De ultieme gids over Nu van Baan naar Baan

Ontdek de onbenutte mogelijkheden die gunstig zijn voor het bedrijf en beter voor de medewerker

NU VAN NAAR BAAN

Inclusief de meestgestelde vragen van medewerkers over Nu van Baan naar Baan

NUVAN NAAR BAAN

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
100 vragen over Nu van Baan naar Baan	7
De employee experience	24
Re-integratie	29
Doorstromen	32
Arbeidsmobiliteit	34
Werkplezier en -geluk	36
Werk-privé balans	38
Leiderschap	40
Inzetbaarheid	45
Businesscase	47
Juridisch	54
Ondernemerschap	55
Jobcrafting	57
Leerbaan met baangarantie	60
Initiatief van de medewerker	61
De 10 meest gestelde vragen door werknemers die het Nu van Baan naar Baan traject hebben gevolgd	63

"Alle wat je aandacht geeft groeit:
De medewerkers
De klanten
Je bedrijf"

NUVAN NAAR BAAN

Voorwoord

Hoe kunnen we onzichtbaar talent zichtbaar maken ongeacht opleiding, gezondheidssituatie, of privé problematiek? Die vraag is mijn drive om mensen te helpen in het arbeidsproces te blijven.

Sinds 2002 ontwikkel ik methodes om dat mogelijk te maken. In die tijd werd het begrip boventalligheid gebruikt bijvoorbeeld bij reorganisaties. We hielpen mensen die boventallig waren verklaard weer vertrouwen te krijgen in zichzelf en in hun kansen op de arbeidsmarkt.

Het geheim van dat succes was: bied zekerheid en veiligheid, zodat angst geen deken over creativiteit heen legt. Op die manier hebben we honderden mensen geholpen aan een nieuw toekomst. In de loop der jaren zijn de sociale zekerheid en het arbeidsrecht enorm veranderd. De regels rondom re-integratie en ontslag zijn ingrijpend gewijzigd.

Wat niet is veranderd (en ook nooit zal veranderen) is de behoefte van mensen aan zekerheid en veiligheid. Mensen laten hun werkgeluk beïnvloeden door de angst die zij hebben om hun inkomen te verliezen. Deze angst kan zelfs tot gezondheidsklachten leiden, met soms onomkeerbare gevolgen. Dit wil en kán ik niet laten gebeuren.

Vandaar dat we de methode die we in 2002 al hebben ontwikkeld, verder hebben geactualiseerd en geoptimaliseerd, zodat we mensen daadwerkelijk van baan naar baan kunnen helpen.

We kijken daarbij naar de talenten van mensen en creëren daar werk bij. We laten ons niet leiden door het aanbod van werk. We zoeken naar mogelijkheden om de levenslessen en levenservaringen van mensen in te zetten om andere mensen te helpen. Ongeacht hun beperkingen of opleiding.

Ik kan u verzekeren, dat is een uitdaging. Maar ik ben van mening dat juist uitdagingen aangaan en oplossen een groter effect zullen hebben dan meer van hetzelfde doen. Het zit niet in mijn aard uitdagingen uit de weg te gaan. Juist die uitdagingen maken ons vindingrijk om ogenschijnlijk onomkeerbare problemen toch weer in goede banen te leiden.
Daar gaan we voor met ons bedrijf.

Toine van Loon
Initiatiefnemer Nu van Baan naar Baan

"Als je blijft doen wat je altijd deed, krijg je wat je altijd had"

NU VAN NAAR BAAN

Beheers direct je personele kosten. Maak daarnaast van je van medewerkers die de organisatie vrijwillig verlaten ambassadeurs. Dit kan door ze te helpen naar een vaste baan voor onbepaalde tijd met zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden!

1. **Wat is Nu van Baan naar Baan?**
   Nu van Baan naar Baan is een methode die medewerkers in de gelegenheid stelt in het arbeidsproces te blijven met behoud van zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden.

2. **Hoe is Nu van Baan naar Baan ontstaan?**
   Nu van Baan naar Baan is ontstaan uit de frustratie dat goede mensen door persoonlijke, of zakelijke omstandigheden verloren gingen voor de arbeidsmarkt. Omdat er geen goede oplossing bestaat binnen de huidige regelgeving vanuit het arbeidsrecht en de sociale zekerheid.

3. **Wat is het doel van Nu van Baan naar Baan?**
   Het doel van Nu van Baan naar Baan is medewerkers in de gelegenheid te stellen, onder begeleiding van een team van (o.a. medisch) specialisten, hun onbekende en onbenutte talenten te ontdekken en zich zo verdienstelijk te maken.

4. **Wat is de kern van de methode Nu van Baan naar Baan?**
   De kern van de methode Nu van Baan naar Baan is om inkomenskansen te creëren vanuit de gedrevenheid voor een bepaalde oplossing, behoefte of ervaringsdeskundigheid.

5. **Wat is het voordeel van Nu van Baan naar Baan?**
   Het voordeel van Nu van Baan naar Baan is dat er in eerste instantie vooral gekeken wordt naar talenten die men nog niet ontdekt had, naast de kwaliteiten die men al kende.
   We nemen hierbij de mens als geheel als uitgangspunt en we parkeren even de genoten opleidingen en opgedane vaardigheden.

"Een mens neigt ernaar te kijken vanuit de kennis die hij bezit. Het is veel interessanter om te zoeken naar het vuur in mensen en dat vuur waar men echt enthousiast van wordt aan te steken"

6 **Wie neemt het initiatief voor Nu van Baan naar Baan?**
Het initiatief voor een Nu van Baan naar Baan traject kan zowel door de werkgever als de medewerker genomen worden.

7 **Waarom verkiezen mensen Nu van Baan naar Baan boven een transitievergoeding?**
Een transitievergoeding is een bedrag dat benut kan worden voor oriëntatie op de arbeidsmarkt en het volgen van opleidingen om de toegang tot de arbeidsmarkt te vereenvoudigen. Veelal wordt de transitievergoeding echter gezien als extra inkomen. Dit bedrag wordt dan niet besteed aan de begeleiding naar werk, maar aan andere zaken. Mensen komen vervolgens in een neerwaartse spiraal terecht waar ze moeilijk uitkomen.
Ze dienen een uitkering aan te vragen.
Ze moeten plots weer gaan solliciteren
Ze raken hun eigenwaarde kwijt, verliezen hun zelfvertrouwen en uiteindelijk verankert de gedachte dat ze geen kansen meer hebben op de arbeidsmarkt.

Mensen staan niet meer ziek. Nu van Baan naar Baan maakt ze beter.

8 Wat is het verschil tussen loopbaanbegeleiding en Nu van Baan naar Baan?

Het verschil tussen loopbaanbegeleiding en Nu van Baan naar Baan is dat bij loopbaanbegeleiding de begeleiding vooral gericht is op het vinden van een nieuwe uitdaging en/of een nieuwe baan die het beste bij de persoon past. Bij Nu van Baan naar Baan zorgen we eerst voor stabiliteit van inkomen en zekerheid. Vervolgens gaan we op ontdekkingsreis met als doel een verdienmodel te creëren in de vorm van een baan, detachering, of zelfstandigheid

Bij Nu van Baan naar Baan bieden we een nieuwe context voor mensen die zijn vastgelopen, klem zitten en/of gezondheidsproblemen hebben. Wij nemen de onzekerheid weg over inkomensverlies, onzekerheid over solliciteren e.d. Voor de werkgever wordt directe duidelijkheid gecreëerd over de personele kosten en het stoppen van wettelijk verplichte kosten voor bijvoorbeeld:

- Verbetertrajecten
- Opleiding en training
- Re-integratieverplichtingen
- Mediation
- Behandelingen en interventies

9 Waar moet je rekening mee houden bij Nu van Baan naar Baan?

Bij Nu van Baan naar Baan is het belangrijk dat mensen echt gemotiveerd zijn om te kiezen voor een nieuwe uitdaging, in plaats van voor de transitievergoeding. Zij maken dan de keuze voor duurzaam werkplezier boven een financiële bijdrage.

10 Wat zijn contra-indicaties voor Nu van Baan naar Baan?

Een contra-indicatie voor Nu van Baan naar Baan is wat de beste financiële zekerheid voor de medewerker is. We bedoelen daarmee dat wanneer een medewerker met redelijke zekerheid een 80-100% WIA zal gaan ontvangen, dit voor de medewerker het beste is. De medische beperkingen zijn dan dusdanig belemmerend dat duurzaam werken nagenoeg uitgesloten is. In dat geval is het verstandiger om voor die financiële zekerheid te kiezen.

Nu van Baan naar Baan voorkomt dat mensen inkomen, veerkracht, fitheid en energie verliezen, naast dat ze werkritme kwijt raken en denken dat ze niet meer meedoen.

11 Mag Nu van Baan naar Baan ingezet worden tijdens de re-integratie?

Absoluut. Veel oorzaken van ziekteverzuim zijn gelegen in de werk- en/of privésituatie. Zolang de bronnen die ongezond en ziek maken niet worden opgelost zal er geen herstel volgen. Nu van Baan naar Baan creëert een nieuwe context van waaruit de medewerker weer gezond en vitaal voor werk kan gaan.

12 Wat is het verschil tussen een re-integratie spoor 2 onderzoek en een onderzoek Nu van Baan naar Baan?

Het verschil tussen Nu van Baan naar Baan en een re-integratie spoor 2 traject is dat bij een spoor 2 traject een beroep moet worden gevonden rekening houdend met beperkingen.
Leidend is de werkwijzer poortwachter waarin het UWV heeft beschreven waar een re-integratietraject, zoals een onderzoek naar de re-integratie mogelijkheden spoor 2, allemaal aan moet voldoen.
Dit is belastend en kostbaar. Het slagingspercentage voor een plaatsing vóór de WIA-beoordeling is minder dan 3 procent.
De "mate van succes" van een spoor 2 traject wordt veel meer bepaald door het feit dat er geen sanctie ópgelegd wordt. Met andere woorden, het UWV is van mening dat er voldoende inspanningen moeten zijn gedaan om kansen op de Arbeidsmarkt te onderzoeken. Voor de medewerker is het eindresultaat een WIA uitkering. Het bedrag van die uitkering ligt gemiddeld 40-50 % lager dan het laatstverdiende inkomen.
Naast de gezondheidsklachten en het ontslag dat volgt is er dus geen positief geluid te horen.

