

## ***“Werkspoorwissel”***

### **Inleiding:**

Ziek zijn is niet hetzelfde als arbeidsongeschikt zijn. Ziek zijn, is het hebben van een lichamelijke of psychische aandoening die normaal functioneren doet belemmeren. Van arbeidsongeschiktheid wordt gesproken als iemand door een ziekte geen werkzaamheden kan verrichten.

Het uitgangspunt van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), ingangsdatum 29-12-2005, is dat iedere werknemer met een belastbaarheidsbeperking tot aan de pensioengerechtigde leeftijd zoveel werkt als hij of zij kan. Het gaat daarbij niet om wat iemand niet kan, maar om wat iemand nog wel kan. Met financiële prikkels wil de overheid arbeidsongeschikten stimuleren om (gedeeltelijk) aan het werk te blijven of te komen. Daarbij wordt dus uitgegaan van de mogelijkheden en niet de onmogelijkheden tot werken. Het toekomstige inkomensplaatje van een (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte werknemer is dus afhankelijk van het ja of nee werken c.q. het invulling geven aan de theoretische verdien capaciteit, nadat het UWV de arbeidsongeschiktheid na de eerste 2 verzuimjaren heeft beoordeeld.

Door omstandigheden kan een werkgever te maken krijgen met een deels arbeidsgeschikte werknemer. Een actieve uitvoering van de verzuimregie rol, gedurende de wachttijd WIA (eerste 2 verzuimjaren), is dan onmisbaar voor een goede bedrijfsvoering. (Langdurig) arbeidsongeschikte werknemers kunnen voor een werkgever immers veel extra kosten met zich meebrengen. Niet alleen gedurende de wachttijd WIA maar ook daarna.

Als blijkt dan het niet mogelijk is om een (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte werknemer bij de eigen werkgever werkzaamheden (eigen-, eigen aangepaste- of andere werkzaamheden) door ziekte te laten uitvoeren, dan komt de optie van ander passend werk bij een andere werkgever aan de orde. Men noemt dit ook wel een re-integratie 2<sup>e</sup> spoor.

Het re-integratietraject 2<sup>e</sup> spoor start wanneer een werknemer langdurig arbeidsongeschikt is, doch uiterlijk na 52 weken gerekend vanaf de eerste verzuimdag, en als er geen passende werkzaamheden bij de werkgever beschikbaar zijn.

Ook na de opstart van een re-integratietraject 2<sup>e</sup> spoor blijft de primaire focus liggen op het terugkeren in werk bij de eigen werkgever. Dit is een doorlopend proces gedurende de wachttijd WIA en betekent dus dat werkgever en werknemer voortdurend moeten blijven onderzoeken of het mogelijke is dat de werknemer terug kan keren in werkzaamheden bij de eigen werkgever. Het re-integratietraject 2<sup>e</sup> spoor kan daarmee naast het re-integratietraject bij de eigen werkgever lopen (2- sporen beleid).

Peijnenburg Verzuimbegeleiding kan de werkgever en de werknemer bij het vinden van passende werkzaamheden buiten de poort van de eigen werkgever ondersteunen. Daarvoor heeft Peijnenburg Verzuimbegeleiding het modulaire opgebouwde product "Werkspoorwissel".

Tijdens het re-integratietraject 2<sup>e</sup> spoor kijkt de re-integratiecoach van Peijnenburg Verzuimbegeleiding samen met de werknemer naar de mogelijkheden voor passend werk elders. Gedurende het traject is de aandacht daarom gericht op wat daadwerkelijk op (korte) termijn voor werknemer haalbaar is om weer betaald werk te verrichten. Hierbij maakt de re-integratiecoach regelmatig een toekomstige inkomensscan t.b.v. werknemer op basis van verschillende werkscenario's.

Op het einde van de wachttijd WIA is werknemer dan mogelijk inzetbaar voor werkzaamheden, welke aansluiten bij zijn of haar mogelijkheden, doch is hij of zij minimaal zelfredzaam bij het (verder) zoeken naar passende werkzaamheden.

Onze kracht komt voort uit professionele ervaring en in/externe netwerkcontacten die wij de afgelopen jaren hebben opgebouwd. Door samenwerking met verschillende partijen biedt Peijnenburg Verzuimbegeleiding de werknemer een procesmatige en effectieve wijze van begeleiding. Onze passie daarbij is het welzijn, in al z'n facetten, van de werknemer.

Het trajectplan "Werkspoorwissel" bestaat uit een vijftal fasen:

1. Intake
2. Persoonlijk inzicht
  - a. Interesses en waarden
  - b. Kwaliteiten
  - c. Voorlopig zoek profiel
3. Sollicitatievaardigheden
4. Arbeidsmarktoriëntatie en mobiliteit
5. Nazorg

Kenmerken voor onze begeleiding:

- Vaste re-integratiecoach;
- Betrokkenheid;
- Empathie;
- Zelfsturing;
- Directe aanpak;
- Sociale activering;
- Hands-on werkwijze;
- Denken in mogelijkheden en niet in onmogelijkheden;
- Financiële inkomensscan;
- Modulaire opbouw.

