

Rapport  
Re-integratie Spoor 2

\_naam\_werknemer



Werknemer \_naam\_werknemer

Opdrachtgever \_naam\_opdrachtgever

Opdrachtnemer \_naam\_loopbaanprofessional

# Inleiding

Het rapport *Re-integratie Spoor 2* start met informatie over het persoonsprofiel van de werknemer. Deze informatie komt uit onder andere een intakegesprek en een arbeidsdeskundig onderzoek. Hierna schakelt het rapport over op het zoekprofiel van de werknemer met onder andere functiemogelijkheden, een arbeidsmarktanalyse en eventuele scholingsmogelijkheden. Het rapport eindigt met een plan van aanpak, de voortgang en resultaten van het traject.

Dit is een dynamisch rapport. Dat wil zeggen dat op elk rapportage moment de voortgang verder wordt aangevuld. Op het einde van het traject ligt er zo een rapport dat de acties, bevindingen en resultaten van de hele tweede spoor begeleiding goed weergeeft. Een volledig overzicht van alle contactmomenten is bijgesloten als bijlage.

De rapportage wordt vooraf ter inzage en goedkeuring voorgelegd aan de werknemer. Eventuele opmerkingen van de werknemer zijn als als bijlage worden toegevoegd.

Aan het begin van het traject informeren we zowel werknemer als werkgever over de aard en omvang van onze dienstverlening en hun rechten en plichten in het kader van de Wet verbetering poortwachter.

|  |
| --- |
| *Videotips* |
| [Rechten en Plichten](https://youtu.be/wwYkwzhAk0E)  [Wat kan een loopbaan professional voor je betekenen](https://youtu.be/mDx8UCKkh1s)  [Een andere kijk op je loopbaan](https://youtu.be/m3s4AIpUj94) |

# Inhoud

[Algemeen](#_3vhd2sx6f557)

[Algemene gegevens](#_epztsk641idt)

[Activiteitenplanning](#_uk5pec526otb)

[Intake fase - Persoonsprofiel](#_7c240s3b9ehi)

[Informatie Intakegesprek](#_h4qs43wj6fp3)

[Bevindingen Arbeidsdeskundig onderzoek](#_30ntmmov4ip0)

[Beleving werknemer](#_pp2xnclguihi)

[Conclusie](#_765u5838ms3s)

[Re-integratie factoren](#_998r0lhjwspt)

[Visie loopbaanprofessional](#_ya00vmm673i8)

[Intake fase - Zoekprofiel](#_2mxpuc76235e)

[Functiemogelijkheden](#_imgyoxucwulw)

[Arbeidsmarktanalyse](#_ixz8qisaeg4z)

[Mobiliteit werknemer](#_pe8mizfb30gi)

[Randvoorwaarden](#_gclxp7oxdo7d)

[Scholing](#_p6zq3zdg8101)

[Conclusie](#_bupy33kzqcmj)

[Zoekrichtingen](#_sr88sgfgzvlb)

[Zoekprofielen](#_jpfqgo91oixo)

[Sollicitatie activiteiten](#_zdjmn0xnvb2)

[Voortgang fase](#_l8djehnuqe8i)

[Plan van aanpak](#_fxw19vftaoqm)

[Coaching](#_abzsncjbazrt)

[Toeleiding naar werk - Deel 1](#_ibuoaow3pz2z)

[Toeleiding naar werk - Deel 2](#_97pkalbv0wwn)

[Online training en vindbaarheid](#_p91y23xospru)

[Jobhunting en solliciteren](#_xutwik5riwlz)

[WIA fase](#_ajsu67mq42zd)

[Houding en inzet werknemer](#_gwisug35yj5z)

[Plaatsing arbeidsmarkt](#_cch9oh75gitj)

[Wijzigingen in de belastbaarheid](#_neha5wxre93g)

[Sollicitatie & Vacatures overzicht](#_63j3vfp6od0j)

[Aanvraag WIA](#_1r1uip7yhhas)

[Voortgang en Akkoord](#_e9icvsl4l60r)

# Bijlagen

Bijlagen overzicht:

* Bijlage 1: Algemene informatie wet- en regelgeving
* Bijlage 2: Contactmomenten
* Bijlage 3: \_Persoonsprofiel
* Bijlage 4: \_FunctieLab
* Bijlage 5: \_Arbeidsmarktanalyse
* Bijlage 6: \_Sollicitatie\_overzicht

