

Ascenditur

Re-integratie

Als werkgever streef je ernaar medewerkers optimaal inzetbaar te houden. Een belangrijk onderdeel hiervan is de manier waarop je als werkgever omgaat met re-integratie.

Aandacht voor bredere inzetbaarheid

Als een medewerker door belemmerde inzetbaarheid langere tijd in verzuim raakt, heb je als werkgever de wettelijke verplichting om een re-integratieproces op te starten. Onder re-integratie vallen alle inspanningen die bijdragen aan het opnieuw inzetbaar worden van persoon voor arbeid.

Traditioneel is er bij re-integratie veel aandacht voor de arbeidsmarktpositie. Ascenditur kijkt echter breder naar de inzetbaarheid van een medewerker. Los van de arbeidsmarktpositie kijken we naar de fysieke en mentale gesteldheid, sociale invloeden, de werkomgeving, het functioneren en de financieel- economische situatie. Zo krijgen we een totaalbeeld van oorzaak en gevolg. Afhankelijk van de persoonlijke situatie wordt een re-integratietraject op maat afgestemd. Alle mogelijke inspanningen rondom inzetbaarheid worden afgestemd met de betrokken arts (bedrijfsarts of verzekeringsarts) en gebeuren in overleg met de werkgever of het UWV.

Re-integratie bij de werkgever

Bij langer verzuim heb je als werkgever een aantal verplichtingen. Deze zijn opgenomen in de Wet verbetering poortwachter. Om het re-integratietraject vorm te geven, stellen we na de probleemanalyse van de bedrijfsarts in week 6 een plan van aanpak op. Regelmatige evaluatie van dit plan, in combinatie met het werkhervattingsadvies van de bedrijfsarts, staat centraal in dit traject. Heldere communicatie tussen werknemer en werkgever leidt tot duidelijkheid over het proces, onderling vertrouwen en wederzijds begrip over de te nemen stappen. Bij moeilijke processen kan een casemanager een rol spelen in deze onderlinge communicatie.

Spoor 1

Binnen de eerste fase (jaar) van de re-integratie staat de terugkeer naar werk binnen de eigen organisatie voorop (spoor 1). Door te kijken naar arbeidsduur, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden onderzoeken we de mogelijkheden binnen de eigen functie. Is de eigen functie niet haalbaar, of leidt dit niet tot duurzame inzetbaarheid? Dan kijken we naar andere of verwante functies binnen het eigen werk. Na uiterlijk één jaar vindt er een formele evaluatie plaats. Dit gebeurt nadat de bedrijfsarts het inzetbaarheidsprofiel (FML) heeft opgesteld. Vanuit het hierop volgend arbeidsdeskundig onderzoek start dan vaak een spoor 2.

Spoor 2

Bij spoor 2 onderzoeken we de mogelijkheden van een werknemer buiten het eigen bedrijf. We vinden het belangrijk om een objectief beeld van de inzetbaarheid van een medewerker te krijgen. Ascenditur kan hiertoe een aantal aanvullende interventies inzetten (FCE, Extended scope, mentaal belastbaarheidsonderzoek). Het spoor 2-proces is vaak een grote stap voor een werknemer. Het bewustzijn dat zijn dienstverband bij de huidige werkgever kan eindigen, leidt soms tot weerstand. Begeleiding rondom verlies en acceptatie zijn belangrijk in deze fase.

Ascenditur onderscheidt zich in de re-integratie door de klant centraal te stellen. En niet het volgende dienstverband. We staan stil bij vragen als wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? We investeren in het versterken van nieuwe mogelijkheden. Om vervolgens na een korte ervaringsperiode weer kansrijk (en duurzaam) aan de slag te gaan. We hanteren hierbij de Ascenditur route:

- 1) Kennismaken
- 2) Screenen
- 3) Investeren
- 4) Ervaren
- 5) Kansrijk aan de slag
- 6) Rendement

Na spoor 2

Soms lukt het niet om binnen spoor 2 een nieuwe werkgever te vinden. Werkgever en werknemer krijgen dan vaak te maken met het UWV. Ascenditur ondersteunt beide partijen, bijvoorbeeld bij het aanvragen van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA). Soms wordt de re-integratiebegeleiding na een WIA-toekenning voortgezet. Dit kan bij een spoor 3 begeleiding of (in de meeste gevallen) via het UWV. Ascenditur heeft een raamovereenkomst met het UWV. Dit betekent dat we medewerkers vaak kunnen blijven begeleiden. Zo blijven zij ook in deze nieuwe, onzekere situatie ondersteund.

Diensten

Op het gebied van re-integratie biedt Ascenditur de volgende diensten aan:

- > Spoor 1 begeleiding
- > Spoor 2 re-integratie
- > Re-integratiediensten vanuit het UWV
- > Arbeidsdeskundig onderzoek