Bij Nu van Baan naar Baan creëren we een inkomensmogelijkheid rondom de unieke eigenschappen van de mens zonder de beperkingen leidend te laten zijn. De medewerker komt helemaal niet in contact met het UWV. Alleen dit al geeft een boost voor de eigenwaarde en het zelfvertrouwen.

Overbezetting
Mis-Match
Conflict
Duurzaam
inzetbaarheid
Re-integratie
Loopbaan begeleiding
Nu van Baan naar Baan
Spoor 3
Outplacement
Nu van Baan Coach
Plaatsing
Geen Plaatsing
Nu van Baan naar Baan Onderzoek
Nieuwe arbeids-overeenkomst
Uit dienst met transbeloningsregeling
Onderzoek Team Medisch specialisten
WIA Aanvraag
Juridische toetsing en begeleiding, contractvorming
Goedgekeurd
Afgewezen
Vastgestellings-overeenkomst
Ontslag aanvraag
Overname arbeidscontract
Omscholing & Opleiding
Begeleiding & Behandeling Medisch Team
(Arbeids) markt oriëntatie
Afgewezen
WIA beoordeling
26e week toets
Duurzaam werken en inkomen realisatie
Ontbinding
Goedgekeurd
Ontslag of Wederzijds goedvinden
Premiepostbag
WGA premie 10 jaar
WIA/AWB/Loon

13 Is Nu van Baan naar Baan een oplossing bij een conflict?
Het oplossen van een arbeidsconflict gebeurt meestal via een ontbinding van de arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst. Dit is het juridische middel om met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan. In spreektaal heet dat: van elkaar verlost worden. Onze visie is echter dat er vooral verliezers zijn. De werkgever geeft veel geld uit aan een transitievergoeding, de juridische bijstand en eventueel aan mediation.
De medewerker heeft z'n baan verloren en daarmee ook een andere sociale status gekregen. Hij is geen onderdeel meer van een geheel. Hij hoort nergens meer bij. Dat gevoel heeft een grote impact op mensen. De transitievergoeding maakt dat veelal niet goed.
De Nu van Baan naar Baan methode zorgt ervoor dat mensen er letterlijk toe blijven doen. Sterker nog, ze zijn gedreven en enthousiast om de volgende stap in hun carrière te zetten.

14 Wie betaalt een traject Nu van Baan naar Baan?
De werkgever investeert in dit traject. Heel belangrijk is om de verzuimverzekeraar te betrekken bij Nu van Baan naar Baan. Indien er sprake is van een re-integratietraject kan de schadelast direct worden beheerst. In een preventietraject wordt juist frequent en langdurige verzuim voorkomen. De verzekeraar wil daar graag in mee investeren.

De vraag is:
Vraagt dit thema een bedrijfsstrategie of een individuele medewerkersstrategie?

15 **Is Nu van Baan naar Baan preventie?**
Nu van Baan naar Baan is 100% preventie.
De tijd dat medewerkers een baan voor het leven hadden is al lang voorbij. Veranderingen in de markt komen steeds sneller. Om te kunnen voldoen aan de behoefte van klanten zullen organisaties en hun medewerkers steeds flexibeler moeten worden. Een groep medewerkers zal dat moeilijk vinden en kan niet (meer) meekomen of voldoen aan de vraag van de markt.
Veranderingen in de privé- of gezinssituatie van medewerkers kunnen invloed hebben op hun belastbaarheid en veerkracht. Misschien zelfs een grotere invloed dan de veranderingen in de werkzaamheden. De combinatie van veranderingen in werk, privé en gezondheid vormt een risico op uitval.

De methode Nu van Baan naar Baan voorkomt uitval en creëert inkomensmogelijkheden met werk dat is afgestemd op de wensen, vaardigheden en behoeften van de medewerker van dat moment. Een taak waar de werkgever veelal geen ervaring of tijd voor heeft.

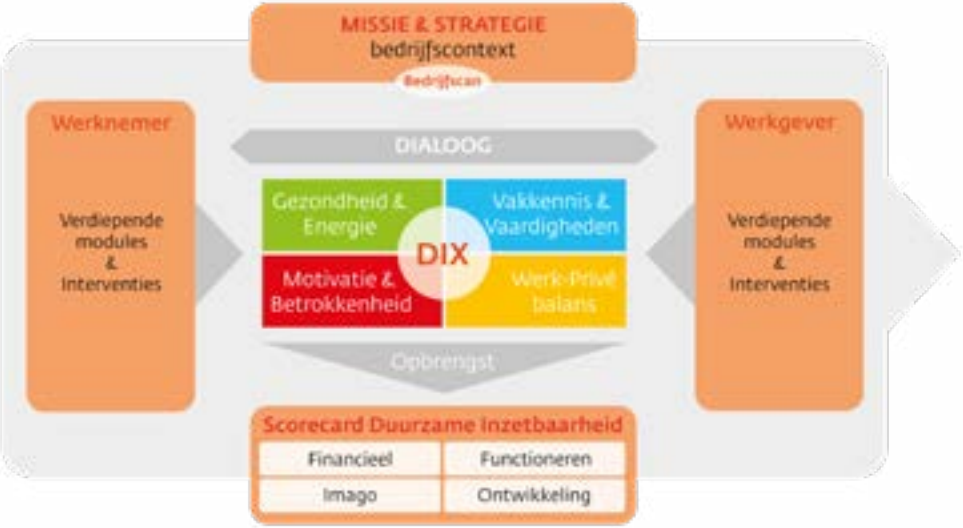
16 **Welke plaats heeft de methode Nu van Baan naar Baan in het huis van werkvermogen?**
Definitie: Werkvermogen is de mate waarin een werkende lichamelijk en geestelijk in staat is om zijn huidige werk uit te voeren.

Bron: Blik op Werk

Nu van Baan naar Baan is de methode om werk en werkvermogen ideaal op elkaar af te stemmen. Het is ook de methode die verhinderingen wegneemt die ontstaan door veranderingen in de werk- en/of privésituatie.

17 Valt Nu van Baan naar Baan onder duurzame inzetbaarheid?

Absoluut !
Duurzame inzetbaarheid is een begrip om de problematiek te duiden die bestaat tussen geschiktheid voor werk van de medewerker en de behoefte van de werkgever om diensten en producten te kunnen blijven leveren op een efficiëntie manier met de stand van de huidige techniek. Er treden altijd veranderingen op in de driehoek werk, gezondheid, privé.
In bovenstaand schema van TNO staan de meest gehanteerde onderdelen die horen bij een strategie in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het bedrijf kan zorgen voor de randvoorwaarden. Echter de individuele situatie van de medewerker is toch echt persoonlijk en vraagt om maatwerk.
Nu van Baan naar Baan is bij uitstek de methode om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden door juist de persoonlijke randvoorwaarden zo optimaal mogelijk te maken.



18 Is Nu van Baan naar Baan geschikt bij mensen met een burn-out?

Een burn-out ontwikkelt zich door een aantal oorzaken:

- Perfectionisme
- Verlies van controle op werkvoorraad, -kwaliteit, etc
- Verstoring balans werk en privé
- Onderwaardering
- Niet nagekomen beloftes
- Stapeling van werk op taken die nog niet gereed zijn.
- Gebrek aan beloning op loyaliteit
- Gepasseerd zijn voor een functie
- Verspelen van opgebouwd vertrouwen

De conclusie uit dit rijtje is eenvoudig samen te vatten in het begrip mismatch tussen werk en medewerker. Binnen de context van het huidige werk kan deze mismatch moeilijk gerepareerd worden.
Nu van Baan naar Baan creëert een nieuwe context waarin ervaringen uit het verleden niet meer van belang zijn. Zo kan de medewerker herstellen, de energie terugvinden, de batterij opladen en weer vol vertrouwen gaan werken in een functie die goed past.

19 Is Nu van Baan naar Baan geschikt voor mensen met fysieke klachten?

Dat is zeker zo! Kijk maar naar het volgende voorbeeld. Jack is monteur bij een transportbedrijf. Hij is ooit begonnen als chauffeur, maar vond het sleutelen aan motoren veel interessanter. Na een valpartij met zijn mountainbike, 3 jaar geleden, heeft hij blijvende schouderklachten gekregen. Zeker als hij onder de brug staat en boven zijn hoofd kracht moet zetten lukt dat niet. Na een jaar van pogingen om te re-integreren in zijn eigen werk heeft de arbeidsdeskundige geadviseerd om een onderzoek re-integratie spoor 2 op te starten.

Jack is inmiddels 53 jaar en heeft nooit iets anders gedaan. Sterker nog, hij heeft nog nooit gesolliciteerd. Een spoor 2 traject is voor mensen als Jack echt een enorme belasting en veroorzaakt veel stress.
De methode Nu van Baan naar Baan kiest een andere benadering die voorkomt dat er stress ontstaat.
Jack is een echte familieman, die zijn verantwoordelijkheid voor het gezin wil nemen. De stress ontstaat niet alleen doordat hij moet solliciteren, maar ook omdat hij zich zorgen maakt of hij zijn gezin nog kan blijven onderhouden.

NU VAN NAAR BAAN

Nu van Baan naar Baan neemt die stress en zorgen direct weg. Jack krijgt direct een arbeidsovereenkomst aangeboden voor onbepaalde tijd met behoud van zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden. Vanuit die situatie gaat hij op ontdekkingstocht naar wat hij graag doet en wat hij goed kan. Er ontstaan ook ideeën over werkzaamheden waar hij het bestaan niet van wist. Hij krijgt opleidingen, kan meekijken en zo blijft Jack volwaardig meedraaien.

