

## Met andere ogen **kijken** naar...

### **Verzuimbegeleiding & re-integratie / tweede spoor traject**

Een werkgever heeft, conform de Wet Verbetering Poortwachter, de plicht om medewerkers die uitvallen te begeleiden in hun re-integratieproces. Door deze begeleiding effectief vorm te geven kunnen er aanzienlijke bedrijfskosten bespaard worden, boetes voorkomen worden en mogelijke expertise behouden blijven.

Thaeles kan ondersteuning bieden bij vroegtijdige signalen die kunnen leiden tot verzuim. Onze coaches maken gebruik van zowel preventieve als curatieve interventies waardoor medewerkers werken aan verbetering van werkbeleving en welbevinden. Daarnaast kan een arbeidsdeskundige advies geven over werkhouding en werkplek. Valt een medewerker ondanks alle voorzorg toch uit dan kan de arbeidsdeskundige van Thaeles advies geven over de re-integratiemogelijkheden: terugkeer in eigen werk, een andere functie binnen de organisatie of begeleiding naar een baan extern.

Mocht de medewerker op zoek moeten naar een baan extern dan zal Thaeles met de medewerker en werkgever een concreet re-integratieplan opstellen en de werknemer begeleiden naar een duurzame andere baan.



## Schema begeleiding 2<sup>e</sup> spoor traject

### Fase 1: VASTSTELLEN HAALBAARHEID TWEEDE SPOOR TRAJECT

- Kennismaking met cliënt tijdens intakegesprek
- Vaststellen haalbaarheid 2<sup>e</sup> spoor (uitsluitend op basis van beperkingen)

- Duidelijkheid verschaffen over ieders rol en verantwoordelijkheid
- Analyse maken van benodigde begeleiding
- Rapportage: Plan van Aanpak 2<sup>e</sup> spoor of Diagnose traject niet haalbaar

- Offerte plan van aanpak met kosten naar opdrachtgever
- Na akkoord offerte communicatie met cliënt opstarten

### Fase 2: ANALYSE EN VERSTERKING

- Verliesverwerking / omschakeling naar buiten kijken / denken in mogelijkheden
- Wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik: loopbaanonderzoek
- Vaststellen zoekrichting en eventueel benodigde scholing

- Opstellen van curriculum Vitae / persoonlijk profiel
- Sollicitatietechnieken (schriftelijk en mondeling solliciteren, sollicitatiegesprek, presentatietechnieken)

- Gebruik maken van de aanwezige vacaturebronnen
- Opbouw en gebruik maken van netwerken
- Psychologische testen & assessments
- Rapportage aan werkgever

### Fase 3: COACHING EN MARKTBEWERKING

- Aanbieden geschikte vacatures, netwerk Thaeles
- Introductie bij werkgevers en intermediairs
- Inzet Jobsearch

- Intensieve begeleiding en coaching gedurende proces van marktwerking
- Uitleg bij potentiële werkgevers m.b.t. beperkingen en eventuele subsidiemogelijkheden

- Jobcoaching / Training on the job bij nieuwe werkgever
- Nazorgperiode bij het vinden van een oplossing, ca. 2 maanden
- Rapportage aan werkgever met eindresultaat