



Uw medewerkers op de rails

Ziekteverzuim

Uw partner in het 2e spoor

Een langdurig zieke werknemer is voor iedere organisatie een vervelende zaak. Ten eerste voor uw medewerker en ten tweede voor u als werkgever. Heel simpel gezegd, u moet werk maken van re-integratie (Wet Verbetering Poortwachter), zie bijlage Stappenplan.

Stap 1: Kan uw medewerker terugkeren in zijn of haar eigen werk? (1e spoor Wet Verbetering Poortwachter) Nee, dan stap 2.;

Stap 2: Zijn er mogelijkheden om uw medewerker binnen uw organisatie te plaatsen in een andere functie? (1e spoor Wet Verbetering poortwachter) Nee, dan stap 3;

Stap 3: Starten in het 2e spoor Wet Verbetering Poortwachter.

Bij de invulling van stap 3 kan Trans Lion HRM u ondersteunen. Trans Lion HRM is een HRM dienstverlener.

Bij begeleiding in het 2e spoor Wet Verbetering Poortwachter kunnen wij u optimaal ondersteunen.

Trans Lion HRM heeft een landelijk netwerk met diverse opdrachtgevers/intermediairs.

Onze aanpak

- Korte communicatielijnen met werkgever, werknemer, verzekering en arbo-arts;
- Optimale inspanningsverrichting in het 2e spoor Wet Verbetering Poortwachter (volgens UWV-protocol);
- No-nonsens aanpak.

Ziekteverzuim

Onze activiteiten

- Intakegesprek met een onderbouwd trajectplan;
- Begeleiding sollicitatieproces;
- CV realisatie;
- Sollicitatiebrief realisatie;
- Training op gesprekstechnieken;
- In bezit van een in-house jobhunter;
- Controleren, begeleiden en bewaken van sollicitatieactiviteiten;
- Minimaal tweewekelijks contact (persoonlijk contact eenmaal in de 4/6 weken);
- Per 4/6 weken een schriftelijke rapportage omtrent de begeleiding naar werk en de verrichte acties.

Kosten

De kosten van het 2e spoor traject zijn:

- Intake: € 250,00 exclusief 19% BTW;
- Begeleiding naar werk 6/8 maanden: € 1.650,00 exclusief 19% BTW.

Voor eventuele vragen/aanmeldingen of andere diensten kunt u altijd bij ons terecht!

Trans Lion HRM is in het bezit van het Blik Op Werk keurmerk.



BOREA
KEURMERK

Bijlage Stappenplan

Nadat werknemer zich heeft ziek gemeld, heeft de werknemer eerst een gesprek met de bedrijfsarts of verzekeringsarts van het UWV. Daarna maakt u samen met uw werknemer of met het UWV een plan van aanpak. Daarin staat hoe uw werknemer in de toekomst weer aan het werk gaat.

INa ongeveer een jaar bekijkt u samen met uw werknemer of het UWV hoe het plan verloopt. Kunt u na anderhalf jaar ziekte nog steeds niet werken? Dan maakt u met uw werknemer of met het UWV een eindbeoordeling en vraagt u samen met uw medewerker de WIA-keuring aan.

Stappen vanaf het moment dat uw medewerker zich heeft ziek gemeld:

	Wanneer	Actie
Stap 1	Week 6	Probleemanalyse: een arts onderzoekt of uw werknemer (gedeeltelijk) kan werken.
Stap 2	Week 8	Plan van aanpak: u maakt dit plan samen met uw werknemer of het UWV
Stap 3	Na week 8	Uitvoeren plan van aanpak: u voert dit plan samen met uw werknemer of het UWV uit.
Stap 4	Na 1 jaar	Eerstejaarsevaluatie: u bespreekt met uw werknemer of het UWV hoe het in het afgelopen jaar is gegaan.
Stap 5	Na bijna 2 jaar (104 weken)	Eindevaluatie: u bekijkt samen met uw werknemer wat u gaat doen en vraagt een samen met uw werknemer een WIA-uitkering aan.