

Traject 2^e spoor re-integratie

Werknemers die al langere tijd ziek zijn en waarbij in het plan van aanpak richting UWV is aangegeven dat werkhervatting in de eigen functie en een vergelijkbare functie binnen de organisatie niet mogelijk is, zijn aangewezen op spoor 2, herplaatsing buiten de onderneming. De werkgever vergoed dit traject en faciliteert de betrokken werknemer hierin.

Work2 brengt werkgevers, uitkeringsinstanties en opleidingsinstituten bij elkaar om mobiliteitsdiensten te organiseren en uitkeringsgerechtigden en werknemers een blijvende plaats op de arbeidsmarkt te bezorgen.

Work2 maakt daarbij gebruik van eigen werkgeverscontacten en die van samenwerkingspartner HBH denkt mee in specifieke sectoren en regio's.

Work2 biedt oplossingen aan, waarbij kandidaten via een combinatie van begeleiding en (indien noodzakelijk) scholing worden bemiddeld naar ander werk. Kandidaten die om uiteenlopende redenen hun huidige werk bij hun huidige werkgever niet meer kunnen uitoefenen, kunnen in een aantal gevallen soortgelijk werk ook niet doen in dezelfde branche en dienen uit te zien naar andersoortig werk. In dat geval kan een duale aanpak met inzet van scholing kansen bieden op een succesvolle loopbaan elders. Voor kandidaten die wel in de branche herplaatsbaar zijn, geldt dat de fysieke en psychische klachten gerelateerd zijn aan de ontstane situatie. Eenmaal bevrijd uit die spiraal zijn zij ook herplaatsbaar in dezelfde branche. Datzelfde geldt indien de ziekte is veroorzaakt door een conflictsituatie. Tot slot zal Work2 altijd kiezen voor de kortste weg naar werk.

Randvoorwaarden

Het doel is het maken van een match tussen de beschikbare arbeidsplaatsen in verschillende sectoren van de arbeidsmarkt en de kandidaten van de opdrachtgever. Einddoel is een dienstverband bij een externe werkgever voor minimaal 6 maanden. Voorwaardelijk in dat proces is dat de kandidaat duidelijkheid heeft over zijn arbeidspositie bij zijn huidige werkgever. Het dient hem/haar duidelijk te zijn dat:

- er intern geen herplaatsingsmogelijkheden meer zijn,
- voor hem op termijn ontslag wordt aangevraagd,
- hij ontslag neemt als hij een nieuwe baan heeft verworven.

Methodiek

In het traject van Work2 wordt samen met de kandidaat gewerkt aan verliesverwerking, het extern gericht maken van de motivatie van de kandidaat en het eventueel vaststellen van een scholingsnoodzaak. De methodieken die hiervoor gebruikt worden zijn o.a. intensieve begeleiding/persoonlijke coaching, verzuimbegeleiding, beroepsoriëntatie en de actualisering van het personeelsdossier.

Voordelen voor de kandidaat

Door de door Work2 ingezette methodieken zal de kandidaat zien en voelen dat nieuwe mogelijkheden nieuwe energie oplevert. Hij of zij zal hierdoor anders tegen de eigen situatie aan gaan kijken, waarvan veranderingsbereidheid het gevolg is. Binnen het traject wordt kandidaat duidelijk gemaakt dat het traject een (financiële) investering van zijn huidige werkgever is, waartegenover een gelijke investering in inzet wordt gevraagd. Alleen dan kan het traject een echte investering in de toekomst van de kandidaat opleveren.

Voordelen voor de opdrachtgever

Inzet van onze aanpak leidt in de meeste gevallen tot blijvende uitplaatsing. De belangrijkste voordelen op een rijtje:

- Snelle uitstroom van de aangemelde kandidaten;
- Door het werken met (meeloop)stages tijdens het traject en/of tijdens een opleiding doet de kandidaat beroepsgerichte kennis en ervaring op. Dit biedt meer zekerheid ten aanzien van de kans op slagen bij een plaatsing;
- Dossiervorming van de re-integratieinspanning;
- Wederzijdse tevredenheid over uitstroomoplossing.