De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het uitvoeren en opvolgen van de gemaakte afspraken tussen hem/ haar en de re-integratiecoach. Wij gaan uit van wat de werknemer wel kan en richten daar onze begeleiding op. Denken en handelen in mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden.

Indien er zaken zijn die de voortgang belemmeren zal gekeken worden naar een oplossing voor de situatie en wordt, indien noodzakelijk, verwezen naar instanties die de juiste hulp kunnen bieden. Hiervoor worden dus aanvullende modules ingezet.

De belastbaarheid wordt doorlopend door de bedrijfsarts gevolgd. De werkwijze gedurende de fases arbeidsmarktoriëntatie en mobiliteit worden steeds op de belastbaarheidsmogelijkheden van de werknemer aangepast.

Peijnenburg Verzuimbegeleiding heeft als doelstelling om op een professionele wijze samen te werken met de werkgever en werknemer en doet dit op een open-, integere- en toekomstgerichte wijze. De re-integratiecoaches van Peijnenburg Verzuimbegeleiding zijn professionals die een brede achtergrond en ervaring hebben, zoals op het vlak van arbeidsdeskundige- of loopbaanbegeleiding, casemanagement, human resource en arbeidsrecht.

## Intake

Bij aanvang van het “Werkspoorwissel-traject” volgt eerst een intakegesprek met de werknemer, om de wensen en verwachtingen te verkennen evenals de mogelijkheden, toelichting op re-integratie bij arbeidsongeschiktheid, financiële toekomstige inkomen en werkwijze te bespreken. Tijdens dit intakegesprek wordt werknemer ook duidelijk gemaakt dat hij of zij uiteindelijk verantwoordelijk is voor de re-integratie en dat Peijnenburg Verzuimbegeleiding daarbij een ondersteunende rol heeft. Peijnenburg Verzuimbegeleiding ondersteunt werknemer dus bij het vinden van een antwoord op de hulpvraag.

Aan de hand van de intake adviseren wij de werknemer en werkgever over de haalbaarheid, in hoeverre is werknemer bemiddelbaar, naar passend werk. Een eventueel eerder verricht onderzoek met advies door een arbeidsdeskundige maakt deel uit van onze bevindingen en trajectvoorstel. Het kan echter ook voorkomen dat wij eerst de arbeidsdeskundige raadplegen alvorens wij een voorstel aanbieden.

Indien de werknemer bemiddelbaar is, ontvangt de werkgever van ons een opgave van de trajectkosten. Afhankelijk van de situatie van de werknemer adviseren wij welke modules er ingezet moeten worden. De afspraken en voorgestelde acties worden vastgelegd in een trajectplan. Deze wordt ondertekend door de werkgever en de werknemer. Het trajectplan kan door de werkgever gebruikt worden als bijlage bij een (bijstelling) plan van aanpak WIA.

Het traject start als de werkgever opdracht geeft met goedkeuring voor het trajectplan en offerte. Het kan voorkomen dat een bijstelling van het trajectplan gedurende de begeleiding noodzakelijk is. Peijnenburg Verzuimbegeleiding zal de werkgever hierover (vooraf) informeren en pas na akkoord van werkgever verder interveniëren.

De intake bestaat uit:

- Dossierstudie (minimaal Functionele Mogelijkheden Lijst en arbeidsdeskundige rapportage of rapportage van werkgever waarin staat omschreven dat er intern geen re-integratiemogelijkheden zijn);
- Intakegesprek met werknemer;
- Uitleg WIA- procedure incl. financiële toekomstige inkomensplaatje;
- Advies in te zetten modules;
- Offerte.

## **Persoonlijk inzicht**

Tijdens contactmomenten wordt dieper ingegaan op de vaardigheden, capaciteiten, interesses, ambities en persoonlijkheid van de werknemer. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan sociale vaardigheden, persoonlijke ontwikkeling en de voortgang van het traject met de uitgezette acties. De re-integratiecoach ziet erop toe, dat doelstellingen worden behaald en eventueel worden bijgesteld.

Vorm : Individuele gesprekken in combinatie met e-mail en telefonische ondersteuning

Hulpmiddelen : Werkboek Werkspoorwissel, onderdeel "Coaching, interesses en welke elementen de werknemer belangrijk vindt in zijn werkomgeving", gecombineerd met huiswerkopdrachten

Het resultaat is een persoonlijk (zoek) profiel van werknemer.

Als er aanvullende informatie, modules en/of begeleiding nodig zijn om een duidelijk inzicht te krijgen in de beroepsmogelijkheden, competenties van de werknemer of er zaken zijn welke een arbeidsmarktoriëntatie en/of mobiliteit in de weg staan, kunnen er extra aanvullende modules worden voorgesteld.

Deze worden direct ingezet na goedkeuring door de werkgever. Om onze onafhankelijkheid te waarborgen, worden deze extra modules veelal extern ingekocht. Voor re-integratiedoelinden zijn bijvoorbeeld interessant een beroepskeuze- of competentietest.

