

Dienstverlening: Re-integratie “Wet verbetering Poortwachter spoor 2”

Dit traject bestaat uit 3 fases:

• 1. De oriëntatiefase

Hierin staan de volgende vragen centraal: Wat zou de inhoud van het tweede spoor kunnen zijn? Op welke functies gaan we ons op richten, rekening houdend met de aanwezige belemmeringen? Hoe lossen we de ontstane situatie op? Deze vragen worden onderzocht, gebruikmakend van testen op het gebied van persoonlijkheid, kernwaarden, competenties, best passende bedrijfscultuur en beroepskeuze. We gaan intensief in gesprek over de uitkomsten van deze testen, de opgedane inzichten, wensen en mogelijkheden. Dit kan ook resulteren in een opleidingsadvies. Uiteraard is er, voorafgaand aan en tijdens het onderzoek naar de best passende functies, alle ruimte om ook aan de acceptatie van het mogelijke baanverlies te werken.

Resultaat van deze fase is een duidelijk beeld van de best passende functiemogelijkheden of best passende oplossing.

• 2. De bemiddelingsfase

In deze fase gaan we intensief op zoek naar passend werk. Er wordt een Curriculum Vitae opgemaakt en/of een portfolio. Er wordt veel aandacht besteed aan het schrijven van een doeltreffende sollicitatiebrief. Sollicitatiegesprekken worden intensief voorbereid. Ik maak gebruik van mijn netwerk in de regio en de medewerker wordt ondersteund om gebruik te maken van zijn of haar netwerk. Hierbij hoort ook het kennismaken met beoefenaars van de gewenste beroepen ter oriëntatie, zodat een goed beeld ontstaat van de gewenste en best passende beroepen.

Resultaat van deze fase is dat de medewerker weet hoe het sollicitatieproces verloopt, waar passende functies te vinden zijn en weet hoe je je het beste op sollicitaties voorbereidt.

• 3. De evaluatiefase

In deze fase worden u (indien gewenst) en uw medewerker voorbereid op en begeleid tijdens de WIA-keuring en/of de overgang naar een nieuwe baan. Gesprekken worden gevoerd met zowel de huidige werkgever als een eventuele nieuwe werkgever om de transitie zo goed mogelijk te laten verlopen, rekening houdend met de arbeidsrechtelijke consequenties. Indien gewenst begeleid ik de medewerker bij de bezoeken aan het UWV en de daar te voeren gesprekken met de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige.

Resultaat van deze fase is dat de medewerker op een goed geïnformeerde wijze de overgang gaat ervaren naar een nieuwe werkgever c.q. de uitkeringsfase.

Gedurende dit hele traject ontvangt u als werkgever elke 2 maanden een voortgangsverslag. Uiteraard is zowel de aanpak als de verslaglegging “Poortwachterproof” om een loonsanctie, opgelegd door het UWV, te voorkomen.