



Verzuimbegeleiding in het Pools voor Poolse medewerkers



De arbeidsmarkt begint alweer krap te worden en misschien heeft u hierdoor ook wel Poolse medewerkers in dienst en dat is prima natuurlijk. Net zoals iedere medewerker kunnen ook Poolse medewerkers ziek worden en dan dienen u en uw medewerker zich aan de Wet (Verbetering Poortwachter) te houden. Dan is het wel zo prettig als de verzuimbegeleider bij uw arbodienst op en top Nederlands maar daarnaast ook vloeiend Pools spreekt.

In de praktijk zien we het maar al te vaak, bedrijven met Polen in dienst. Dat gaat goed zolang er niets aan de hand is. Maar als een Poolse medewerker ziek wordt dan ontstaat er ineens een probleem. De medewerker spreekt meestal geen of gebrekkig Nederlands en de werkgever geen Pools. Ga dan maar eens uitleggen wat je wel en niet moet doen op het moment dat iemand ziek is. Zeker als een ziekte langer duurt en ook het UWV met alle bijbehorende regels een rol gaat spelen. Als werkgever bent u toch verantwoordelijk voor de re-integratiebegeleiding met alle risico's van sancties als de wet niet wordt gevolgd.

Met grote regelmaat komen wij in dergelijke gevallen situaties tegen dat de werkgever niet goed kan communiceren met de zieke medewerker en andersom weet de medewerker ook niet wat te doen. Op het moment dat het UWV in beeld komt wordt nog even snel een tolk ingeschakeld (meestal zelfs iemand die wel kan vertalen maar geen echte tolk is). Dan zijn er vaak in de aanloop al kansen gemist en bovendien kan de tolk vaak wel vertalen maar begrijpt hij/zij de materie inhoudelijk weer niet. De uitkomst is meestal dat de werknemer veel geld kwijt is aan hulp waar hij geen grip op heeft. De werkgever wordt misschien wel met een sanctie geconfronteerd omdat te laat of geen actie is ondernomen.

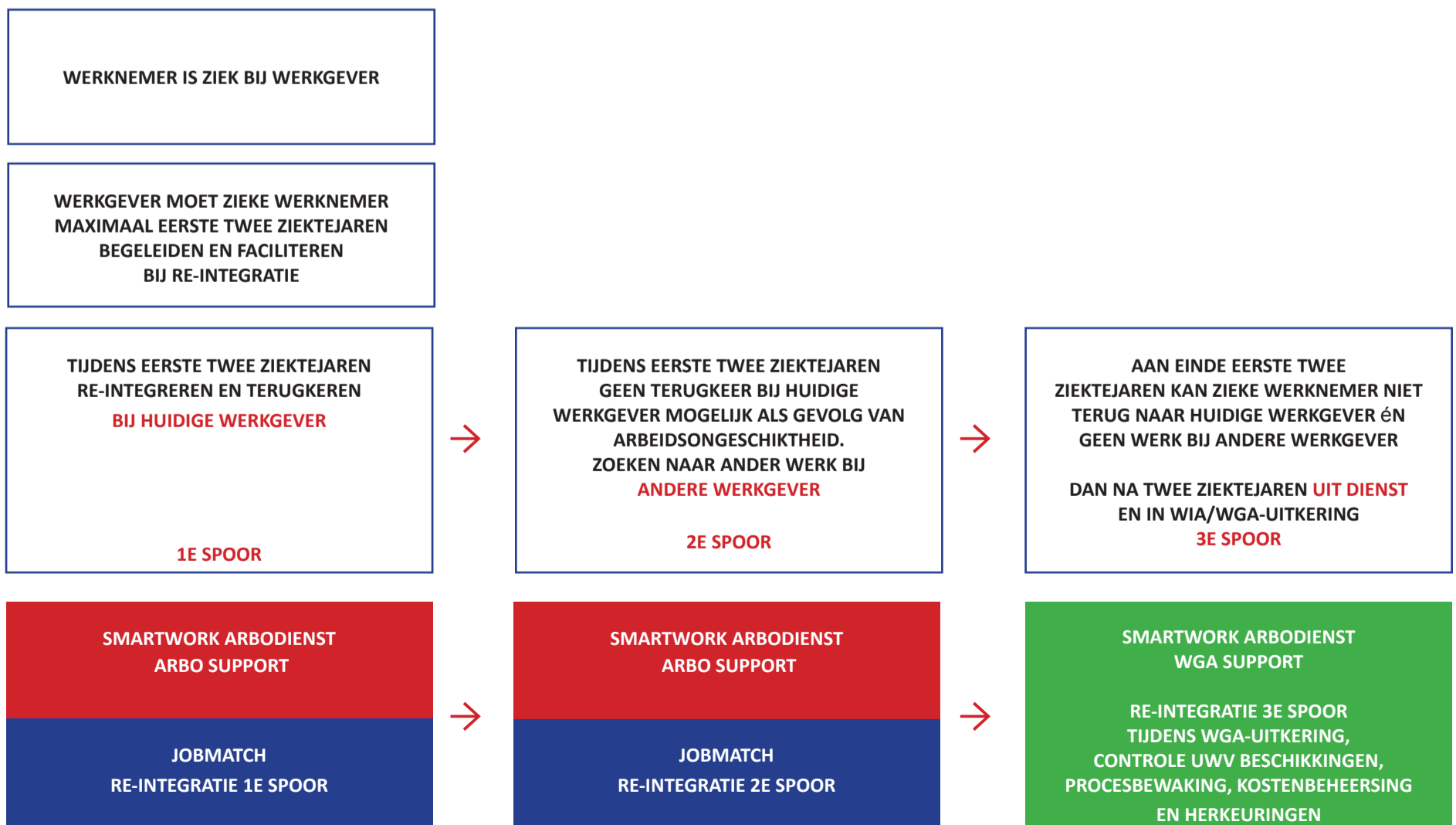
Gelukkig is er nu een oplossing!

