan: gereed maximaal 2 maanden na aanmelding
- Diagnose: maximaal 2 maanden na goedkeuring trajectplan
- Aanbodversterking: duurt gemiddeld 6 maanden, verlenging in onderling overleg
- Bemiddeling: duurt maximaal 6 maanden
- Nazorg: duurt 6 maanden

Wilt u uitgebreidere informatie of een persoonlijk gesprek met één van onze consulenten?

Secretariaat IBN Arbeidsintegratie: (0413) 28 21 14.

E: arbeidsintegratie@ibn.nl

www.ibnarbeidsintegratie.nl

Centraal correspondentieadres

Postbus 660

5400 AR Uden

Telefoon (0413) 33 44 55

Bezoekadres

Hockeyweg 5 (centraal kantoor)

5405 NC Uden