

RE-INTEGRATIE 2^E SPOOR

De overheid verzwaart de wet- en regelgeving rondom het ziekteverzuim. Tegenwoordig bent u als werkgever zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van uw zieke werknemer. Binnen uw eigen organisatie of, als dat niet lukt, bij een andere werkgever. AL HR Solutions kan u ondersteunen bij deze 're-integratie 2e spoor'. Uw medewerker krijgt zicht op een nieuwe toekomst en u voldoet aan uw verplichtingen in het kader van de wet- en regelgeving.

Voor de zieke medewerker is het vinden van een passende functie bij een andere werkgever niet eenvoudig. Het re-integratietraject van AL HR Solutions is maatwerk en gericht op het vinden van een oplossing die het beste past bij de wensen en mogelijkheden van de zieke medewerker.

Wij streven naar duurzaamheid en willen er zeker van zijn dat de re-integratie zo succesvol mogelijk verloopt. Daarbij profiteren u en uw medewerker niet alleen van de kwaliteit van onze dienstverlening, maar ook van de positie van AL HR Solutions als spin in het web van de arbeidsmarkt. Daarnaast is het traject zo ingericht dat u als werkgever voldoet aan de eisen van de wet- en regelgeving.

HOE ZIET HET TRAJECT ERUIT

Onze loopbaancoach maakt op basis van een intakegesprek een plan van aanpak. Dat bevat de acties die nodig zijn om het 2e spoor re-integratietraject zo succesvol mogelijk te maken. Het plan van aanpak is altijd maatwerk, gebaseerd op de situatie van uw zieke medewerker; onder meer belastbaarheidsprofiel, werkervaring, opleiding en persoonlijke omstandigheden. Zodra de medewerker akkoord is met het plan van aanpak, wordt het voor akkoord naar u als opdrachtgever verzonden, inclusief een financiële onderbouwing. Na uw akkoord start het re-integratietraject, eventueel met een driegesprek waarbij medewerker, opdrachtgever en loopbaancoach aanwezig zijn. Zo is voor iedereen duidelijk wat er van wie verwacht wordt tijdens het traject.

MAATWERK TRAJECT

De inhoud van het traject is voor iedereen anders. Op basis van de behoefte van de medewerker wordt een traject op maat samengesteld. Afhankelijk van de situatie zet AL HR Solutions naast een actieve arbeidsmarktbenadering één of meer van de volgende vier onderdelen in:

- *Omgaan met veranderingen*
- *Wie ben ik?, Wat kan ik?, Wat wil ik?*
- *Onderzoeken van de arbeidsmarkt*
- *Sollicitatievaardigheden*

Afhankelijk van de duur van het traject en de wensen en mogelijkheden worden afspraken gemaakt over de frequentie van persoonlijke gesprekken en/of bel- en mailcontacten.

RE-INTEGRATIE 2^E SPOOR

ACTIEVE ARBEIDSBEMIDDELING

AL HR Solutions richt zich op het vinden van een nieuwe baan. Veel vacatures worden overigens niét openbaar gemaakt en worden via via ingevuld. De loopbaancoaches van AL HR Solutions beschikken over zo'n, door henzelf onderhouden, netwerk dat ze actief inzetten. Daarnaast maakt AL HR Solutions gebruik van alle mogelijke kanalen die bijdragen aan een nieuwe werkring voor de medewerker.

Uiteraard wordt van de medewerker ook eenzelfde actieve houding verwacht. Om de drempel naar de arbeidsmarkt te verlagen, kunnen proefplaatsingen en detacheringen ingezet worden.

OMGAAN MET VERANDERINGEN

Afhankelijk van persoonlijke omstandigheden reageert ieder mens op zijn of haar eigen manier op veranderingen. De ervaring leert dat het proces van omgaan met deze veranderingen grote invloed heeft op het begeleidings- en bemiddelingstraject en bepalend kan zijn voor succes. Deze situatie brengt verschillende emoties met zich mee, die belangrijk zijn om te (h)erkennen.

Het hervinden van rust, vertrouwen en eigen regie is daarbij essentieel. Daarom besteedt de loopbaancoach door 'personal coaching' hier tijdens het traject waar nodig aandacht aan.

WIE BEN IK? WAT KAN IK? WAT WIL IK?

De medewerker krijgt inzicht in zijn kwaliteiten, vaardigheden, drijfveren, loopbaanwaarden, ambities en toe-komstwensen. Doel hiervan is het creëren van een passend, haalbaar en wenselijk loopbaanprofiel. Onderwerpen die daarbij aan de orde komen zijn arbeidsverleden, opleiding en ervaring, competenties, capaciteiten, talenten en sterkte-/zwakteanalyse.

ARBEIDSMARKTONDERZOEK

Het doel is te achterhalen in wat voor functie, organisatie en branche de medewerker werkzaam wilt zijn. Dit loop-baanprofiel wordt getoetst aan de eisen en verwachtingen van de arbeidsmarkt. Het biedt de medewerker op basis van zijn wensen een momentopname van de arbeidsmarkt.

SOLLICITATIEVAARDIGHEDEN

In deze fase worden kennis en vaardigheden aangeleerd die nodig zijn om op effectieve wijze de arbeidsmarkt te benaderen en succesvol te solliciteren. De volgende onderwerpen komen aan bod:

- *het onderbouwen van de motivatie*
- *persoonlijke presentatie*
- *Curriculum Vitae*
- *sollicitatiebrief*
- *oefenen van sollicitatiegesprekken*
- *netwerken en het inzetten van social media.*

NAZORG

Zo nodig kan onze loopbaancoach de medewerker coachen tijdens de eerste maanden van zijn nieuwe baan. Dit draagt bij aan een soepele overstap en zorgt ervoor dat de nieuwe functie passend is en blijft.



MEER INFORMATIE

Neem vrijblijvend contact op met:

Arlette Lambi
T 06-46710791
info@alhr.nl
www.alhr.nl