Smartwork Arbodienst begeleidt u en uw zieke werknemers al vanaf de eerste ziektedag. In het Nederlands als het een Nederlander is en in het Pools als het een Pool is. Simpel en duidelijk en bovendien uiteraard met verstand van zaken. U blijft immers als werkgever qua re-integratie verantwoordelijk voor deze medewerker.

Zelfs in het geval een medewerker langer ziek blijft dan 1 jaar dan begeleiden wij hem/haar in het Pools bij de zoektocht naar werk in de eigen organisatie of daarbuiten. Sterker nog, ook als u al Poolse medewerkers heeft die inmiddels in de WIA/WGA zitten dan controleren we de UWV-beschikking en vragen indien nodig gedurende de WGA-jaren herkeuringen aan. Wel zo prettig als de werknemer ook weet wat er gebeurt en wat er van hem/haar wordt verwacht. Het scheelt u in ieder geval een hoop frustratie en geld.

Onderstaand treft u schematisch ons 3-Sporenbeleid "van Ziek naar WGA" aan. Een uitstekende manier om grip te houden op de kosten, want voor de prijs en de tarieven hoeft u het niet te laten. En zoals gezegd in het Nederlands en in het Pools. Wel zo vertrouwd voor u en voor uw (ex)werknemer. Neem gerust even contact met ons op. We leggen het u graag uit.

Van ziek naar WGA. Het 3-Sporen beleid van Smartwork Adviesgroep





De Arbowet definitief gewijzigd per 1 juli 2017

De Tweede kamer had ingestemd met de voorgestelde wijziging in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). De Eerste Kamer inmiddels ook. Als gevolg hiervan zijn de veranderingen per 1 juli 2017 definitief. Bedrijven krijgen de gelegenheid bestaande arbocontracten aan de nieuwe regels aan te passen tot uiterlijk 1 juli 2018. Nieuwe arbocontracten moeten direct aan de nieuwe regels voldoen. **Is er geen contract dan volgt een boete!**

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil dat er meer aandacht komt voor duurzame inzetbaarheid en dat werkgever én werknemer zich bewuster met arbo en verzuimzaken bezighouden. Als gevolg hiervan heeft men diverse maatregelen vastgesteld die aan deze gezamenlijke betrokkenheid moeten bijdragen. Een van de maatregelen is dat de vrijblijvendheid verdwijnt. De werkgever dient straks te beschikken over een zogenaamd "basiscontract arbo". De rol en de taken van de bedrijfsarts wijzigen namelijk. Daarnaast wordt meer aandacht gericht op de Preventiemedewerker en moet er een RIE zijn.

Bij Smartwork Arbodienst zijn we klaar voor de nieuwe wetgeving. Uw arbocontract bij Smartwork Arbodienst voldoet uiteraard aan de gestelde eisen. Een prettig gegeven.