# Algemeen

## Algemene gegevens

Gegevens van alle betrokken:

|  |  |
| --- | --- |
| Werknemer |  |
| Voorletters en naam | \_naam\_werknemer |
| Adres | \_adres\_werknemer |
| Postcode en woonplaats | \_postcode\_woonplaats\_werknemer |
| Telefoonnummer | \_telefoonnummer\_werknemer |
| E-mailadres | \_emailadres\_werknemer |
| Geboortedatum | \_00-00-1900 |
| Datum van uitval | \_00-00-2000 |

|  |  |
| --- | --- |
| Opdrachtgever |  |
| Naam | \_naam\_opdrachtgever |
| Adres | \_adres\_opdrachtgever |
| Contactpersoon | \_naam\_contactpersoon |
| Telefoonnummer | \_telefoonnummer\_opdrachtgever |
| E-mail adres | \_emailadres\_opdrachtgever |

|  |  |
| --- | --- |
| Arbeidsdeskundige |  |
| Naam | \_naam\_arbeidsdeskundige |

|  |  |
| --- | --- |
| Bedrijfsarts |  |
| Naam | \_naam\_bedrijfsarts |

|  |  |
| --- | --- |
| Loopbaanprofessional  *Opdrachtnemer* |  |
| Naam | \_naam\_loopbaanprofessional |
| Telefoonnummer | \_telefoonnummer\_loopbaanprofessional |
| E-mail adres | \_emailadres\_loopbaanprofessional |

## Activiteitenplanning

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rapportages | Startdatum | Einddatum | Akkoord |
| Re-integratieplan | \_datum | \_datum | \_V |
| Persoonsprofiel en zoekprofiel *6 weken na intake* | \_datum | \_datum | \_V |
| Voortgangsrapportages *elke 2 maanden* | \_datum | n.v.t. | \_V |
| WIA rapportages *3 maanden voor einde WT* | \_datum | \_datum | \_V |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Begeleiding | Startdatum | Einddatum | Akkoord |
| Voortgangsgesprekken online/offline *elke twee weken* | \_datum | n.v.t. | \_V |
| Beroep oriëntatiefase *max. 6 weken na intake* | \_datum | \_datum | \_V |
| Arbeidsmarkt Oriëntatie *doorlopend* | \_datum | n.v.t. | \_V |
| Aanbodversterking *scholing of tussenstap naar werk* | \_datum | \_datum | \_V |
| Sollicitatiebegeleiding *netwerken / CV / brief / online vindbaarheid* | \_datum | \_datum | \_V |
| Specialisatie *coaching / jobhunting* | \_datum | \_datum | \_V |
| WIA begeleiding | \_datum | \_datum | \_V |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Onderbouwing | Startdatum | Einddatum | Akkoord |
| Persoonsprofiel en zoekprofiel onderbouwing met Functielab & Arbeidsmarktanalyse | \_datum | \_datum | \_V |
| Sollicitatie overzichten | \_datum | \_datum | \_V |
| Werkervaring of arbeidsritme plaatsing | \_datum | \_datum | \_V |
| Overzicht contactmomenten | \_datum | \_datum | \_V |

# Intake fase - Persoonsprofiel

## Informatie Intakegesprek

Bevindingen vanuit het intakegesprek met de werknemer:

\_De werknemer begrijpt bij eerste contact direct waar het om gaat. Het omdenken naar mogelijkheden is direct een onderwerp van gesprek. Het intakegesprek wordt gehouden door loopbaanprofessional…

Wij bespreken de wettelijke aspecten van het traject en de mogelijkheden in het traject om de werknemer te ondersteunen in de zoektocht naar een nieuwe werkomgeving.  
De werknemer heeft wel/niet de focus op het terugkeren in eigen werk en beseft wel/niet dat er een verplichting is om naar de externe arbeidsmarkt te kijken.

Loslaten van zijn huidige werkgever is een lastige opgave. Toch ziet de werknemer ook kansen op de arbeidsmarkt en is zelfs al bezig om deze zelfstandig te verkennen.  
We bespreken een tijdslijn waarin alle stappen van een spoor 2 traject doorlopen worden.

De afstand tot de arbeidsmarkt is te omschrijven als “slecht/redelijk/goed” wanneer de werknemer in zijn eigen vakgebied kan terugkeren. Er is een redelijk eenzijdig werkverleden, geen recente opleidingen en geen sollicitatie vaardigheden.