20 Wat gaan mensen doen bij Nu van Baan naar Baan?
De methode Nu van Baan naar Baan biedt mensen de gelegenheid om nieuwe vaardigheden te ontdekken. We geloven dat mensen meer creativiteit en potentie in zich hebben dan ze veelal laten zien. Door ze verschillende taken te laten doen en zaken te laten ervaren krijgen mensen nieuwe inzichten, vooral ook in zichzelf, waarmee ze van waarde kunnen zijn voor consumenten, bedrijven en instellingen.
Ze gaan trainingen en opleidingen volgen om goed beslagen betaalde werkzaamheden te gaan doen.

21 Is er een medisch team beschikbaar tijdens Nu van Baan naar Baan?
Het is een absolute randvoorwaarde dat er een medisch team beschikbaar is. Mensen hebben mogelijk nog mentale, of lichamelijke klachten. Ze worden begeleid in het verdere herstel, zodat ze er letterlijk sterker uitkomen.

22 Wat is de winst van Nu van Baan naar Baan voor de medewerker?
De winst van Nu van Baan naar Baan voor de medewerker is:
- Inkomenszekerheid
- Baangarantie
- Waardevol zijn
- Betekenis geven
- Kunnen ontwikkelen en groeien
- Herstellen van werk gerelateerde gezondheidsproblemen.
- Los komen van conflicten
- Verhogen zelfvertrouwen

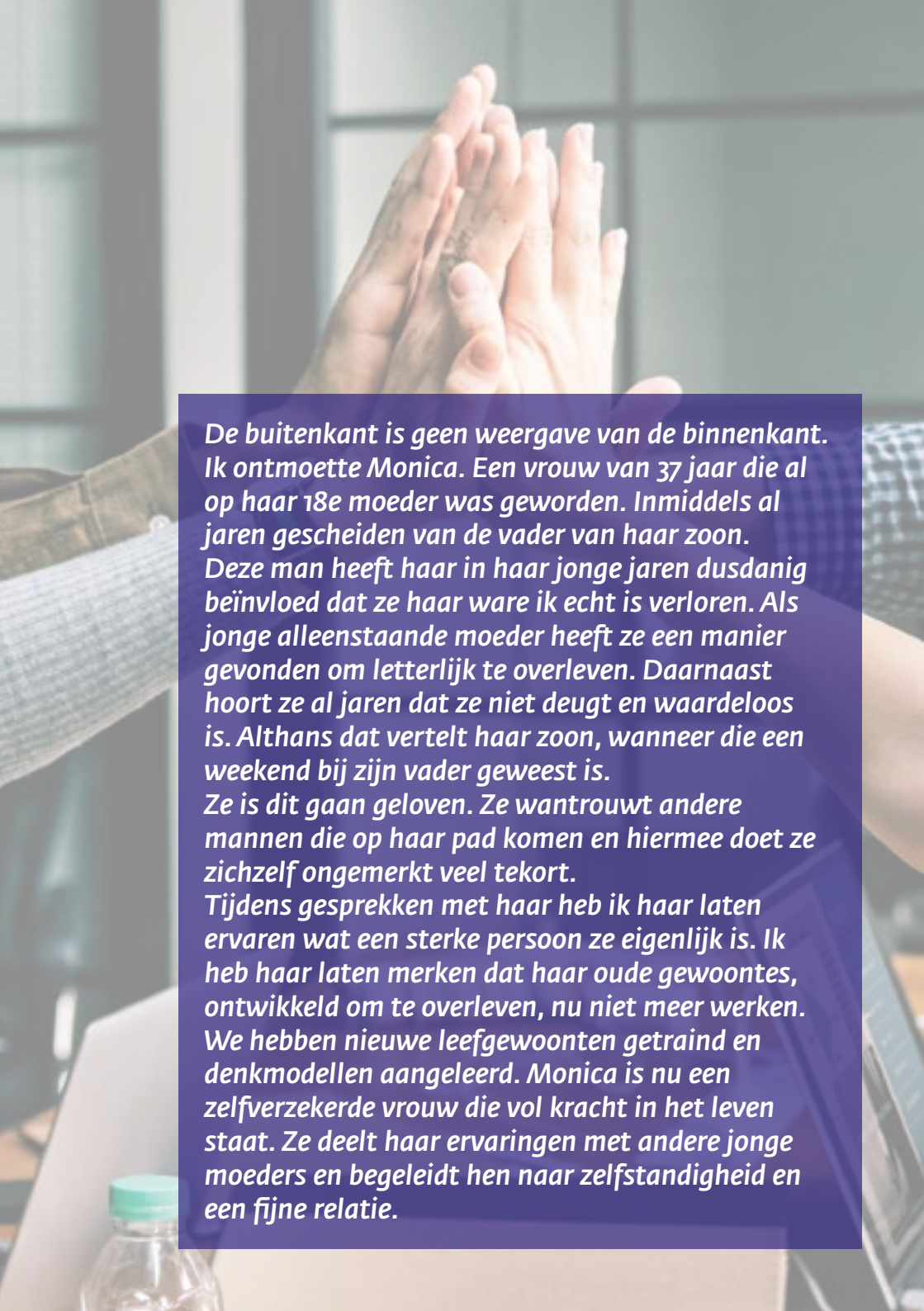
23 Wat is de winst van Nu van Baan naar Baan voor de werkgever?
De winst voor de werkgever die medewerkers wil helpen met de methode Nu van Baan naar Baan is:
- Grip op personeelskosten
- Geen transitievergoeding inclusief werkgeverslasten

- Geen juridische bijstand
- Geen UWV traject
- Geen mediation
- Geen premieopslag verzekering
- Geen onrust op de werkvloer
- Geen management tijd
- Geen negativiteit
- En bovenal, een onbetaalbare positieve reclame voor het bedrijf. De medewerker is een ambassadeur voor het leven.

24 Welke type mensen doen het goed met Nu van Baan naar Baan?
Mensen die graag wat anders willen, maar onzeker en onwennig zijn om de regie over hun werk en leven te nemen. Mensen die, ondersteund door zekerheid, graag een uitdaging aangaan. Mensen die hun gezondheidstoestand niet leidend laten zijn voor hun werk- en levensplezier en graag kansen pakken.

25 Wanneer moet je Nu van Baan naar Baan absoluut niet doen?
Voor mensen met ernstige functionele beperkingen die uitbehandeld zijn is het beter om een WIA aanvraag te doen. Het is bij deze groep redelijk voorspelbaar dat er een 80-100% WIA volgt. Met andere woorden het zou de strategie moeten zijn om die doelstelling te realiseren. De medewerker is dan veel meer geholpen met een maximaal haalbaar inkomen via een WIA uitkering.

26 Hoe verwerk je Nu van Baan naar Baan in de personeelsgids?
Het is best ingewikkeld om beleid voor arbeidsmobiliteit, duurzame inzetbaarheid en Nu van Baan naar Baan te beschrijven in een personeelsgids.
In gesprekken met werkgevers ervaren we een soort angst dat ze altijd moeten betalen voor een medewerker wanneer die: Een andere functie buiten de deur zou willen, een loopbaanbegeleiding wil om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt of gezondheidsklachten heeft opgebouwd waarin het werk mede een rol speelt. Werkgevers reageren wel eens: Maar waarom ga je dan zelf niet weg? Waarom moet ik als werkgever voor de kosten opdraaien? Ook daar zit een kern van waarheid in. Vandaar dat het wenselijk is om een richtlijn te formuleren over doorstromen en zelfs uitstromen. In 2013 introduceerde ik het sociaal contract. Een overeenkomst, naast de arbeidsovereenkomst. In deze overeenkomst worden vooral de "zachte afspraken" vastgelegd. Zachte afspraken zijn zaken als:



De buitenkant is geen weergave van de binnenkant. Ik ontmoette Monica. Een vrouw van 37 jaar die al op haar 18e moeder was geworden. Inmiddels al jaren gescheiden van de vader van haar zoon. Deze man heeft haar in haar jonge jaren dusdanig beïnvloed dat ze haar ware ik echt is verloren. Als jonge alleenstaande moeder heeft ze een manier gevonden om letterlijk te overleven. Daarnaast hoort ze al jaren dat ze niet deugt en waardeloos is. Althans dat vertelt haar zoon, wanneer die een weekend bij zijn vader geweest is.

Ze is dit gaan geloven. Ze wantrouwt andere mannen die op haar pad komen en hiermee doet ze zichzelf ongemerkt veel tekort.

Tijdens gesprekken met haar heb ik haar laten ervaren wat een sterke persoon ze eigenlijk is. Ik heb haar laten merken dat haar oude gewoontes, ontwikkeld om te overleven, nu niet meer werken. We hebben nieuwe leefgewoonten getraind en denkmodellen aangeleerd. Monica is nu een zelfverzekerde vrouw die vol kracht in het leven staat. Ze deelt haar ervaringen met andere jonge moeders en begeleidt hen naar zelfstandigheid en een fijne relatie.

- Verwachtingen
- Cultuur
- Omgangsvormen
- Ontwikkelingen
- Bijdrage
- Communicatie
- Lifestyle

Doorstroom en uitstroom zijn onderwerpen die nooit vooruit te voorspellen zijn. Maar zij zijn wel een richtlijn zodra zich situaties voordoen die vragen om doorstroom en/of uitstroom.
In dat licht kan Nu van Baan naar Baan ook een rol spelen.

27 Hoe maak je Nu van Baan naar Baan een vast onderdeel van duurzame inzetbaarheid?
In aanvulling op vraag 26 kun je ook richtlijnen beschrijven over de verwachtingen bij elkaar om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst mogelijk te maken.
Hier is duurzame inzetbaarheid een onderdeel van. Heel concreet: wat doe je als werkgever om medewerkers blijvend te laten deelnemen aan het arbeidsproces en wat mag je van de medewerker daaromtrent verwachten?

28 Wat is Nu van Baan naar Baan Individueel?
Bij Nu van Baan naar Baan Individueel wordt er een individuele oplossing gevonden voor een specifieke medewerker met een specifiek probleem.