Dossierscreening en advies

Voorafgaand aan het daadwerkelijke re-integratietraject tweede spoor brengt de adviseur van Work2 het medische- en re-integratiedossier in kaart en stelt vast of de werkgever (en ook de werknemer) heeft voldaan aan alle verplichtingen en verantwoordelijkheden in het kader van verzuimbegeleiding en re-integratie (1^e en 2^e spoor). Indien noodzakelijk schakelt de adviseur van Work2 met alle betrokken partijen binnen de providersboog van de opdrachtgever om vervolgens te komen tot een evenwichtige eindconclusie. Als blijkt dat eerste spoor re-integratie, hervatting van de werknemer in het eigen werk of in aangepast werk, niet mogelijk is, dan zal Work2 direct overgaan tot de inzet van 2^e spoor re-integratie. De trajectaanpak hieronder is gericht op 2^e spoor re-integratie.

Screening op haalbaarheid spoor 2 traject en advies

Als de verzuimcoördinator van de opdrachtgever reeds onderzoek heeft gedaan naar eerste spoor re-integratie waaruit is gebleken dat dit niet haalbaar is voor de werknemer, brengt de jobcoach - voorafgaand aan het daadwerkelijke re-integratietraject tweede spoor - de kans van slagen van een spoor 2 traject in kaart middels een Screening op haalbaarheid. Hij doet dit op basis van een real-life assessment. Een real-life assessment wil zeggen dat de jobcoach uw werknemer opzoekt in zijn eigen leefomgeving en dáár met hem in gesprek gaat. Dat kan zijn in zijn woning, een horecagelegenheid waar hij regelmatig komt of een andere openbare gelegenheid. Een persoonlijk leefgebied – letterlijk – zegt zo veel meer over uw werknemer dan alleen de antwoorden die hij geeft. Het is de omgeving die hem beïnvloedt. De keuze van de locatie voor het real-life assessment ligt bij uw werknemer. Hij is immers diegene die de jobcoach in zijn leefomgeving toelaat. Tijdens het real-life assessment stelt de jobcoach uw werknemer per leefgebied verschillende vragen en stimuleert hij uw werknemer om bewust stil te staan bij deze leefgebieden. Indien de jobcoach de antwoorden te afhoudend vindt, vraagt hij door. Een goed inzicht in de leefgebieden van uw werknemer is tenslotte het uitgangspunt voor een gedegen advies aan de verzuimcoördinator en daarmee aan uw werknemer. De volgende leefgebieden worden in kaart gebracht: algemene indruk; motivatie en beweegredenen; woonsituatie en sociale omgeving; dagindeling/welzijn; financiële situatie; opleiding; werk; netwerk; sociale vaardigheden; persoonlijke kwaliteiten; gezondheid; wensen ten aanzien van werk; coachen.

Vervolgens wordt de conclusie van de jobcoach naast de conclusie van de verzuimcoördinator gelegd, wat een totaalbeeld geeft. Dit totaalbeeld is de basis voor de verzuimcoördinator om goed onderbouwd de keuze te kunnen maken om een volledig traject in te zetten voor de werknemer of om goed onderbouwd aan te kunnen geven dat spoor 2 zorgvuldig is onderzocht en waarom een spoor2 traject niet succesvol zal zijn indien ontslag op basis van ziekte aan de orde zal komen.

De screening op haalbaarheid van een spoor 2 traject en een eindconclusie zal bij elkaar 4 dagdelen in beslag nemen.

