

Re-integratie

Een effectieve en passende terugkeer naar arbeid. Re-integratie is een plicht voor u als werkgever. Er wordt van u een actief beleid verwacht ten aanzien van de re-integratie van uw zieke medewerkers. Dit zal tot uitdrukking komen in het totale verzuimbeleid binnen uw organisatie. Een beleid dat een extra tijdsinvestering van u vraagt.

Menea kan u hierbij ondersteunen zodat u tijd en kosten bespaart.

Interne en externe re-integratie

Uit tal van onderzoeken blijkt dat snelle interventie bij arbeidsongeschiktheid gewenst is.

De reden hiervan is tweeledig:

- 1 Hoe langer u wacht met het onderzoeken en het creëren van kansen voor een terugkeer van de zieke medewerker, hoe langer de re-integratieduur en hoe hoger de drempel voor de medewerker om terug te keren naar de arbeidsmarkt.
- 2 Als u de re-integratieduur helpt verkorten, vermindert de kans op instroming naar de WIA en bespaart u premie- maar zeker ook loonkosten.

In eerste instantie dient de interventie c.q. re-integratie zich te richten op een terugkeer naar de oude functie, met of zonder aanpassingen op de werkplek. In tweede instantie dient u de re-integratie naar een passende nieuwe functie binnen uw organisatie te onderzoeken. Indien u kunt aantonen dat interne re-integratie niet mogelijk is, zal de laatste stap naar externe re-integratie gezet moeten worden.

Producten

Menea begeleidt organisaties en medewerkers bij zowel interne als externe re-integratie. Bij interne re-integratie kan de arbeidsdeskundige van Menea bijvoorbeeld onderzoek doen naar passende functies binnen uw organisatie en/of een werkplekonderzoek verrichten. Bij externe re-integratie bemiddelt Menea uw medewerker naar passend werk buiten uw organisatie. Uiteraard bepalen uw behoeften en wensen en die van uw medewerker de daadwerkelijke invulling van het traject en de inzet van de verschillende producten.

Aanpak

Het re-integratietraject start met een intakegesprek waarbij opdrachtgever, medewerker en de adviseur van Menea aanwezig zijn.

Fase I: Persoonlijke kracht

In deze fase staat de acceptatie van het niet meer kunnen uitoefenen van de huidige functie centraal. Aandacht wordt besteed aan de persoonlijke kracht van de medewerker ten behoeve van het behoud of herstel van het zelfvertrouwen en de motivatie.

Producten die in deze fase kunnen worden ingezet zijn onder meer: loopbaanonderzoek, training persoonlijke effectiviteit, coaching op inzicht in kwaliteiten, vaardigheden en drijfveren.

**Fase II: Arbeidsmarktverkenning**

Als blijkt dat een terugkeer naar de huidige functie niet wenselijk is, gaat de adviseur van Menea samen met de medewerker de arbeidsmarkt verkennen. Op zoek naar beroepen die aansluiten op de persoonlijkheid, kracht, drijfveren en beperkingen van de medewerker.

Activiteiten in deze fase zijn onder meer: beroepen- en brancheoriëntatie en loopbaanadvies.

Fase III: Arbeidsmarktbenadering

Nadat een beroepswens en een zoekprofiel zijn geformuleerd, is de fase aangebroken van het daadwerkelijk solliciteren naar de passende functie. Via job search door de adviseur van Menea en diverse gesprekken met werkgevers, gaan we op zoek naar de juiste match tussen medewerker en de nieuwe werkgever. Daarnaast trainen we sollicitatievaardigheden van de medewerker.

Fase IV: Plaatsing en nazorg

Nadat de medewerker een passende functie heeft gevonden, heeft de adviseur nog enkele keren contact, teneinde de plaatsing te borgen en eventuele vragen te beantwoorden.

U heeft als werkgever aan uw verplichtingen in het kader van de Wet verbetering Poortwachter voldaan via een "UWV-proof" re-integratietraject!

Bel voor meer informatie naar Menea: 030 - 602 00 00 | info@menea.nl | www.menea.nl