29 Wat is Nu van Baan naar Baan Collectief?
Bij een collectieve vorm van Nu van Baan naar Baan kan er een proces in gang gezet worden om een afdeling, of een functiegroep te helpen met de methode Nu van Baan naar Baan.

30 Wat voor vormen Nu van Baan naar Baan zijn er?
Arbeidscontractovername
Bij een arbeidscontractovername ontvangt de medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden als in de bestaande arbeidsovereenkomst. De overname van de arbeidsovereenkomst komt tot stand middels een drie contracten overeenkomst, namelijk

een overnameovereenkomst, een arbeidsovereenkomst en een vaststellingsovereenkomst.

Detachering
Detachering is het ter beschikking stellen van medewerkers aan derde partijen.
Bij Nu van Baan naar Baan is de medewerker bij Nu van Baan naar Baan in dienst met een vaste arbeidsovereenkomst. De medewerker krijgt de kans ervaring op te doen bij verschillende partijen en in verschillende functies, waarbij het werkgeverschap bij Nu van Baan naar Baan ligt.

Doorplaatsen
De medewerker doet ervaring op bij verschillende partijen (bedrijven en instellingen). Indien de medewerker en die partijen graag met elkaar verder willen kan er een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand gebracht worden tussen de medewerker en die partij.
Dit gaat uiteraard alleen met wederzijds goedvinden.

Zelfstandigheid
Bij zelfstandigheid gaat de medewerker de stap zetten naar een eigen bedrijf. Er worden nadere afspraken gemaakt over hoe de medewerker ondersteund wordt in het opstarten en uitbouwen van het eigen bedrijf. Dit kan gaan over de bedrijfsvoering, marketing, het voeren van de administratie etc, etc.

31 Kan Nu van Baan naar Baan ingezet worden bij eigenrisicodragerschap voor WW en WGA?
Om deze vraag te beantwoorden laat ik eerst zien van welke drie contracten er sprake is tussen de werkgever en de medewerker.
- De arbeidsovereenkomst
- De sociale overeenkomst
- De verzekeringsovereenkomst

De twee vormen van overeenkomst hebben we besproken. De verzekeringsovereenkomst regelt het inkomen van de medewerker. De werkgever is verzekeraar van inkomen. De medewerker is de verzekeringsnemer. Er wordt premie afgedragen voor het geval de medewerker inkomensverlies heeft als gevolg van werkeloosheid (WW) of arbeidsongeschiktheid (WIA).

Tot een aantal jaren geleden was het UWV (Uitkeringsinstantie Medewerkers Verzekeringen) de enige verzekeraar. Nu zijn er ook private sociale verzekeraars.
In het geval van eigenrisicodragerschap loopt de verplichting voor het verzorgen van het inkomen voor de medewerker door. Ook, of juist, als de arbeidsovereenkomst reeds is ontbonden.
De bijzondere situatie ontstaat dan dat de ex-medewerker nog verbonden is met de werkgever die optreedt als inkomensverzekeraar. Medewerkers hebben verplichtingen jegens de werkgever om de uitkering c.q. de schadelast zoveel mogelijk te beperken.
Het is wel belangrijk om deze afspraken te regelen in een verzekeringsovereenkomst.

Terug naar de vraag of Nu van Baan naar Baan ingezet kan worden bij eigenrisicodragerschap WW en WGA? Zeer zeker kan dat. Het is namelijk de methode om mensen kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Het is tevens de methode om daadwerkelijke schade te beheersen.

"Medewerkers zijn als klanten. Hun positieve reacties zetten het bedrijf positief op de kaart"

NUVAN NAAR BAAN

Nu van Baan naar Baan en de employee experience

32 **Wat is de employee experience (EX)**
EX staat voor de employee experience. Het is de ervaring die de medewerker meemaakt gedurende de periode waarin hij een arbeidsovereenkomst heeft met de huidige werkgever.
De employee experience is ontstaan in de periode dat er krapte op de arbeidsmarkt ontstond en nieuwe generaties toetraden tot de arbeidsmarkt. Het begrip employee experience is afgeleid van de customer experience, de klantreis of klantervaring.

33 **Wanneer begint de Employee Experience?**
De employee experience begint zodra de medewerker de eerste werkdag komt werken. De EX loopt door tot de medewerker de organisatie weer verlaat. Dat is dus echte doorstroom. De beste employee experience is die ervaring die doorgaat in ambassadeurschap.

34 Hoe meet je EX?

De Employee Experience kun je meten aan de hand van de volgende formule:
Ex= Verlooprisico + Uitvalrisico + Organisatie optimalisatie + Betrokkenheidsfactor
Ieder onderdeel bevat 5 elementen, waar de medewerker een percentage aan toekent tussen 0-100%.
Vervolgens stel je het gemiddelde per onderdeel vast en deel je deze door 4. Zo ontstaat de EX formule.

Verlooprisico:
- Waardering
- Beloning
- Bijdrage
- Missie
- Steun

Uitvalrisico:
- Fysiek
- Mentaal
- Energie
- Privé
- Veranderingen

Organisatie Optimalisatie:
- Werkplek
- Plezier
- Regelruimte
- Technologie
- Overleg

Betrokkenheidsfactor
- Studeren
- Content
- Ontdekken & innoveren
- Verantwoordelijkheid
- Visie

35 Hoe evalueer je de Employee Experience?

De Employee Experience is een praktisch handvat om snel en gericht die onderdelen te bespreken die afbreuk doen aan een mooie ervaring.
Uit de EX Formule kun je een aantal elementen halen die aandacht behoeven. De manager bespreekt deze elementen met de medewerker en maakt afspraken hoe deze elementen weer positief te maken zijn.

36 Wie is verantwoordelijk voor de Employee Experience?

De manager is verantwoordelijk voor de Employee Experience.
De manager evalueert regelmatig de EX formule en signaleert veranderingen in het gedrag van de medewerker.
De manager is ook degene die hulp kan bieden of aanpassingen kan faciliteren om de situatie te verbeteren en de dalende score van de EX score om te buigen naar een positieve score.

37 **Wat is de relatie tussen Nu van Baan naar Baan en de Employee Experience?**
De EX formule en de daarbij behorende evaluaties geven een goed beeld van de medewerkersbeleving en -ervaring over een langere periode. Die periode noemen we de Employee Journey, de medewerkersreis. Als de reis niet meer aansluit bij de wensen en de EX score achterblijft is het tijd om Nu van Baan naar Baan in te schakelen.

Nu van Baan naar Baan en functioneren

38 Wat is eigenlijk functioneren?
Definitie van functioneren: Heel letterlijk betekent functioneren, het werk uitvoeren waarvoor het bedoeld is.

Functioneringsgesprekken zijn ooit in het leven geroepen enerzijds om een onderbouwing te vinden voor een salarisverhoging en anderzijds om vroegtijdig hulp te bieden om verminderd functioneren te voorkomen. In de praktijk blijkt het echter wisselend te werken. Er zijn allerlei factoren die het functioneren van mensen beïnvloeden, zoals gezondheid, privé omstandigheden, levensgebeurtenissen

Het is praktisch om een objectief handvat te hebben dat werkgever en medewerker helpt bij het gesprek over het functioneren. De Employee Experience formule is zo'n handvat.

39 Wat is het verschil tussen evalueren en beoordelen van functioneren?
Heel kort gesteld is beoordelen een stressgever en evalueren een verbinder. Bij beoordelen kan de uitkomst alleen maar goed of fout zijn. Die beoordeling gaat over het eindresultaat van de opdracht. Het is ook een mening van een persoon over de ander. Bij evalueren ontstaat er een dialoog over de intentie van wat je van plan was. Je evalueert of het gegaan is zoals je wilde, of dat er factoren waren die je hebben afgeleid. Het gaat dus niet om het feitelijke eindresultaat, maar om de vraag of de uitvoering om dat eindresultaat te behalen volgens plan verlopen is. In mijn opinie wil ieder mens het goed doen. Dat is het uitgangspunt in gesprekken met medewerkers. Evalueren is dan een positievere strategie dan beoordelen.

40 Hoe kun je functioneren objectiveren?
Ik ben groot voorstander van objectiveren. Proberen om onderwerpen en thema's te meten en weer te geven in een getal. Laat ik op voorhand aangeven dat een praktische manier van objectiveren geen wetenschappelijke onderbouwing heeft. Het is echter beter dan een uitspraak doen op basis van gevoel en een mening.

41 **Wat is de waarde van functioneringsgesprekken?**
De waarde van functioneringsgesprekken op basis van duidelijke onderwerpen is groot. Het zijn belangrijke momenten van aandacht voor de medewerker. Het zijn momenten om signalen op te merken die van invloed zijn op het werkplezier en het levensgeluk. Ook zijn het momenten om wensen voor groei en ontwikkeling op te pakken. Tijdens deze gesprekken kunnen mensen zich mogelijk iets vrijer uitspreken dan in een groep. Zij zijn beter in staat om hun ideeën over en voor de organisatie te delen.

Nu van Baan naar Baan en re-integratie

42 Wanneer komt Nu van Baan naar Baan in beeld tijdens de re-integratie?

Nu van Baan naar Baan komt in beeld als tijdens het re-integratieproces duidelijk wordt dat de medewerker niet met zekerheid kan terugkeren in het eigen werk. De oorzaken om niet terug te kunnen keren zijn:

- Medische beperkingen (ziekte of gebrek)
- Verstoorde arbeidsrelatie die van invloed is op herstel en gezondheid

Ik merk dat werkgevers vaak wachten op het advies van de arbeidsdeskundige alvorens zij de regie over de re-integratie nemen. Dit advies wordt uiterlijk aan het einde van het eerste ziektejaar uitgebracht en hierin wordt meestal geadviseerd om een onderzoek naar de re-integratiemogelijkheden in spoor 2 op te starten.