## Bevindingen Arbeidsdeskundig onderzoek

Bevindingen, visie en aanbevolen richting door de loopbaanprofessional:

\_Re-integratievisie:

* Omdat werknemer inmiddels ruim een jaar ziek is en er geen concreet zicht is op terugkeer in werk bij de eigen werkgever, wordt werkgever geadviseerd een re-integratietraject in te zetten conform de eisen die de Wet verbetering poortwachter daaraan stelt. Dat houdt in dat werknemer vanuit een re-integratiebedrijf ondersteuning krijgt bij het actief zoeken naar ander passend werk totdat er een plaatsing is gerealiseerd of de 104 weken verzuim zijn bereikt. Indien tussentijds volledig herstel optreedt en/of duurzame herplaatsing met een bevredigend re-integratieresultaat wordt bereikt bij de eigen werkgever kan het traject worden gestaakt.
* Werknemer is beperkt voor fysiek zwaar werk maar het lijkt erop dat hij/zij het chauffeurswerk op zich goed uit moet kunnen voeren, mits hij/zij een goede stoel/auto/vrachtwagen heeft waardoor hij/zij geen belemmeringen ervaart door trilling zoals van slecht wegdek. Werknemer geeft aan zelf graag te willen blijven rijden en het meest voor de hand liggend zou dan chauffeurswerk zonder laden en lossen zijn. Om de kansen op het vinden van ander werk te vergroten, is het raadzaam dat werknemer tevens werkt aan zijn computervaardigheden.  
  Mogelijke voorbeelden van functies welke passend zouden kunnen zijn:
  + Taxichauffeur
  + Vrachtwagenchauffeur zonder laden en lossen
  + Terrein medewerker (ontvangen, verwijzen, inschrijven, vervoer op bedrijventerrein etc.)
  + Vervoer/koerier lichte materialen, zoals bezorger bij een apotheek

## Beleving werknemer

Beleving van de werknemer omtrent de loopbaan en het re-integratietraject:

\_De werknemer geeft aan dat er een hoop is gebeurd. Dit probeert hij/zij nu een goede plek te geven en de blik op de toekomst te richten. De werknemer heeft duidelijk voor ogen wat men kan verwachten van het traject.

Voorop staat om terug te kunnen keren in zijn/haar eigen werk. Hij/zij heeft het goed naar zijn/haar zin en wil graag weer aan de slag.

Realistisch is de werknemer wel, en blijft graag in de transportwereld waar we kunnen zoeken naar chauffeurs werk met minder laden en lossen. bijv. kipperwagen of zandrijden.

De werknemer geeft duidelijk aan mee te zullen werken aan de re-integratie verplichtingen van spoor 2 en heeft een goed beeld over zijn rechten en plichten.

## 

## Conclusie

### Re-integratie factoren

Onderstaande factoren helpen te bepalen wat de afstand tot de arbeidsmarkt is van de werknemer.

|  |  |
| --- | --- |
| Niet beïnvloedbare factoren | Belemmerend |
| Leeftijd  Werknemer heeft een leeftijd waarvan verwacht mag worden dat dit \_een/geen belemmerende factor is op de arbeidsmarkt. | \_Ja/Nee |
| Werkervaring  Werknemer werkt \_9 jaar bij \_werkgever\_naam De werkervaring is \_eenzijdig/redelijk divers De werknemer werkt in de \_branche | \_Ja/Nee |
| Algemene computervaardigheden  Werknemer beschikt over \_geen/wel computervaardigheden  Werknemer is \_onvoldoende/voldoende vaardig om de arbeidsmarkt te betreden en de vaardigheden in werkgebied in te zetten. | \_Ja/Nee |

