

De Re-integratie Versneller

een krachtig antwoord op de BeZaVa

Samenwerking tussen arbeidsdeskundige en de re-integratiespecialist:
één visie, één product

Ploni Nieboer
arbeidsdeskundige

jobXchange
loopbaandiensten & advies

De nieuwe Wet BeZaVa (Beperking Ziekteverzuimers en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters) maakt een werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie van een zieke tijdelijke medewerker, óók als zijn of haar contract allang verlopen is. Werkhervatting is daarom nu nog belangrijker. Re-integratiespecialist Robert Dijkstra van JobXchange en arbeidsdeskundige Ploni Nieboer hebben hun krachten gebundeld. Zij bieden u de Re-integratie Versneller, een traject van 4 tot 5 maanden dat de medewerker terug naar werk, in welke vorm dan ook, brengt.

Wet BeZaVa

Deze wet is op 1 januari 2013 in werking getreden onder meer met als doel te stimuleren dat flexwerkers (werknemers met een tijdelijk dienstverband) beter en sneller re-integreren en niet in de WGA, de regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, terechtkomen. De wet heeft als gevolg dat u als werkgever moet betalen voor een zieke ex-werknemer, terwijl het contract inmiddels al is verlopen. U betaalt maximaal 12 jaar lang een verhoogde gedifferentieerde premie aan het UWV, dat de Ziektewet en WGA-uitkering voor de zieke ex-werknemer regelt. Hoe meer tijdelijke (ex-)werknemers in de ziektewet, hoe hoger uw premie is. Daarom is het belangrijk dat u als werkgever op tijd actie onderneemt.

Ook voor de medewerker is het nu belangrijker dan ooit om snel weer aan het werk te komen. Want: een aanscherping van de voorwaarden voor het recht op ziekengeld maakt dat een werknemer al na een jaar arbeidsongeschiktheid gedwongen is een baan buiten zijn vakgebied en opleidingsniveau (algemeen geaccepteerde arbeid) te accepteren.

Re-integratie Versneller

U kunt de re-integratie van uw (ex-)werknemers zelf organiseren. Maar u kunt ook een professionele partij inhuren. Ploni Nieboer, Arbeidsdeskundige en re-integratiespecialist JobXchange hebben een traject ontwikkeld om mensen snel en doelmatig terug aan werk te helpen. Het traject duurt in totaal maximaal 20 weken.

Fase 1

Zodra het kan, maar in ieder geval voor de datum uitdiensttreding, stelt de bedrijfsarts een FML (Functioneel Mogelijkhedenlijst) op. Hierin staat de belastbaarheid van de medewerker beschreven. De arbeidsdeskundige stelt op basis daarvan een arbeidsdeskundige visie (rapport) op. Dit rapport geeft antwoord op de volgende vragen: is terugkeer naar eigen werk met creatieve aanpassingen mogelijk? Zijn er andere mogelijkheden binnen de eigen organisatie? Zo nee, wat zijn dan de mogelijkheden voor werkhervatting en welke interventies zijn nodig om dit te bereiken? We gaan hierbij uit van de krachten en bekwaamheden van de medewerker en van wat redelijk en eerlijk is om van hem of haar te verwachten.

De arbeidsdeskundige visie bevat de volgende onderdelen:

- samenvatting van de huidige situatie;
- motivatie, actiebereidheid en fysieke en mentale conditie van de medewerker;
- toekomstvisie, wensen beroep, dagindeling, hobby's, sociaalmaatschappelijk betrokkenheid en contacten;
- leerniveau, praktisch functioneringsniveau, Curriculum Vitae;

- de mogelijkheden op de arbeidsmarkt: wat is een realistisch en arbeidsmarktrelevante beroepsrichting (doel) en welke stappen zijn nodig om het doel te bereiken.

(duur: 2 weken)

Zijn er mogelijkheden binnen de eigen organisatie, dan stopt het traject na de eerste fase. Zo niet, dan volgt de tweede fase.

Fase 2

Een kortdurend basis re-integratietraject naar de maatstaven van het UWV gericht op werkhervatting. Dit traject bestaat uit een persoonlijke oriëntatie, een arbeidsmarkt-oriëntatie, een individuele sollicitatie-instructie (aanscherpen CV en sollicitatiebrief) en de inzet van een (externe) werkervaringsplaats in gangbare arbeid.

(duur: 18 weken)

Contact

Wilt u meer informatie of een zieke medewerker met een tijdelijk dienstverband aanmelden?

Neem vrijblijvend contact met ons op.

Ploni Nieboer
T 06 43 15 11 95

Ploni Nieboer
arbeidsdeskundige

Robert Dijkstra
T 06 20 68 99 72

jobXchange
loopbaandiensten & advies

TIPS

- Zorg ervoor dat er op tijd een goed plan van aanpak voor re-integratie voor de zieke tijdelijke medewerker wordt opgesteld. Tijdens de resterende looptijd van zijn of haar contract, dus vóór hij of zij uit dienst gaat. Loopt het contract af terwijl de medewerker ziek is, dan wordt het UWV de uitvoerende partij en is de invloed van de werkgever op de re-integratie beperkt. Soms is het om deze reden zelfs gunstiger om een tijdelijk contract eenmalig te verlengen.
- Houd vanaf de eerste verzuimdag regelmatig contact met uw zieke werknemers, dat kan de re-integratie bevorderen. Ook na einde contractdatum is dit contact heel belangrijk. Maak hierover goede afspraken met de (ex-)werknemer. Denk eraan: de re-integratieplicht ligt volledig bij de werkgever.
- Zorg ervoor dat in de arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement een passage over re-integratie is opgenomen. Neem de volgende verplichting voor de werknemer op: 'De verplichting om mee te werken aan re-integratie en de verplichting tot melding van ziekte na uitdiensttreding. Een ziekmelding binnen 28 dagen na uitdiensttreding komt volgens de nieuwe regels ten laste van de oude werkgever.'
- Pak de re-integratie van een tijdelijke (ex-)werknemer aan alsof het een vaste medewerker betreft.