43 Is Nu van Baan naar Baan hetzelfde als spoor 2?

Re-integratie spoor 2, of een spoor 2 traject, is zeker niet hetzelfde als een Nu van Baan naar Baan traject.
Bij een spoor 2 traject wordt onderzocht of er voor de medewerker met beperkingen nog taken en werkzaamheden te vinden zijn buiten de organisatie. Het onderzoek wordt gestuurd vanuit de verplichting om aan te tonen dat alle mogelijkheden om inkomen te genereren zijn onderzocht, om een WIA uitkering te voorkomen.

Bij een Nu van Baan naar Baan traject is het vertrekpunt de mens en haar onontdekte talenten en te benutten ervaringen. Bij Nu van Baan naar Baan creëren we nieuwe inkomensmogelijkheden rondom de persoon. In tegenstelling tot een spoor 2 traject waarbij je taken verzamelt om de medewerker aan het werk te houden.

44 Is Nu van Baan naar Baan een synoniem voor spoor 3 re-integratie?

Spoor 3 is een synoniem voor Nu van Baan naar Baan. Het doel van een onderzoek spoor 3 is om te voorkomen dat medewerkers het einde van de wachttijd halen en een WIA beoordeling moeten ondergaan.

45 Hoe wordt spoor 3 ook ingezet?

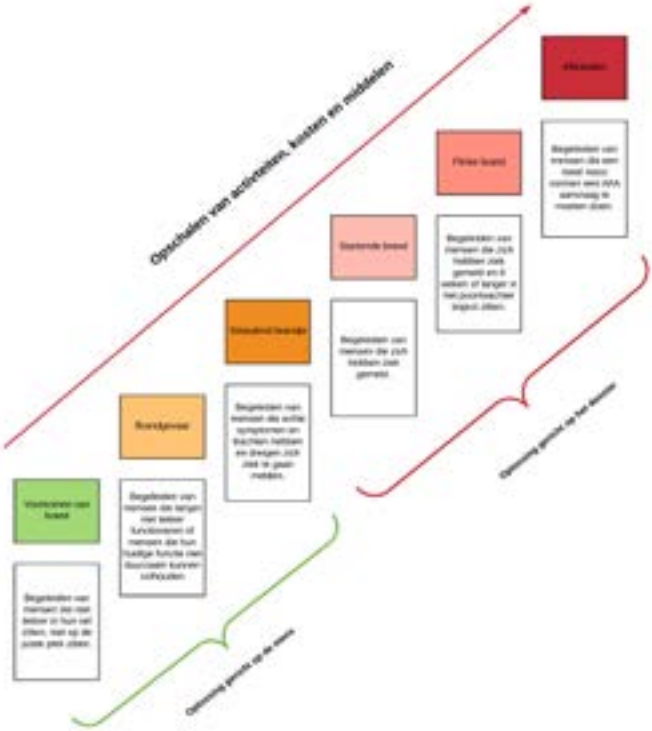
Het begrip spoor 3 wordt ook ingezet voor mensen die reeds een WIA beoordeling hebben gehad en een zogenaamde WGA status hebben gekregen. Deze categorie mensen (eigenlijk verzekerden) ontvangen inkomen uit zowel de WGA, als de WW en mogelijk een stukje loon uit arbeid. De verzekeringsmaatschappij (het UWV of andere private sociale verzekeraars), of het bedrijf dat eigenrisicodrager is heeft er belang bij het deel WGA zo klein mogelijk te houden. Het begeleiden van medewerkers om het WGA deel om te zetten in betaalde arbeid noemen we ook re-integratie spoor 3.

46 Wanneer maak je Nu van Baan naar Baan bespreekbaar tijdens de re-integratie?

Nu van Baan naar Baan is een fantastisch alternatief voor situaties waarbij de uitkomst van de WIA beoordeling uiterst onzeker is, er een reële kans op een loonsanctie dreigt (een derde jaar loon doorbetalen) of waarbij de medewerker arbeidsmogelijkheden heeft, maar lastig plaatsbaar blijkt te zijn.
Het zogenaamde spoor 1 nog niet is afgesloten. Werkgever en medewerker eigenlijk geen vertrouwen meer in elkaar hebben.
De werkgever de medewerker een mooie toekomst gunt, in plaats van een uitkering. De medewerker graag wil werken en uit de WIA wil blijven

47 Kan Nu van Baan naar Baan de re-integratie verplichtingen vervangen?

Op het moment dat het Nu van Baan naar Baan traject slaagt stoppen de re-integratie verplichtingen. De medewerker ontvangt een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met behoud van zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden.
Gedurende het Nu van Baan naar Baan onderzoek kan de beslissing vallen dat een arbeidscontractovername toch niet haalbaar is voor één van de drie partijen. Op dat moment gaan de re-integratie inspanningen voor het spoor 2 traject door. Zolang de arbeidsovereenkomst met de huidige werkgever blijft bestaan gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid lopen de re-integratie verplichtingen formeel door.



Het sociale verzekeringssysteem dat wij in Nederland kennen wordt wel eens bekritiseerd vanwege de verplichtingen die bij de werkgever liggen. Daarnaast zijn er grote financiële consequenties voor de medewerker wanneer die in een uitkeringssituatie terecht komt als gevolg van medische problemen. Deze kritiek is zeker begrijpelijk. Maar aan de andere kant moeten we ook blij zijn dat wij in Nederland wonen en werken en dat de sociale zekerheid zo geregeld is. Waarom benoem ik dit even? Als werkgever en medewerker heb je nog altijd de mogelijkheid om zelf de regie te nemen over de inkomenssituatie van de medewerker. Je hoeft de regel van de wet verbetering poortwachter niet te volgen als er een alternatief is dat die zekerheid veiligstelt. Nu van Baan naar Baan, of spoor 3, is zo'n manier om die inkomens-situatie voor de medewerker veilig te stellen. Daarnaast neemt de werkgever de regie over de kosten en haalt hij rendement uit de investeringen die gedaan worden. Zodra de regie aan de verzekeringsmaatschappijen wordt overgelaten ligt de controle over premie en de schade bij de verzekeraar.

Nu van Baan naar Baan en doorstromen

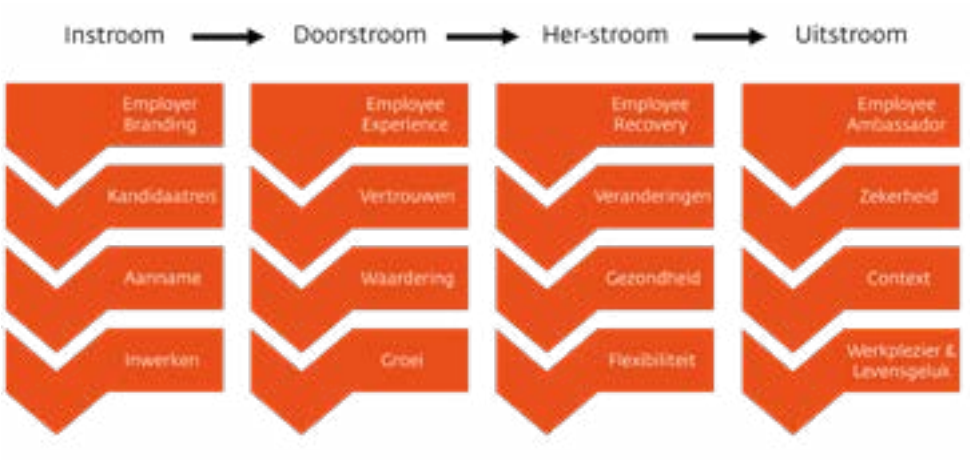
48 Hoe maak je doorstromen bespreekbaar?

De HR Cyclus geeft het proces van instroom, doorstroom en uitstroom weer. Ik plaats daar ook her-stroom graag tussen, want de medewerker kan terugkeren in de organisatie. Dit kan bijvoorbeeld na een re-integratietraject of een tijdelijk uitstapje naar een andere werkgever.

Doorgroeien en ontwikkelen vinden plaats in de doorstroom fase. Medewerkers kunnen doorstromen naar andere functies of taken op hun eigen niveau, naar een hogere of een lagere functie binnen de organisatie (promotie of demotie) naar een andere functie op een ander niveau en in een ander functiegebied (diagonaal).

Binnen deze fase van de HR Cyclus komt ook de verbinding tot stand met het bedrijfsbelang en de koers van de organisatie. De verbindende begrippen zijn competentiemanagement en talentmanagement. Wat heeft de organisatie nodig en welke mensen binnen de organisatie kunnen die gewenste competenties leveren of ontwikkelen?

De eerder genoemde Employee Experience formule geeft ruim voldoende handvatten om het gesprek aan te gaan over de doorstroom van de medewerker.



49 Hoe maak je Nu van Baan naar Baan onderdeel van doorstromen?
Nu van Baan naar Baan is de methode om te ontdekken of de medewerker de behoefte van het bedrijf kan invullen. Het is de methode om door een onafhankelijk adviseur te laten onderzoeken of een doorstroomplan een waardige oplossing is om elkaar verder te helpen.

50 Hoe maak je een doorstroomplan met Nu van Baan naar Baan?
Een doorstroomplan is een plan waarbij de blik op de toekomst wordt gericht, ook als er nog geen directe noodzaak is, zoals bijvoorbeeld bij een arbeidsconflict of een re-integratie traject.
In een doorstroomplan wordt de visie over de toekomst uitgewerkt, waarbij al duidelijk wordt gemaakt wat nodig is om de arbeidsovereenkomst in stand te houden.
Het gesprek over doorstroom kan ook leiden tot een gesprek over uitstroom.

51 Hoe maak je doorgroeien op een ongedwongen manier tot een verplichting?
In feite kan tijdens de inwerkperiode al benoemd worden dat het bedrijf een visie heeft om medewerkers intern of extern te laten doorstromen. Deze visie komt ook terug in latere formele gesprekken rond functioneren, groei en ontwikkeling. Zo wordt het een onderwerp dat niet vermeden wordt, maar juist gestimuleerd. Een medewerker die niet wil doorstromen geeft eigenlijk een signaal van onvrede, of onvermogen af.