|  |  |
| --- | --- |
| Beïnvloedbare factoren | Belemmerend |
| Schoolbaarheid  Werknemer heeft \_wel/geen twijfels of het opnieuw volgen van een cursus of opleiding nog een optie is.  Hier staat de werknemer \_positief/negatief tegenover. | \_Ja/Nee |
| Sollicitatievaardigheden  Werknemer heeft via Jobport toegang tot onder andere 40 essentials (instructievideo's) over sollicitatievaardigheden en skills.  Er zal gedurende het traject aandacht besteed worden aan alle facetten van het netwerken en solliciteren. | \_Ja/Nee |
| Kennis en inzicht van mogelijkheden op arbeidsmarkt  Werknemer wordt hiertoe gedurende het gehele traject ondersteund door een vaste loopbaanprofessional.  Er zal door middel van een interessetest of online beroepenoriëntatie verder inzicht worden verkregen in de kwaliteiten en interesses van de werknemer. Daar zal zoveel mogelijk rekening mee gehouden worden in het traject, waarbij de passendheid van de functie op basis van de FML alsmede de beschikbaarheid van vacatures leidend zijn. | \_Ja/Nee |
| Motivatie  Werknemer is goed op de hoogte gebracht van zijn wettelijke verplichtingen en mogelijkheden. Er zijn \_wel/geen vragen rondom dit punt. \_Deze zijn aan hem toegelicht. De werknemer wordt indien nodig geholpen om zijn intrinsieke motivatie te ondersteunen. | \_Ja/Nee |

### Visie loopbaanprofessional

De loopbaanprofessional concludeert het volgende ten aanzien van de mogelijkheden van de werknemer op de arbeidsmarkt:

\_Er zijn voldoende vacatures, de werknemer heeft nog geen potentiële wens beroepen of nagedacht over wat zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn.

Aan de hand van het persoonsprofiel, wens beroepen, en beroepen waarop de werknemer zich oriënteert, zal er een opzet van zoekrichtingen komen.

We achten de kans, rekening houdend met de huidige onstuimige arbeidsmarkt en de arbeidsbeperkingen van de werknemer dat de kansen op de arbeidsmarkt “goed” zijn.

# Intake fase - Zoekprofiel

Opbouw van het zoekprofiel op basis van het persoonsprofiel:

De werknemer kan zich in Jobport oriënteren op beroepen en functies. Wens beroepen kunnen aan de hand van FunctieLab onderzocht en onderbouwd worden. Aanvullend kan een Arbeidsmarktanalyse uitgevoerd worden. Aan de hand hiervan zijn zoekrichtingen opgesteld.

Op basis van de zoekrichtingen zijn \_5 zoekprofielen aangemaakt in Jobport en besproken. Dit is een combinatie van wens en kortste weg naar arbeid. De zoekprofielen zijn regionaal en plaats gebonden. Door het aanmaken van zoekprofielen blijft de werknemer automatisch op de hoogte van alle nieuwe vacatures op het internet.

## Functiemogelijkheden

De wens beroepen zijn op basis van de door bedrijfsarts opgestelde FML (\_datum) onderzocht en onderbouwd door FunctieLab (zie bijlage \_bijlage\_naam).

Er zijn \_5/geen functies geduid door de arbeidsdeskundige in zijn rapportage:

* Functie 1: \_beroep\_naam
* Functie 2: \_beroep\_naam
* Functie 3: \_beroep\_naam
* Functie 4: \_beroep\_naam
* Functie 5: \_beroep\_naam

Met de werknemer is gesproken over de kortste weg naar arbeid. Dit heeft \_niet de voorkeur van de werknemer \_maar/en gaat akkoord deze op te nemen als zoekprofielen. Verder is besproken dat dit conform de Wet verbetering poortwachter een verplicht element is.

## Arbeidsmarktanalyse

Besproken beroepen en functies zijn meegenomen in de Arbeidsmarktanalyse (zie bijlage \_bijlage\_naam) voor verdere onderbouwing. Uit dit onderzoek komt een lijst met beroepen voort die ter input gebruikt wordt voor het opstellen van de zoekprofielen.

Er is rekening gehouden met het behalen van een 65% verdiencapaciteit. Met de werknemer is besproken dat bij het niet behalen van deze verdiencapaciteit binnen een gestelde termijn van 3 maanden er ook gezocht en gesolliciteerd moet worden om het hoogst haalbare percentage te halen.