Bedrijfsarts

- Werknemers moeten de bedrijfsarts kunnen consulteren over gezondheidskundige vragen, naast de reeds bestaande consultatie bij verzuim en ziekte.
- Werknemers krijgen toegang tot de bedrijfsarts voor gezondheidsvragen in relatie tot het werk. De werknemer moet dit weten, en er zijn geen belemmerende drempels voor een consult. De werkgever krijgt geen informatie over het consult, de aanleiding of de uitkomsten van het consult op tot de persoon herleidbaar niveau.
- Werknemers krijgen het recht op een second opinion (raadplegen van een tweede bedrijfsarts) als de werknemer het niet eens is met het Medisch Advies van de bedrijfsarts. Bij discussie over wel/niet kunnen werken en in welke mate blijft het Deskundigenoordeel bij het UWV een uitwijkmogelijkheid.
- De bedrijfsarts/arbodienst moet beschikken over een adequate klachtenregeling.
- De bedrijfsarts krijgt de gelegenheid iedere arbeidsplaats in het bedrijf te bezoeken.
- De bedrijfsarts moet beroepsziekten opsporen, onderkennen, diagnosticeren en melden.
- De bedrijfsarts krijgt gelegenheid tot overleg met OR
- Alle arbodienstverleners (niet alleen de bedrijfsarts) werken nauw samen met de Preventiemedewerker en adviseren hem/haar, de Ondernemingsraad (OR) of de Personeelsvertegenwoordiging (PVT).



Preventiemedewerker

Een Preventiemedewerker heeft o.a. als taak/doel ongevallen en verzuim in de organisatie te (helpen) voorkomen. Iedere organisatie dient minimaal 1 Preventiemedewerker in dienst te hebben. Bij minder dan 25 werknemer mag de werkgever zelf deze rol vervullen overigens.

Een preventiemedewerker:

- is betrokken bij het tot stand komen van een RI&E;
- heeft nauwe contacten met de arbodienst;
- verzorgt waar mogelijk voorlichting en onderricht over arbeidsomstandigheden;
- assisteert bij arbogereleerde vragen vanuit de organisatie.

De Ondernemingsraad (OR) krijgt instemmingsrecht op de keuze voor de preventiemedewerker en diens positie in de organisatie. De Preventiemedewerker zelf krijgt door de aangepaste wetgeving een versterkte positie o.a. in de relatie tot de samenwerking met de arbodienst.

Smartwork Arbodienst BV
Blauw-roodlaan 152C
2718 SK Zoetermeer
088 - 44.55.100
info@smartwork.nl
www.smartwork.nl

Smartwork Jobmatch beoordeeld met een 8,6 en officieel erkend met Blik op Werk Keurmerk



Soms kan een langdurig zieke werknemer niet bij zijn huidige werkgever blijven werken als gevolg van ontstane arbeidsongeschiktheid. In een dergelijk geval biedt Smartwork Jobmatch de helpende hand met zoeken naar ander werk. Het kan ook zijn dat een huidige medewerker niet helemaal happy in zijn vel zit. Misschien door drukte, door prive problemen of door de manier hij/zij zelf met werk en situaties omgaat. In een dergelijk geval biedt Loopbaancoaching uitkomst. Namelijk externe hulp met medewerking van de werkgever!

Maar misschien bent u gewoon op zoek naar nieuw personeel. Smartwork Jobmatch voert bovenstaande zaken voor u uit. En onze klanten beloonden ons al met een 8,6 voor deze dienstverlening. Voor Blik op Werk meteen de bevestiging om ons tot hun keurmerk toe te laten! Neem gerust contact op als u bijvoorbeeld een werknemer verder op weg wilt helpen.



Werknemers met een arbeidshandicap in dienst? Arbo en verzuimbegeleiding verplicht!

Misschien heeft u werknemers in dienst met een arbeidshandicap. Het UWV maakt het namelijk mogelijk om ook deze mensen een kans te geven op de arbeidsmarkt door de werkgever hierbij te subsidiëren. Bijvoorbeeld doordat het UWV het salaris van de medewerkers (grotendeels) betaalt. Vaak wordt er vanuit UWV ook wel gesproken over werknemers met een Wajong achtergrond.

Als u medewerkers in dienst heeft met een Wajong-achtergrond dan bent u wel verplicht deze mensen bij ziekte te laten begeleiden zoals u dit ook doet bij andere medewerkers. Ook in het geval van medewerkers met een Wajong-achtergrond moet u voldoen aan de Wet verbetering Poortwachter (WvP). Handig om te weten.



Smartwork Jobmatch is een zusteronderneming van de SmartworkArbodienst en richt zich op

Jobcoaching, Loopbaancoaching, Re-integratie 2e Spoor en Werving & Selectie