Ik bedoel daarmee dat de medewerker zich niet kan, of wil, realiseren dat het ontwikkelen van flexibiliteit en veelzijdigheid de mogelijkheden om in het arbeidsproces te blijven alleen maar vergroten.
Als de medewerker het bespreken van dit onderwerp als een gewoonte gaat ervaren komt de creativiteit naar boven om de regie te nemen over werk en leven.

Nu van Baan naar Baan en arbeidsmobiliteit

52 **Wat is arbeidsmobiliteit?**
Arbeidsmobiliteit definiëren we als de positieveranderingen die medewerkers gedurende hun loopbaan doormaken. Er is sprake van interne arbeidsmobiliteit, wanneer een medewerker een andere functie accepteert bij dezelfde werkgever. Externe arbeidsmobiliteit duidt op een nieuwe baan bij een andere werkgever.

53 **Welke mogelijkheden van arbeidsmobiliteit zijn er?**
In het artikel https://www.pwnet.nl/instroom/artikel/2020/07/arbeidsmobiliteit-het-complete-overzicht-van-de-mogelijkheden-10122875 wordt een mooi overzicht getoond van vormen van arbeidsmobiliteit.
De nadruk ligt hierbij op interne arbeidsmobititeit. Ik benoem er een paar.

Interne mobiliteit
Bij interne arbeidsmobiliteit kun je denken aan wisselende taken en diensten. In het kader van dit boekje is groei en doorstroom een beter voorbeeld van interne mobiliteit.

Jobrotatie
Bij jobrotatie voert een medewerker van tijd tot tijd andere werkzaamheden uit. Hierdoor leert de medewerker meerdere taken binnen de organisatie kennen en dat maakt hem op termijn breder en flexibeler inzetbaar.
Het is ook een vorm van arbeidsmobiliteit waarbij de ene medewerker de gelegenheid krijgt om te studeren, terwijl een ander de kans krijgt om ervaring op te doen in die baan.

Arbeidspools
De definitie van een arbeidspool is een groep personen die zich tijdelijk en onder bepaalde voorwaarden ter beschikking stelt aan werkgevers. Deze vorm van arbeidsmobiliteit biedt flexibiliteit om tijdelijke arbeidstekorten op te vangen.

Social return
Wat is social return?
Dit is een arbeidspool voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel van deze vorm van arbeidsmobiliteit is om mensen op die manier werkervaring te laten opdoen bij verschillende bedrijven en organisaties.

Externe arbeidsmobiliteit
Een mooie vorm van externe arbeidsmobiliteit is Nu van Baan naar Baan. Hierbij krijgt de medewerker de kans om met behoud van zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden bij een andere werkgever nieuwe vaardigheden te ontwikkelen.

Spoor 3
Een relatief nieuwe doelgroep in de context van arbeidsmobiliteit is die van mensen met WGA status die qua inkomen nog vallen onder de verantwoordelijkheid van de werkgever die eigenrisicodrager is. Deze mensen hebben de status van arbeidsongeschikt gekregen op basis van hun oude functie met hun oude salaris. Het zijn echter mensen die wel degelijk ervaring en vaardigheden hebben waarmee zij van waarde kunnen zijn op de arbeidsmarkt.

Nu van Baan naar Baan en werkplezier en -geluk

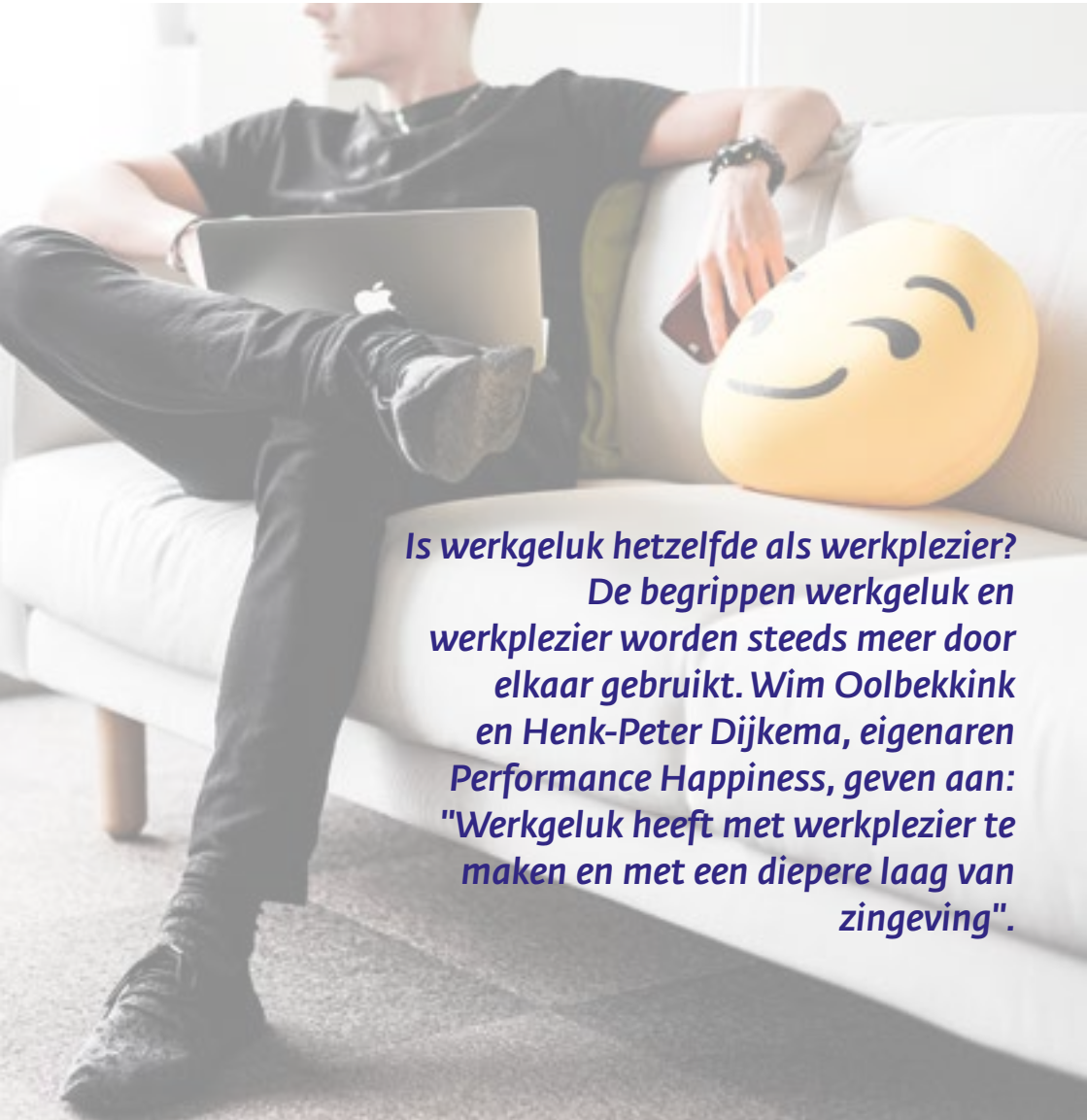
54 **Wat is werkplezier?**
De definitie van werkplezier is doen wat je het liefste doet en waar je het beste in bent, in een omgeving die het beste bij je past, waarin je jezelf mag zijn en waar je kan samenwerken met mensen die jij inspireert en die jou inspireren.

55 **Welke factoren beïnvloeden werkplezier?**
Op basis van een literatuurstudie komen de volgende factoren het meest naar voren als factoren die van invloed zijn op werkplezier:
- Werk-privé balans
- Beloning en arbeidsvoorwaarden
- Betekenisvol en zingevend werk
- Leuke collega's
- Feedback en erkenning
- Vertrouwen (persoonlijk en in de organisatie)
- Aandacht en invloed op besluitvorming

56 **Hoe meet je de mate van werkplezier?**
Om de mate van werkplezier op een praktische manier te meten werkt de werkplezierformule goed.
Deze formule bevat de volgende elementen:
- Authenticiteit
- Talent
- Waardering
- Regelruimte
- Harmonie
- Verwachting
- Cultuur
- Uitdaging

In een gesprek met de medewerker kun je aan de medewerker vragen of er (blijvende) ongewenste veranderingen zijn op één van deze elementen. Ieder element staat voor 12,5%. De optelsom van het aantal elementen met een afnemende score bepaalt het risico van verlies aan productiviteit en uiteindelijk zelfs het risico van uitval.

57 **Hoe zet je Nu van Baan naar Baan in bij afgenomen werkplezier?**
Nu van Baan naar Baan is het middel om de medewerker te helpen het werkplezier weer terug te vinden. De conclusie kan zijn dat dit plezier niet haalbaar is binnen de huidige organisatie. Nu van Baan naar Baan kan helpen een nieuwe context te creëren waarin alle elementen uit de werkplezierformule weer op "groen staan".



Is werkgeluk hetzelfde als werkplezier? De begrippen werkgeluk en werkplezier worden steeds meer door elkaar gebruikt. Wim Oolbekkink en Henk-Peter Dijkema, eigenaren Performance Happiness, geven aan: "Werkgeluk heeft met werkplezier te maken en met een diepere laag van zingeving".

Nu van Baan naar Baan en werk-privé balans

58 **Wat is een goede werk-privé balans?**
De definitie van een goede werk-prive balans is: "Het verenigbaar maken van de rollen die vervuld moeten worden in het werk- en het privédomein".
Mensen ervaren een verstoorde balans tussen werk en privé als ze het gevoel hebben dat ze hun rol op het werk en thuis niet goed kunnen vervullen. Ze ervaren dit als een rollenconflict.

Er zijn drie belangrijke dimensies binnen een verstoorde werk-privé balans:

1. *Conflicten gebaseerd op tijd*
   Tijd gespendeerd aan de ene rol kan niet meer gespendeerd worden aan de andere rol. Bijvoorbeeld: overwerken op kantoor gaat ten koste van tijd doorbrengen met je gezin.