## Mobiliteit werknemer

|  |  |
| --- | --- |
| Mobiliteit van de werknemer |  |
| Rijbewijs | \_rijbewijs |
| In bezit van *Vervoermiddel* | \_vervoermiddel |
| Is afhankelijk van het openbaar vervoer? | \_Ja/Nee |
| Reistijd enkele reis is conform WvP *Maximaal 1,5 uur* | \_Ja/Nee  \_toelichting |
| Regio | \_regio |

## Randvoorwaarden

Rekening houdend met de volgende randvoorwaarden:

|  |  |
| --- | --- |
| Rekening houden met |  |
| Urenomvang zoektocht | \_18 uur |
| Opleidingsniveau | \_niveau |
| Is afhankelijk van het openbaar vervoer? | \_Ja/Nee |
| Netwerk werknemer | \_Goed/Voldoende/Matig/Onvoldoende  \_toelichting |
| Opbouw van uren *Aangegeven door de bedrijfsarts* | \_toelichting |

## Scholing

Onderzochte scholing of voorziening naar werk:

**\_Ja, er is onderzocht** of een (korte) opleiding mogelijk of noodzakelijk is

Er is gekeken naar een baangarantie of intentie mogelijkheid:

Bijvoorbeeld: \_beroep\_naam welke passend is volgens de FML, een wens van de werknemer en veel mogelijkheden in het land ter beschikking.

Hiermee hopen wij een duurzame oplossing te creëren voor en met de werknemer.

## Conclusie

### Zoekrichtingen

Wens-/verplichte zoekrichtingen van de werknemer:

Per zoekrichting is aangegeven of het beroep passend is of niet en of het passend te maken is. Dit is gebaseerd op de FML. Ook wordt de verdiencapaciteit van de functie, in vergelijking met het salaris van de werknemer voor ziekte of arbeidsongeschiktheid.

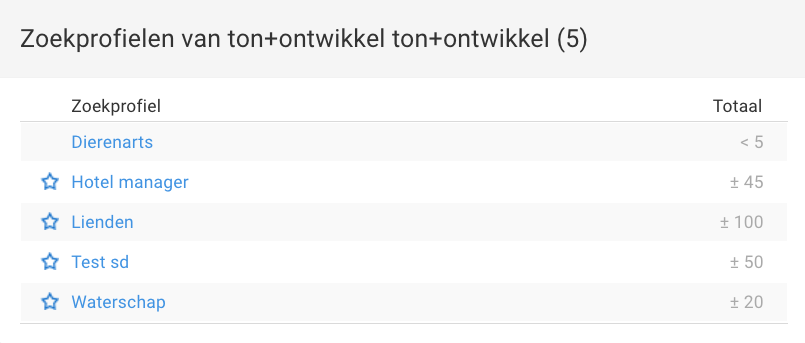
|  |  |
| --- | --- |
| *Toelichting type zoekprofiel* | *Beoordeling opties* |
| Wens  Wensberoep van de werknemer.  Verplicht  Verplichte zoekrichtingen die passen bij de kortste weg naar arbeid. Hierin wordt breed gekeken naar vacatures in de nabije regio, per interessante vacature bespreken werknemer en begeleider de mogelijkheden. | * Passend * Passend te maken * Mogelijk passend te maken * Niet passend (te maken) |

Zie de bijlagen voor de FunctieLab rapportage, arbeidsmarktanalyse en persoonsprofiel voor meer informatie.

|  |  |
| --- | --- |
| Zoekrichtingen |  |
| \_naam\_beroep  \_toelichting | *Type \_*Wen/Verplicht  *Beoordeling* \_Goed/Voldoende/Matig/Onvoldoende  *Verdiencapaciteit* \_nummeriek % |
| \_naam\_beroep  \_toelichting | *Type \_*Wen/Verplicht  *Beoordeling* \_Goed/Voldoende/Matig/Onvoldoende  *Verdiencapaciteit* \_nummeriek % |
| \_naam\_beroep  \_toelichting | *Type \_*Wen/Verplicht  *Beoordeling* \_Goed/Voldoende/Matig/Onvoldoende  *Verdiencapaciteit* \_nummeriek % |
| \_naam\_beroep  \_toelichting | *Type \_*Wen/Verplicht  *Beoordeling* \_Goed/Voldoende/Matig/Onvoldoende  *Verdiencapaciteit* \_nummeriek % |
| \_naam\_beroep  \_toelichting | *Type \_*Wen/Verplicht  *Beoordeling* \_Goed/Voldoende/Matig/Onvoldoende  *Verdiencapaciteit* \_nummeriek % |

### Zoekprofielen

Opgebouwde zoekrichtingen als zoekprofielen ingesteld in Jobport:



#### Wens werkgevers van werknemer

Wens werkgevers afkomstig uit de Arbeidsmarktanalyse:

* \_beroep\_naam
* \_beroep\_naam
* \_beroep\_naam
* \_beroep\_naam
* \_beroep\_naam