Trajectaanpak

1. Real-life assessment van de kandidaat. Daarbij wordt, indien noodzakelijk een arbeidsdeskundige ingeschakeld voor een belastbaarheidsonderzoek.
2. Rapportage van het real-life assessment gespecificeerd met de volgende conclusies:
 - a. achten wij de kandidaat te motiveren om te gaan werken in die sectoren waar Work2 vacatures heeft?
 - b. kan de kandidaat uitstromen naar die beschikbare functies?
 - c. welke scholing is eventueel noodzakelijk?
 - d. welke belemmerende factoren moeten worden weggenomen?
 - e. op welke termijn kan uitstroom worden gerealiseerd?
3. Opstellen van een individueel trajectplan.
4. Uitvoeren van het integrale traject.
5. Intensieve voortgangsbewaking en verzuimcontrole.
6. Periodiek rapporteren en evalueren van de voortgang op kandidaat en projectniveau. De doorlooptijd is wisselend en kan na de eerste intake worden vastgesteld.

Inhoud traject

De kandidaat heeft een vaste adviseur die hem thuis op of de vestiging van Work2 individueel begeleidt met een integrale aanpak van:

Verliesverwerking en externe motivatie

Het verlies van baanzekerheid leidt vaak tot een combinatie van ergernis over het gevoel van aangedaan onrecht, onzekerheid naar de toekomst, lichamelijke klachten, geestelijke instabiliteit, vermoeidheid en apathie. Mensen hebben door hun negatieve filter geen oog meer voor mogelijkheden. Via gestructureerde oefeningen, gesprekken en onderzoeksoefeningen leidt de adviseur de blik van binnen en verleden, naar buiten en de toekomst. Optioneel kan een psycholoog worden ingezet die de koppeling maakt naar werk.

Oriëntatie op Werk (optioneel in te zetten)

Dit programmaonderdeel wordt uitsluitend ingezet voor kandidaten die geen of ondefinieerbare ideeën hebben over hun zoekrichting, maar waarbij niet duidelijk is wat hun concrete zoekberoepen en beroepsmogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn. De kandidaten hebben behoefte aan professionele ondersteuning bij het maken van een realistische keuze. Bij het programma wordt, indien noodzakelijk, gebruik gemaakt van persoonlijkheidstesten en beroepskeuze testen.

Scholing (optioneel in te zetten)

Scholing is volgens Work2 altijd een middel en geen doel op zich. De vorm is gericht op het individu en sluit aan bij eerder verworven competenties, een passende beroepsrichting en de vraag van uit de regionale arbeidsmarkt.

Sollicitatiebegeleiding

De kandidaat doorloopt een speciaal op hem/haar afgestemd programma van presentatieoefeningen, het voorbereiden op sollicitatiegesprekken, het omgaan met bezwaren en tegenwerpingen, het opsporen van vacatures en het voeren van netwerkgesprekken.

De adviseur confronteert de kandidaat van meet af aan met werk en beschikbare vacatures. Dit programma onderdeel gaat uit van de gedachtegang van de nieuwe werkgever: welke eisen stelt hij aan de kandidaat?

Individuele bemiddeling

De bemiddeling is gebaseerd op 4 peilers:

- Vanuit het profiel van de deelnemer werft de adviseur in eerste instantie binnen het netwerk van Work2 en HBH denkt mee, naar passende plaatsingsmogelijkheden. Voor courante functies heeft een aantal bedrijven, vanuit de goede eerdere ervaring met Work2 en HBH denkt mee, doorlopend plaatsingsmogelijkheden. Daar wordt de deelnemer zonder externe concurrentie aangeboden.
- Veel banen worden via netwerken vergeven. Veel kandidaten denken niet direct na over hun netwerk terwijl dat vooral voor oudere kandidaten vaak groter is dan zij denken. De adviseur leert de kandidaat zijn/haar netwerk in kaart te brengen, te ontwikkelen en te gebruiken voor het verwerven van een baan.
- De adviseur benadert via koude acquisitie gericht bedrijven waarvan hij inschat dat de kandidaat past binnen het bedrijf.
- Via openbare vacaturebronnen speurt de adviseur naar plaatsingsmogelijkheden. Hierbij krijgt de kandidaat ook een taakstelling.

Bij plaatsing ondersteunt de adviseur de kandidaat bij de arbeidsvoorwaardengesprekken en rond na plaatsing het traject af.