2. *Conflicten gebaseerd op inspanning (strain)*
   Werkstress kan symptomen geven als spanning, angst, piekeren, irritatie etc., welke overgedragen worden naar het privédomein. Bijvoorbeeld: een medewerker die stress heeft op het werk kan dat na het werk moeilijk loslaten en blijft daar 's avonds over piekeren, wat ten koste gaat van zijn prestaties in de familierol.

3. *Conflicten gebaseerd op gedrag*
   Specifiek functie gerelateerd gedrag kan onverenigbaar zijn met verwachtingen rondom het gedrag in de privérol. Bijvoorbeeld: mannelijke managers horen op hun werk zelfverzekerd, emotioneel stabiel en objectief te zijn. Hun familieleden verwachten dat ze zich juist warm, onderhoudend, emotioneel en kwetsbaar opstellen in interacties met de partner en de kinderen. (bron Multidisciplinaire richtlijn Werk-Prive Balans NVAB, 2013)

59 **Hoe draagt een goede werk-privé balans bij aan werkplezier en levensgeluk?**
Zoals hierboven beschreven is een verstoring van de rollen die vervuld moeten worden de aanleiding voor het ontstaan van intra-persoonlijke en relationele conflicten (werkrelatie en privérelaties).

Het kernwoord waarmee deze conflicten voorkomen kunnen worden is prioriteit.
Over prioriteiten stellen kunnen we een uitgebreide toelichting geven, maar dat past niet in de context van dit boekje.

Belangrijk zijn twee vragen:
- Kan ik werk en privé daadwerkelijk scheiden, zowel qua daadwerkelijke taken en activiteiten, als mentaal?
- Maken de huidige functie en arbeidsrelatie het mogelijk om die twee zaken ook te scheiden?

De eerste vraag gaat over de praktische uitvoering van het werk. Maar die gaat ook over de vaardigheid om werk op het werk te laten en thuis in een staat (state of mind) te komen dat de volledige aandacht en mentale aanwezigheid ook gericht zijn op de mensen en het gezin thuis.

De tweede vraag gaat over de organisatie van het werk en de cultuur van het bedrijf dat aandacht heeft voor de werk-privé balans en daarin ook faciliteert.

Als de bovenstaande vragen onvoldoende positief beantwoord kunnen worden is het tijd om na te denken over een volgende stap die werkgeluk, levensplezier met een goede werk-privé balans wel mogelijk maakt.

60 **Hoe kan Nu van Baan naar Baan een goede werk-privé balans mogelijk maken?**
Nu van Baan naar Baan helpt met onderzoeken hoe we de werk-privé balans kunnen optimaliseren door juist wél te zorgen voor omstandigheden die werk en privé weer scheiden.
Nu van Baan naar Baan wil de context waarin mensen functioneren vernieuwen en optimaliseren en wil ondersteunen bij het vinden van nieuwe kansen, of bij het creëren van nieuwe kansen.

Nu van Baan naar Baan en leiderschap

61 **Wat is leiderschap?**
Op Wikipedia zijn meerdere definities te vinden over de term leiderschap. Ik heb gekozen voor onderstaande definitie

Leiderschap is initiatief en verantwoordelijkheid nemen om een verandering op gang en verankerd te krijgen, het geven van richting en ruimte, het creëren van duidelijkheid in diffuse situaties en relaties alsmede het helder en beeldend communiceren van de noodzaak en consequenties van beoogde veranderingen.
De reden dat ik voor deze definitie heb gekozen is dat deze definitie van leiderschap zowel van toepassing is op de rol van de leidinggevende van het bedrijf als op de medewerker zelf.

Het thema van dit boekje is Nu van Baan naar Baan. Dit thema omvat alle genoemde aspecten:
- Initiatief en verantwoordelijkheid nemen
- Verandering initiëren en borgen
- Richting geven en zekerheid bieden
- Uitleggen van de resultaten van de te nemen stappen

Bij Nu van Baan naar Baan gaat het om het creëren van een nieuwe arbeidsrelatie met ruimte om onontdekte talenten te gaan ontplooien en om te buigen in een verdien- en inkomensmodel. Dat is leiderschap!

De coronacrisis leert ons veel over het effect van thuis werken. Het leert ons ook hoe eenvoudig de balans tussen werk en privé verstoord kan raken. In deze tijd zijn werk en privé steeds meer met elkaar verweven geraakt.

- ✓ ***Er zijn bijna geen momenten voor jezelf meer.***
- ✓ ***Er zijn bijna geen wisselingen van verblijfsplaats meer.***
- ✓ ***Er zijn bijna geen andere persoonlijke contacten meer.***
- ✓ ***Er zijn bijna geen andere omgevingsinvloeden meer.***
- ✓ ***Er zijn bijna geen "stoom afblaas" momenten meer.***

De conflicten waar we over spraken zijn nu prominent zichtbaar geworden en blijken stress verhogend te werken. Er is een stijgend aantal van mensen met burn-out klachten als gevolg van het thuiswerken.

"Als werk niet meer je hobby is, zoek dan een nieuwe hobby"

62 **Wat is persoonlijk leiderschap in werk?**
Persoonlijk leiderschap houdt in dat je eigen regie neemt over je werk, je carrière, je persoonlijke ontwikkeling en je leven. Je realiseert je doelen door gebruik te maken van je kwaliteiten en talenten. En door op een bewuste manier keuzes te maken door je krachten optimaal te benutten en je valkuilen te kennen.

Sommige mensen hebben een kristalhelder pad uitgestippeld voor hun toekomst. Ze zijn vastberaden om dat pad te bewandelen en hun doel te bereiken.
Er zijn ook mensen die überhaupt weinig nadenken over de toekomst. Ze leunen als het ware op hun bestaande zekerheden en kunnen zich niet voorstellen dat die toekomst wel eens kan veranderen. Ze staan niet stil bij het gegeven dat anderen hun toekomst kunnen gaan bepalen door bijvoorbeeld een reorganisatie.

Om in staat te zijn de regie over je leven te houden, of terug te pakken bij onvoorziene omstandigheden, is een Plan voor werk en leven een bijzonder handige leidraad.
In het schema op de linker pagina is dat plan uitgewerkt.

Als je geen plan hebt voor het leven word je onderdeel van andermans plannen - Remco Claasen

63 **Wat heb je nodig voor persoonlijk leiderschap?**
Naast een Plan voor Werk en Leven is het handig om de volgende vaardigheden te ontwikkelen. (naar Brendon Burchard, High Performance Habbits)

Duidelijkheid
Wees duidelijk over wat je wilt en wees duidelijk over wat voor hulp je nodig hebt en van wie.

Energie
Zorg voor een opgeladen batterij. Zonder energie kun je niets bereiken. Onderstaand tref je een batterijplan aan waarmee je kunt ontdekken op welke aspecten je je batterij weer (of sneller) kunt opladen

Noodzaak
Creëer een noodzaak. Zonder noodzaak komen mensen niet in actie. Ze kiezen voor andere prioriteiten. Een noodzaak is een situatie die om directe actie vraagt, omdat achterwege laten van actie gevolgen zal hebben, bijvoorbeeld financiële gevolgen.

Productiviteit
Blijf productief. Blijf altijd in actie en blijf produceren.

Invloed
Kijk goed naar factoren waar je zelf invloed op heb en versterk deze. Laat je niet afleiden door factoren waar je geen invloed op hebt.

Moed
Durf moedig te zijn. Ontdek zaken die je nog niet kent en sta open voor een wereld die nog onbekend voor je is.

64 **Wat zijn kenmerken van positief leiderschap?**
De wereld verandert in snel tempo. Naast de digitalisering en globalisering zijn er ook meerdere generaties op de werkvloer die ieder een andere manier van werken hebben en die een andere leiderschapsstijl vragen.

Jacob Morgan, laat in zijn boek Future Leadership een aantal belangrijke ontwikkelingen zien. Ik noem er twee.

65 **Wat is de relatie tussen Nu van Baan naar Baan en leiderschap?**
Leiderschap is initiatief nemen om de regie over leven en werk te krijgen. Zowel in je rol als leidinggevende als medewerker. Nu van Baan naar Baan biedt het inzicht om die regie weer (terug) te pakken en richting te geven aan een mooie toekomst voor zowel de medewerker als het bedrijf.
Het vraagt (persoonlijk) leiderschap om de onzekerheid over hoe de toekomst er exact uitziet aan te kunnen. Het vraagt moed om de bestaande zekerheid van nu los te laten en nieuwe zekerheden voor morgen te creëren.

Nu van Baan naar Baan en inzetbaarheid

66 **Wat is inzetbaarheid?**
Inzetbaarheid is geschikt zijn om de afgesproken taak te kunnen vervullen. Definitie volgens Ensie: Een vorm van inzetbaarheid is duurzame inzetbaarheid. Hiermee wordt een beleid bedoeld waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Dus als medewerkers in hun arbeidsleven over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren.

67 **Hoe meet je inzetbaarheid?**
De inzetbaarheidsformule helpt om inzichtelijke te maken welke factoren de inzetbaarheid van de medewerker beïnvloeden.
Inzetbaarheidsformule = Fysiek + Mentaal + Emotioneel + Taakinvulling + Ontwikkeling + Prive + Omstandigheden + Missie
Het gespreksonderwerp voor het invullen van de inzetbaarheidsformule is: Wat is er veranderd? Het is een gegeven dat veranderingen mensen uit balans kunnen brengen. En dan vooral als er een combinatie van veranderingen is. Iedere factor vertegenwoordigt 12,5%

68 **Wanneer wordt afgenomen inzetbaarheid een risico?**
In de gesprekken met de medewerker bespreek je veranderingen die een meer structureel negatief karakter hebben. Als er op 3 fronten dit soort veranderingen zijn is er dus een inzetbaarheidsscore van 67,5%. Bij vier elementen met invloedrijke veranderingen is dat al 52%.
Hier wordt duidelijk dat er een risico ontstaat om inzetbaar te blijven voor het overeengekomen werk.