#### Bedrijven die de jobhunter/loopbaanprofessional gaat benaderen

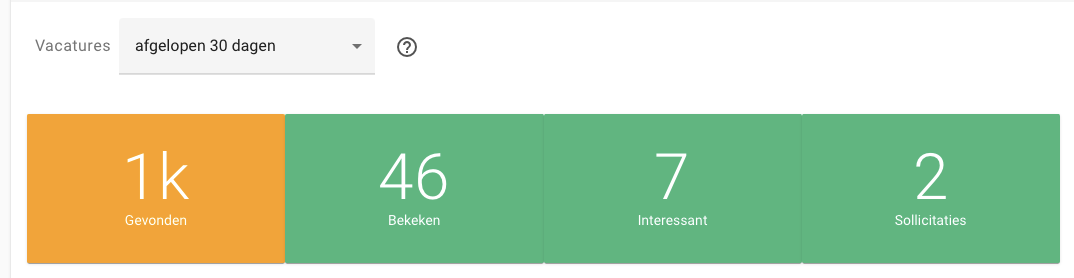
Werkgevers die de jobhunter/ loopbaanprofessional gaat benaderen. Uitkomt van de Arbeidsmarktanalyse:

* \_beroep\_naam
* \_beroep\_naam
* \_beroep\_naam
* \_beroep\_naam
* \_beroep\_naam

### Sollicitatie activiteiten

Overzicht sollicitatie activiteiten van werknemer:

Hieronder een overzicht van de activiteiten van de \_afgelopen maand. Een afbeelding van het dashboard van Jobport.



\_De werknemer heeft, zoals bovenstaand overzicht aangeeft, 46 vacatures bekeken. Hiervan is hij/zij met 32 vacatures aan de slag gegaan. In zijn totaal zijn hier 2 sollicitaties en meerdere gesprekken uit voorgekomen.

Zie bijlage \_bijlage\_naam voor een volledig overzicht van alle sollicitatie activiteiten en bijbehorende vacature verloop.

Tussentijds zijn de zoekprofielen waar nodig bijgesteld tijdens een van de een-op-een contactmomenten met de werknemer. Zie bijlage Contactmomenten voor een volledig overzicht.

# 

# Voortgang fase

Plan van aanpak en voortgang. Verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt:

## Plan van aanpak

Om de werknemer optimaal te ondersteunen en de kansen op passende arbeid bij een nieuwe werkgever te creëren, adviseren wij de volgende aandachtsgebieden:

* Coaching
* Toeleiding naar werk
* Online vindbaarheid
* Jobhunting en Solliciteren

Tijdens het traject wordt gebruik gemaakt van blended coaching. Dit is een coachingsmethode die gebruik maakt van verschillende manieren van communiceren. Wanneer mogelijk zal er zo veel mogelijk online gewerkt worden via Jobport. Dat wil zeggen: geschreven dialoog (online), telefoon- en/of videogesprekken en Instant Messaging. Ook zullen er ook face-to-face gesprekken plaatsvinden met de werknemer op gepaste tijden.

De aandachtsgebieden zijn uitgewerkt in onderstaande hoofdstukken. Naast de inhoudelijke omschrijving vind je hier ook direct de uitwerking van de voortgang en wat het resultaat voor een specifiek aandachtsgebied is.

## 

## Coaching

Coaching die gericht is op het wegnemen van belemmeringen die een succesvolle plaatsing in de weg staan. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld op de drempel staat van een potentiële werkgever zullen we hem volledig begeleiden. Er wordt aandacht besteed aan empowerment, rouwverwerking en privé belemmerende factoren.

|  |
| --- |
| *Videotips* |
| [Omgaan met faalangst](https://youtu.be/52mFJ2ZR1Jg)  [Werk en stress](https://youtu.be/SVQvOufQZzE) |

### Voortgang coaching

\_De werknemer heeft veel vragen over o.a. zijn kansen op de arbeidsmarkt en de Wet verbetering poortwachter. We bespreken meermaals de situatie en helpen de werknemer de goede kant op.

### Resultaat coaching

\_De werknemer heeft bereikt…….. De afstand tot de arbeidsmarkt is mede door de ondersteuning verkleind. Het heeft de werknemer geholpen aan nieuwe inzichten.