Wanneer tijdens de intake blijkt dat de motivatie van de werknemer laag is, kan een motivatietraining worden geadviseerd. Deze kan zowel groepsgericht als tijdens (en verweven met) de individuele coachingsgesprekken worden gegeven.

Hulpmiddelen : Werkboek Werkspoorwissel, onderdeel "Motivatie" en huiswerkopdrachten

## **Sollicitatievaardigheden**

Standaard worden de sollicitatievaardigheden van de werknemer getoetst tijdens het intakegesprek. Afhankelijk van de behoefte wordt vastgesteld of de werknemer deze begeleiding nodig heeft en gaat volgen. Het kan ook voorkomen dat de begeleiding wordt ingezet op bepaalde onderdelen van deze module en/of dat er aanvullende modules worden geadviseerd.

Onderstaande onderwerpen komen aan de orde:

- Het CV;
- De sollicitatiebrief;
- Het sollicitatiegesprek;
- Arbeidsmarktactiviteiten (hoe vind ik een vacature?);
  - Vraag en aanbod vergelijken;
  - Werk en internet;

Vorm : Individuele gesprekken in combinatie met e-mail en telefonische ondersteuning.

Hulpmiddelen : Werkboek Werkspoorwissel, onderdeel “Solliciteren” + huiswerkopdrachten.

### **Arbeidsmarktoriëntatie en mobiliteit**

Tijdens de arbeidsmarktoriëntatie ligt het accent op de beroepsoriëntatie. Vanuit het resultaat uit de modules persoonlijk inzicht en sollicitatievaardigheden worden de beroepsrichtingen besproken. Ook tijdens deze module ontvangt werknemer (thuiswerk) opdrachten die hem/haar helpen bij het ontdekken van zijn beroepswens.

Onderwerpen die aan bod komen:

- Het definiëren van een passende en haalbare beroepswens;
- Werkomstandigheden;
- Branches;
- Arbeidsvoorwaarden.

Het resultaat is een zoekprofiel van werknemer.

Tijdens de mobiliteitsfase gaat werknemer met steun van Peijnenburg Verzuimbegeleiding zoeken naar vacatures en verricht wekelijks een nader af te spreken minimaal aantal sollicitaties. Van de gedane sollicitaties en het resultaat daarvan houdt werknemer een logboek bij. Het geleerde in de module sollicitatievaardigheden wordt hierbij in de praktijk gebracht. Tijdens individuele gesprekken wordt ingegaan op de handelingen en resultaten van de activiteiten.

Bij voldoende kandidaten kan ook groepsgewijs van gedachten gewisseld worden. In de praktijk is gebleken dat deelnemers elkaar goed kunnen motiveren en ook voor elkaar geschikte vacatures zoeken, wat de kans op succesvolle instroom elders vergroot.

Hulpmiddelen : Werkboek Werkspoorwissel, onderdeel “Solliciteren”, gecombineerd met huiswerkopdrachten.

De bemiddelingsfase in deze module staat in het teken van job-hunting en bemiddeling door Peijnenburg Verzuimbegeleiding. Een plaatsing bij een andere werkgever geschiedt veelal middels een detachering met vooruitzichten op een arbeidsovereenkomst bij de ‘nieuwe’ werkgever nadat de wachttijd WIA is verstreken. Deze detachering wordt door de re-integratiecoach van Peijnenburg Verzuimbegeleiding, met eventuele financiële afspraken, vastgelegd in een detacheringsovereenkomst. Daarbij worden de ‘nieuwe’ werkgever de financiële voordelen, van het in dienst nemen van een werknemer met de status functioneel beperkt zijn, uitgelegd.

### **Nazorg**

Wanneer de werknemer elders aan het werk gaat zal, gedurende de resterende wachttijd WIA, nog enige tijd regelmatig contact zijn om te monitoren hoe het gaat op de nieuwe werkplek. Contact kan bestaan uit een individueel persoonlijk gesprek, telefonisch contact, contact per e-mail en/of bedrijfsbezoeken.

Doel van job coaching is het voorkomen van uitval op de werkplek en het direct kunnen bespreken van eventuele problemen en zaken waar de werknemer tegenaan loopt. Voorts zorgen dat de werknemer het werk blijft doen dat hij of zij heeft aanvaard.

### **Rapportage momenten**

Na het intake gesprek en de afronding van de module persoonlijk inzicht wordt een rapportage opgesteld. Vervolgens na 3, 6, 9 en 12 maanden. Alleen bij tussentijdse bijzonderheden vindt een extra tussentijdse terugkoppeling plaats.

De terugkoppelingsrapportages maken onderdeel uit van het verzuim- en re-integratiedossier dat bij de WIA- aanvraag aan het UWV wordt verzonden.

### **Tot slot**

Peijnenburg Verzuimbegeleiding heeft een inspanningsverplichting. De werkgever en werknemer zijn verantwoordelijk voor het re-integratietraject. Met het volgen van een totaal traject “Werkspoorwissel” wordt aan de eisen vanuit de Wet verbetering Poortwachter m.b.t. 2<sup>e</sup> spoor re-integratie voldaan.