



Re-integratie 2e spoor

Zet belemmeringen buiten spel

Werkgevers zijn altijd eindverantwoordelijk voor de re-integratie van medewerkers die als gevolg van een arbeidshandicap hun oude functie niet meer kunnen uitoefenen. Als het niet lukt om uw medewerker binnen het bedrijf te re-integreren dan ontstaat op enig moment de wettelijke verplichting om uw medewerker te ondersteunen bij het zoeken naar een passende baan buiten het bedrijf. Een dergelijk traject is een re-integratietraject 2e spoor.

Als langdurig verzuim voor komt en re-integratie in de huidige functie en het bedrijf niet meer mogelijk is, moet er naar een andere oplossing worden gezocht. Capability helpt met het vinden van een nieuwe werkplek en zorgt dat je voldoet aan alle wettelijke verplichtingen (Wet Verbetering Poortwachter).

WAT KUN JE ERMEE

We sturen naar een duurzame en structurele werkhervatting van je medewerker. Onze Herstelcoach stelt een Werkhervattingplan op. Hierin onderzoeken we de mogelijkheden en geven we concreet advies. Met bemiddeling, intensieve begeleiding en training zorgen we voor een goede oplossing.

EPHECTA

Capability biedt de re-integratie 2e spoor aan in nauwe samenwerking met zusterorganisatie Ephecta. Hiermee haalt u een partner in huis die in staat is de belemmeringen van wet- en regelgeving én medewerkers om te buigen in kansen.

Uitgevoerd door:

ephecta

ii capability

15 JAAR ERVARING, ZEER BEDREVEN

In de afgelopen 15 jaar heeft Ephecta meer dan 15.000 medewerkers en uitkeringsgerechtigden naar een nieuwe toekomst op de arbeidsmarkt begeleid. Hiermee beschikken wij als geen ander over de noodzakelijke knowhow met betrekking tot de meest uiteenlopende doelgroepen.

BEGELEIDING OP MAAT

Ephecta bezoekt uw medewerker zo mogelijk thuis. Op die manier zijn wij als geen ander in staat om te zien en te ervaren of en zo ja in welke mate de sociale omgeving van uw medewerker een belemmering vormt voor re-integratie. Denk aan:

- Schuldenproblematiek;
- Kinderopvangproblematiek (vaak gestopt tijdens langdurig verzuim).

In de eigen vertrouwde omgeving van uw medewerker wordt snel een vertrouwensband gecreëerd waardoor deze zaken bespreekbaar worden. Naast thuisbezoeken spreken wij ook met uw medewerker op trainingslocaties af door heel Nederland en voeren wij, bijvoorbeeld bij aanvang van een re-integratietraject, gesprekken binnen het bedrijf waarbij ook de leidinggevende aanwezig is.

MOTIVEREN TOT VERANDERING

Bewegen op weg naar een nieuwe kans op de arbeidsmarkt heeft voor een groot deel te maken met de intrinsieke wens om opnieuw vorm en inhoud te geven aan je toekomst. Angst voor verandering en vasthouden aan wat je hebt is vaak een drempel. Onze Consultants zijn dan ook voortdurend bezig om medewerkers te helpen over deze angsten heen te stappen. Zij spiegelen met medewerkers waardoor inzicht ontstaat in de belemmeringen die zij voor zichzelf hebben opgeworpen en die beweging in de weg staan.

WERK'PLAN, HET FUNDAMENT ONDER ONZE ACTIVITEITEN

De spiegelende maar vooral motiverende gesprekken met uw medewerker met betrekking tot de intake vinden thuis plaats. Naast deze gesprekken wordt tegelijkertijd onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van uw medewerker, rekening houdend met de FML, het Arbeidsdeskundig Onderzoek, opleiding, ervaring en competenties van uw medewerker. Alleen al onze intake, gecombineerd met verschillende testen om de competenties en vaardigheden van uw medewerker te bekrachtigen, zorgt er voor dat er al kort na de start van het traject beweging ontstaat. Onze bevindingen van de intake en de diagnose evenals de verdere activiteiten die wij samen met uw medewerker ondernemen, leggen wij in een helder en concreet *WERK'PLAN* vast. In dit plan zijn de mogelijkheden van uw medewerker om aan werk te komen opgenomen. Daarnaast beschrijft dit plan hoe en naar welke beroepen gezocht gaat worden. Het *WERK'PLAN* geeft houvast aan uw medewerker

WERK'PLAN EN HAALBAARHEIDSONDERZOEK, 2 IN 1

Soms komen onze Consultants in het Werk'Plan tot de conclusie dat er voor uw medewerker geen externe re-integratie mogelijkheden zijn. Wanneer hier sprake van is dan worden er in het Werk'Plan geen nadere activiteiten benoemd richting de arbeidsmarkt maar zullen wij deze conclusie onderbouwen. Ongeacht welke traject- en investeringsvorm u kiest, zorgen wij er in dat geval voor dat u alleen de investering hoeft te betalen voor het opstellen van het Werk'plan.

BEMIDDELING, KANSEN BENUTTEN

Het doel van een re-integratietraject 2e spoor is natuurlijk het vinden van een nieuwe baan bij een andere werkgever. Dat is niet eenvoudig en wordt lastig gemaakt, onder meer door wet- en regelgeving.