Zelfstandige vestiging

Voor een aantal kandidaten biedt zelfstandige vestiging een goed alternatief voor het verwerven van inkomsten. In dat geval begeleidt de adviseur het onderzoek naar de mogelijkheid van een zelfstandige vestiging en het daadwerkelijk starten van het eigen bedrijf. De looptijd van het traject geeft dan de begrenzing van de begeleiding aan.

Verzuimbegeleiding

Motivatie en verzuim zijn omgekeerd evenredig aan elkaar. De adviseur investeert in de motivatie van de kandidaat, maar is direct en confronterend bij verzuim, passief sollicitatiegedrag en de drive om te presteren in sollicitatiegesprekken. Van te voren is duidelijk met de kandidaat afgesproken welke gevolgen zijn gedrag heeft naar de opdrachtgever.

Fitnessactiviteiten (optioneel in te zetten).

Wij zijn er van overtuigd dat een kandidaat figuurlijk goed in beweging komt als hij ook letterlijk in beweging komt. Bij depressies adviseert de arts niet voor niets vaak om te gaan sporten. Daarom integreert Work2, indien noodzakelijk, fitnessactiviteiten in het traject. De kandidaat werkt aan zijn fysieke en mentale conditie. De inzet van deze activiteiten wordt afgestemd op de doelstellingen van het traject.

Tijdsinvestering

De kandidaat heeft wekelijks of tweewekelijks - afhankelijk van de noodzaak en de behoefte - contact met zijn adviseur via individuele voortgangs- en sollicitatie gesprekken. Daarnaast is de kandidaat zelf actief met een aantal gerichte opdrachten. Dit vraagt een gemiddelde tijdsinvestering van 2 uur per week. Indien de kandidaat in aanmerking komt voor scholing, dan worden er voor wat betreft tijdsinvestering separate afspraken gemaakt. De werkgever faciliteert de kandidaat hierin. Work2 kent een strikte aanwezigheidsregeling. De kandidaat maakt maandelijks een kort verslag over zijn inspanningen en voortgang om een andere baan te verwerven. De inhoud van de gesprekken valt onder het privacyreglement van Work2. Verzuim, eerder weggaan, of andere activiteiten tijdens de begeleiding, zijn zonder toestemming vooraf niet toegestaan. Bij afwijkend gedrag wordt de kandidaat daarop aangesproken en er wordt een verslag gemaakt.

Resultaat

Onder succes verstaan we:

- De kandidaat accepteert een baan extern van minimaal 6 maanden.
- De kandidaat neemt zelf ontslag.
- Kandidaat schrijft zich als zelfstandig ondernemer in bij de Kamer van Koophandel.
- Kandidaat werkt onvoldoende mee aan het traject, zodat Work2 de werkgever tijdens de trajectperiode voldoende documentatie aanreikt om een aanvraag voor een ontslagvergunning bij het UWV Werkbedrijf in te dienen (alleen bij positief advies ontvangt Work2 de fee. Ook al is deze buiten de trajecttermijn).
- Vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

Bij externe re-integratie is vaak de duur van het traject gekoppeld aan de restduur van het verzuim, tot aan de WIA of tot aan herstel of werkhervatting eerste/tweede spoor. Dit wisselt natuurlijk enorm. Daarnaast is de inschatting van de trajectduur ook mede afhankelijk van de afstand van de klant tot werkhervatting. Het is voor de werkgever mogelijk om het traject te stoppen na de dossierstudie of op enig moment na de start van het traject. Indien de situatie daarom vraagt, kan in goed overleg worden afgeweken van het traject.

Rapportage

Work2 stemt de rapportagefrequentie af op de rapportageverantwoordelijkheid die de opdrachtgever heeft naar het UWV, dat wil zeggen dat er een intakerapportage en een eindrapportage wordt opgeleverd. Daarnaast worden de contactmomenten dagelijks geregistreerd in het klantvolgsysteem waartoe de opdrachtgever een toegangscode ontvangt. Bij tussentijdse veranderingen wordt de opdrachtgever direct geïnformeerd. De inhoud van de gesprekken met de kandidaat zijn vertrouwelijk en vallen binnen de regels van het Privacyreglement.