## 

## Toeleiding naar werk - Deel 1

De loopbaanprofessional werkt toe naar een arbeidsmarkt zoekprofiel, een cv en een basis sollicitatiebrief. Zo kan er gebruik gemaakt worden van verschillende assessments en loopbaan onderzoeken om duidelijke zoekrichtingen te achterhalen. Dit dient als basis voor de zoekprofielen welke noodzakelijk zijn voor een gerichte en onderbouwde sollicitaties.

Werknemer schrijft zich samen met de loopbaanprofessional in bij uitzendbureaus en bemiddelaars. \_Hij/Zij doet kennis op ten aanzien van een vacature. De werknemer krijgt de mogelijkheid sollicitatiegesprekken voor te bereiden en te oefenen.

|  |
| --- |
| *Videotips* |
| [Wat heb je aan een test?](https://youtu.be/IhSqy2sBQpQ)  [Je onderscheidend vermogen](https://youtu.be/tjpriPxsiUs) |

### Voortgang Toeleiding naar werk - Deel 1

\_

### Resultaat Toeleiding naar werk - Deel 1

\_

## Toeleiding naar werk - Deel 2

De werknemer leert hoe \_hij/zij informatie inwint bij werkgevers, ook na een afwijzing. De werknemer kan de standaard cv en brief herschrijven zodat deze geschikt zijn voor passende vacatures. Werknemer brengt het netwerk in kaart en leert hierin acties te ondernemen.

Als voorbereiding op werk bij een nieuwe werkgever zal in de regio gezocht worden naar een arbeidsritme of werkervaringsplek.

|  |
| --- |
| *Videotips* |
| [Wat zijn hard en soft skills?](https://youtu.be/vUxu6_av0BY)  [Maak een krachtig CV](https://youtu.be/VfXVXDDtUBs)  [Schrijf een pakkende motivatiebrief](https://youtu.be/l2N9sgHF_CA)  [Sollicitatie Pitch, hoe het wel en niet moet](https://youtu.be/zaLXuXLbt30)  [Video CV](https://youtu.be/BJ6hMj8Y81g) |

### Voortgang Toeleiding naar werk - Deel 2

\_

### Resultaat Toeleiding naar werk - Deel 2

\_

## Online training en vindbaarheid

Solliciteren gebeurt steeds meer online. Het is belangrijk dat een werknemer vaardig is in het goed interpreteren en lezen van vacatures en ook vaardig is in werkgevers online benaderen. De werknemer kan om deze vaardigheden onder de knie te krijgen korte instructiefilmpjes bekijken in Jobport.

De loopbaan professional begeleidt en monitort de werknemer tijdens deze periode. De online vindbaarheid van de werknemer is in de huidige arbeidsmarkt van essentieel belang. Samen met de werknemer zullen we de verschillende opties zoals Linkedin, Facebook jobs, job boards en intermediairs in kaart brengen en hier vervolgens actie op ondernemen.

|  |
| --- |
| *Videotips* |
| [Zoekkanalen](https://youtu.be/qlc5Hdi6Z-A)  [LinkedIn account](https://youtu.be/8mDTpAS4OBs)  [Linkedin voor beginners](https://youtu.be/q_I2WZyKSUw) |

### Voortgang Online training en vindbaarheid

\_

### Resultaat Online training en vindbaarheid

\_

## 

## Jobhunting en solliciteren

De werknemer krijgt een account op het online vacatureplatform Jobport. Met dit online vacature-zoekprogramma kan de werknemer het vacature aanbod op internet verkennen.

Dagelijks worden vacatures en potentiële werkgevers voorgesteld vanuit Jobport. Daarnaast zal er in de komende periode tweewekelijks een afspraak plaatsvinden om de werknemer arbeidsmarkt klaar te maken. Indien scholing of een voorziening leidt tot een snellere route naar duurzame arbeid zal dit besproken worden.

|  |
| --- |
| *Videotips* |
| [De levensloop van een vacature](https://youtu.be/2FN7GAhbfKo) |

### Voortgang Jobhunting en solliciteren

\_Het netwerk van de Arbeidsmarkt Makelaar is aangesproken om kansen te benutten voor de werknemer. Dit resulteert in sollicitatiegesprekken.

De werknemer kijkt online in het programma Jobport wel naar de relevante vacatures, solliciteert naar passende en vooraf besproken vacatures. De voortgang wordt bijgehouden in Jobport.