Uw medewerker beschikt immers over beperkingen die een nieuwe werkgever huiverig kan doen zijn, ook omdat er vòòr de WIA-beoordeling van uw medewerker nog geen No-Risk polis (vrijwaring ziektekosten door UWV bij hernieuwd verzuim) bestaat. Wij zetten echter alles op alles om de kans op succes te vergroten.

Het zoeken, vinden, aanbieden en solliciteren op passende vacatures blijft daarmee van het grootste belang binnen het re-integratietraject. Hiertoe zetten wij verschillende arbeidsmarktgerichte activiteiten in, die aansluiten bij de mogelijkheden van uw medewerker:

- *Werkritme of Werkervaring daar waar mogelijk*

Naast het zoeken naar een echte nieuwe baan zetten wij ook in op het vinden van een werkritme-of werkervaringsplaats. Daarmee omzeilen wij de eerder genoemde wet- en regeltechnische beperkingen.

- *Jobport, dé vacaturesite van Ephecta*
Wij maken gebruik van een krachtig matchings- en vacature-instrument: Jobport. Vrijwel alle actuele vacatures van Nederland zijn opgenomen in Jobport. Deze vacatures zijn niet alleen afkomstig van de bekende vacaturesites maar, belangrijker nog, ook afkomstig uit dag- en weekbladen en van websites van bedrijven. Hiermee beschikt Jobport over het grootste aanbod aan vacatures, bereikbaar via één inlog.

De Consultant maakt, op basis van het Werk'-Plan, een profiel aan binnen Jobport waarbij rekening wordt gehouden met de FML van uw medewerker. Zo weten wij zeker dat vacatures die gevonden worden ook passend zijn. Dit profiel is niet door uw medewerker aan te passen. Medewerkers kunnen extra profielen aanmaken. Dat geeft inzicht in de wijze waarop uw medewerker zijn of haar mogelijkheden ziet op de arbeidsmarkt.

De Consultant heeft via een dashboard inzicht in de activiteiten van uw medewerker. Zo kan de Consultant zien wanneer uw medewerker voor het laatst heeft ingelogd, welke vacatures zijn bekeken en waarop is gesolliciteerd. Belangrijke informatie om de mate van activiteit binnen het re-integratietraject te kunnen bewaken.

- *Jobhunting*

Uw medewerker spendeert zelf veel tijd en energie aan het vinden van een nieuwe baan. Dat doet uw medewerker niet alleen. Onze Consultants attenderen uw medewerker actief op interessante vacatures, zorgen dat zij hierop reageren, begeleiden hen gedurende het sollicitatieproces en nemen een actieve houding aan naar mogelijke nieuwe werkgevers om deze desnoods over de streep te trekken.

- *Werk'Boeken*

De arbeidsmarkt verandert snel. Onder invloed van onder meer technologische vernieuwingen verandert ook de manier waarop het beste gesolliciteerd kan worden. De invloed van social media is daarbij niet meer weg te denken. Ook de meer traditionele manier van solliciteren, per brief en met Curriculum Vitae, vraagt om andere vaardigheden dan enkele jaren geleden. Wij hebben in eigen huis verschillende Werk'Boeken ontwikkeld die uw medewerker helpen om diens sollicitatie-vaardigheden aan te scherpen en bij de huidige arbeidsmarkt te laten passen. Deze Werk'Boeken bieden naast theorie, ook handige praktijk-opdrachten die helpen om van de opgedane kennis ook daadwerkelijk een vaardigheid te maken.

COMMUNICATIE, BLIJF BETROKKEN ALS WERKGEVER

Uiteraard ontvangt u regelmatig voortgangsrapportages van Epecta. De frequentie waarin u deze ontvangt hangt mede af van de ontwikkelingen binnen het re-integratietraject. U ontvangt minimaal maandelijks een voortgangsrapportage. Zijn er zaken die de voortgang in de weg staan dan laten wij u dat direct weten via een bijzonderhedenrapportage. Dat is voor u het signaal dat u als werkgever in actie moet komen. De rapportages zijn belangrijk om de voortgang te kunnen monitoren en mogelijke loonsancties te voorkomen.

VERSCHILLENDE SPOOR 2 TRAJEC- TEN, AAN U DE KEUZE!

Epecta heeft altijd een passend re-integratietraject. Voor medewerkers die over een aanzienlijke hoeveelheid zelfredzaamheid beschikken kan gekozen worden voor een "Light" variant. In dat geval neemt de medewerker zelf de jobhunting voor zijn of haar rekening. Is dat niet gewenst dan bieden wij een "Flexibele" variant die maandelijks opzegbaar is of een "Vaste" variant voor 6, 9 of 12 maanden die financieel interessant is.



HET RESULTAAT

De minimale belofte is een re-integratietraject 2e spoor waar uw medewerker energie uit haalt en iets aan heeft voor zijn of haar toekomst alsmede een re-integratietraject 2e spoor dat UWV en loonsanctie proof is. Onze uitdaging is zorg te dragen dat uw medewerker een nieuwe uitdaging op de arbeidsmarkt weet te vinden voordat deze aan het einde van tweede ziektejaar is aanbeld.

MEER INFORMATIE?

Kijk in onze prijslijst voor de diverse trajecten en neem contact met ons op voor verdere informatie, vrijblijvend advies of een offerte.

Tel: 088 045 01 00

E-mail: info@capability.nl

Uitgevoerd door:

epecta

ii capability