### Resultaat Jobhunting en solliciteren

\_De werknemer heeft naar aanleiding van solliciteren en jobhunting verschillende gesprekken gevoerd. Hier is een werkervaringsplek uit voortgekomen met aansluitend een 6 maanden parttime contract.

# WIA fase

## Houding en inzet werknemer

|  |  |
| --- | --- |
| Beoordeling werknemer |  |
| Actieve houding?  \_De werknemer heeft gedurende het traject een actieve en toekomstgerichte houding aangenomen. Alle te doorlopen fases heeft de werknemer met beide handen aangepakt om goed beslagen ten ijs te komen wanneer zich een nieuwe uitdaging aandient. | \_Ja/Nee |
| Aangesproken op verwijtbaar gedrag?  \_Dit is niet aan de orde geweest in dit nog lopende traject. | \_Ja/Nee |
| Arbeidsmarkt klaar en sollicitatie vaardig?  \_De werknemer heeft alle modules goed doorlopen, veel tijd en moeite in het online programma gestopt en is in staat om zelfstandig de arbeidsmarkt verder te benaderen. | \_Ja/Nee |

## 

## Plaatsing arbeidsmarkt

**\_Ja, geplaatst** op de arbeidsmarkt

|  |  |
| --- | --- |
| Plaatsing |  |
| Werkgever | \_naam\_werkgever  \_Parttime en tijdelijke aanstelling |
| Periode | \_6 maanden |
| Tegen 65% loonwaarde? | \_Nee, er wordt momenteel een loonwaarde van 40% behaald. Om deze redenen zijn we ook doorgegaan met solliciteren. |
| Vrijwilligerswerk of werkervaringsplaats? | \_De momenteel betaalde werkplek bij het bedrijf Jobport is gestart met een proefplaatsing van 2 maanden. (werkervaringsplek) |
| Gerichte cursus of training ingezet? | \_Toelichting |

**\_Nee, niet geplaatst** op de arbeidsmarkt

|  |  |
| --- | --- |
| Plaatsing |  |
| Waarom niet? | \_De werknemer beschikte niet over de benodigde kennis om bij Jobport te starten. |
| Sollicitatie gesprekken? | \_Ja, zie bijlage sollicitatie overzicht |
| Voldoende activiteit in traject? | \_Ja, er is ruimschoots gesolliciteerd. Er is een werkervaringsplek gevonden, met een tijdelijk contract. Helaas is dit niet dekkend voor het volledige salaris en van duurzame voortgang kan nog niet gesproken worden. |

## Wijzigingen in de belastbaarheid

**\_Ja, wijzigingen** in de belastbaarheid

|  |  |
| --- | --- |
| Wijzigingen in de belastbaarheid |  |
| FML aangepast | \_datum |
| Zoekprofielen gewijzigd | \_De reistijd mogelijkheid is aangepast, hierdoor ontstonden er meer kansen op de arbeidsmarkt. |
| Terugkoppeling met arbeidsdeskundige besproken? | \_Niet noodzakelijk. De bedrijfsarts heeft deze aanpassing via de werkgever laten doorzetten naar het re-integratiebureau. |

## Sollicitatie & Vacatures overzicht

Zie bijlage \_bijlage\_naam voor een volledig overzicht van de sollicitaties.

## Aanvraag WIA

Het tijdspad richting de aanvraag WIA nadert. We zullen de werknemer hierin ondersteunen:

* \_Samen de aanvraag online verwerken.
* \_Uitleggen hoe en waar de medische gegevens heen verstuurd moeten worden.
* \_Voorbereiden op de komende gesprekken met verzekeringsarts en arbeidsdeskundige van het UWV.

Planning tot aan einde wachttijd (week 92 t/m 104):

\_De planning tot aan week 104 (einde ziektewet bij werkgever) is...

# Voortgang en Akkoord

### Voortgang sollicitatie

* \_punt\_1
* \_punt\_2
* \_punt\_3
* \_punt\_4
* \_punt\_5

### WIA begeleiding

* \_punt\_1
* \_punt\_2
* \_punt\_3
* \_punt\_4
* \_punt\_5

### Akkoord werknemer (rapportage):

Intake fase - Persoonsprofiel \_datum

Intake fase - Zoekprofiel \_datum

Voortgang fase \_datum

WIA fase \_datum

Gegevens loopbaanprofessional

\_naam\_loopbaanprofessional

\_telefoonnummer\_loopbaanprofessional

\_emailadres\_loopbaanprofessional