69 **Hoe kun je inzetbaarheid beïnvloeden?**
Het advies is om met de medewerker de elementen te bespreken die op dit moment een negatieve invloed hebben. Je kunt afspraken maken over met wie de medewerker een verdiepend gesprek gaat voeren, zoals bijvoorbeeld een therapeut, een coach, een arts, of een andere behandelaar.

70 **Is Nu van Baan naar Baan een middel om inzetbaar te blijven?**
Nu van Baan naar Baan heeft een team van (medisch) specialisten klaar staan. Deze specialisten kunnen de inzetbaarheidsfactoren nader onderzoeken en de medewerker helpen om de bronnen aan te pakken en die bij voorkeur op te lossen, zodat de inzetbaarheidsscore weer de positieve kant op gaat.

Het idee van de inzetbaarheidsformule is dat je ermee in gesprek kan komen. Het gaat om het bespreekbaar maken van wat de medewerker wil of kan vertellen. Daarnaast is het wat de manager opvalt aan de medewerker. Het is in eerste instantie belangrijker om bespreekbaar te maken dát er iets speelt, in plaats van dat per se duidelijk moet worden wát er speelt.

Nu van Baan naar Baan als businesscase

71 **Wat zijn kosten van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst?**
Alvorens we een overzicht geven van de kosten is het belangrijk om te stellen dat het ontbinden alleen kan plaats vinden, met wederzijds goedvinden, door een uitspraak van de rechter of op bedrijfseconomische gronden.

Een opsomming van mogelijke kosten:
- Juridische ondersteuning
- De opzegtermijn
- De transitievergoeding
- Werkgeverslasten
- De procedure
- Manuren
- Imagoschade

Naast deze kosten zijn er ook kosten die samenhangen met het besluit om tot ontbinding te komen:
- Loondoorbetaling bij ziekte
- De arbodienst
- Mediation
- Het re-integratie bureau
- Interventies
- Een loonsanctie
- Productieverlies
- De premieopslag van de verzekeraar
- De kosten van eigenrisicodragerschap

72 **Wat zijn de kosten van presentisme?**
Wat is presentisme?
Het is een begrip dat geïntroduceerd is in de Nemesis studie door het Trimbos Instituut. In deze studie is onderzoek gedaan naar zorgconsumptie bij mentale gezondheidsproblemen.
De toch wel schokkende conclusie uit dit onderzoek is dat ....% van medewerkers aanwezig is op het werk maar gemiddeld 4-6 dagen per maand niet productief is.

73 Hoe kun je presentisme herkennen?

Aan de hand van de volgende signalen en symptomen kan presentisme herkend worden:

- Afgenomen productiviteit
- In tegenstelling tot voorheen meer fouten, kleine ongelukjes
- Vermoeid en futloos
- Gebrek aan motivatie
- Vaker te laat op het werk verschijnen
- Meer dan gemiddeld toiletbezoek
- Afgenomen persoonlijke hygiëne
- Gewichtstoename
- Regelmatig persoonlijke telefoontjes
- Weglopen van de werkplek
- Onrustig, gehaast, geprikkeld, schrikkerig
- Ontwijken gezamenlijke activiteiten (lunchwandeling, bedrijfsuitjes e.d.)
- Meer verzoeken tot uren verlof
- Een bepaalde vorm van desinteresse
- Signalen van ontevreden klanten
- Signalen van mopperende collega's

In het kader van de businesscase van Nu van Baan naar Baan is het bijzonder relevant om medewerkers vanuit deze kenmerken te beschouwen.

Als er signalen van presentisme merkbaar zijn kun je dit bespreekbaar maken, zodat je de oorzaak kan proberen te achterhalen. Veelal zijn de mensen zich er niet direct bewust van dat hun "problemen" effect hebben op de productiviteit van hun werk.

74 Wat zijn kosten van absenteïsme en verzuim?

Wat is absenteïsme?
Absenteïsme betekent afwezigheid. In veel gevallen zijn medewerkers afwezig door ziekte. We noemen dat dan ziekteverzuim.

Zo is ook het begrip ziekteverlof aanvraag ontstaan. De werkgever geeft toestemming om thuis te blijven als de medewerker zichzelf niet in staat acht om werkzaamheden te doen.
De bedrijfsarts is formeel degene die vaststelt of er sprake is van arbeidsongeschiktheid en met name ook de mate waarin.

In art. BW is geregeld dat de werkgever moet vaststellen of er bij afwezigheid een plicht tot loondoorbetaling geldt. Een ziekmelding impliceert dus niet automatisch dat er ook een loondoorbetalingsplicht geldt. Dit gegeven is zeker niet nieuw. Het is altijd onderdeel geweest van wetgeving rondom inkomen en dan met name vanaf 1990 toen de privatisering van de sociale zekerheid haar intrede deed.

Afwezigheid door medische klachten of beperkingen is dus ziekteverzuim.
De kosten die ziekteverzuim met zich mee brengen kunnen worden onderverdeeld in persoonsgebonden kosten en bedrijfsmatige kosten.

De laatste kostenpost zijn o.a. kosten zoals:
- De aansluiting bij een arbodienst
- De verzuimverzekering
- De premieopslag WGA

De persoonsgebonden kosten zijn o.a.:
- De niet inbegrepen kosten van de bedrijfsarts
- Interventie en begeleiding
- De arbeidsdeskundige
- Re-integratie spoor 2
- De tijdsinvestering van HR en de manager
- Loondoorbetaling zonder productie
- Het productieverlies door capaciteitsverlies
- De vervangingskosten
- Juridische begeleiding
- Een eventuele loonsanctie
- Een transitievergoeding

Als we ziekteverzuim als businesscase bekijken is het zeer de moeite waard om de persoonsgebonden kosten af te zetten tegen het resultaat van een Nu van Baan naar Baan traject.
De beïnvloeding van de persoonsgebonden kosten hebben ook direct effect op de bedrijfsgebonden kosten. Bijvoorbeeld door het voorkomen van de WGA kosten en het eventuele doorbetalen van het eigenrisicodragerschap.

75 **Wat is productiviteit?**
Productiviteit of arbeidsproductiviteit kan bedrijfsmatig of individueel benaderd worden. Om de arbeidsproductiviteit van het bedrijf te meten zijn er formules beschikbaar die een volume en een verwachting laten zien op basis van het aantal beschikbare uren van de medewerkers en de output die daarmee gerealiseerd kan worden.
In het kader van Nu van Baan naar Baan is het interessant om zicht te krijgen op de individuele productiviteit.
Welke factoren beïnvloeden deze individuele productiviteit en hoe

maak je dat bespreekbaar? Ongemerkt wordt productiviteit gekoppeld aan functioneren. Wat zou er gebeuren als we productiviteit en functioneren koppelen aan verwachtingen? Komen de oorspronkelijke afspraken over de te leveren productiviteit nog wel overeen met de huidige werkwijze en de processen?

Om antwoord te geven op de vraag wat productiviteit is en dan specifiek de individuele productiviteit van de medewerker is het handig een om een richtlijn of norm te definiëren over bijvoorbeeld:
- Het aantal te behandelen dossiers
- Het aantal te legen meters die nog in de pijplijn zitten
- Het aantal klantbezoeken
- Het aantal telefoongesprekken
- Het aantal te verwerken orders

Vervolgens is het interessant om te ontdekken wat er is veranderd in de situatie van de medewerker en welke factoren de oorzaak zijn van de afgenomen productiviteit.

Ik noem een aantal voorbeelden van veranderingen ter inspiratie voor het gesprek met de medewerker:
- Persoonlijke/Privé omstandigheden
- De gezondheid van de medewerker
- De gezondheid van gezinsleden van de medewerker
- De relatie
- De financiële situatie
- De woonsituatie
- En vele andere

Rivolier heeft een scoremethode ontwikkeld die een maat geeft voor de optelsom van levensgebeurtenissen.
Met deze score kun je snel vaststellen of er ingrijpende veranderingen hebben plaatsgevonden die een verklaring zouden kunnen geven voor veranderd functioneren. Het kan ook de aanleiding zijn om het gesprek aan te gaan over een nieuwe toekomst, bijvoorbeeld via Nu van Baan naar Baan

Naast veranderingen door ingrijpende levensgebeurtenissen kunnen er ook veranderingen zijn in het werk en de werkplek.
Dit zijn voorbeelden als:

- Een nieuwe manager
- Een nieuw automatiseringssysteem
- De invoering van een urenregistratiesysteem
- De invoering van een rittenregistratiesysteem
- Een nieuw kantoor of nieuwe werkplek

De rode draad in deze voorbeelden is: Veranderingen. Veranderingen kunnen de trigger zijn om een (fragiele) balans te verstoren waardoor mensen minder gaan functioneren. De uitkomst van het onderzoek naar productiviteit is om te komen tot een standpunt of de factoren die de productiviteit beïnvloeden nog ten goede te keren zijn, of dat het beter is voor het bedrijf en de medewerker om het gesprek te gaan openen over een nieuwe toekomst middels een Nu van Baan naar Baan onderzoek.

76 **Wat is het rendement van Nu van Baan naar Baan?**

Gemiddelde scores Evenementen van het leven (Rivolier)

Evenement	Score	Evenement	Score
Overlijden van een kind	19,22	Dispuut met een familielid	12,11
Overlijden van een partner	18,76	Emigratie naar een vreemd land	11,37
Gevangenschap	17,60	Menopauze	11,02
Ontrouw van een partner	16,78	Minder belangrijk financieel probleem	10,91
Groot financieel probleem	16,57	Scheiding van een dierbaar iemand	10,68
Bankroet gaan	16,46	Voorbereiding op een belangrijk examen	10,44
Ontslag	16,45	Verandering in werkuren	9,96
Abortus of verlies ongeboren kind	16,34	Nieuwe persoon in het huishouden (kind, vriend, ouder…)	9,71
Echtscheiding	15,93	Pensioen	9,33
Echtscheiding met ruzie	15,93	Verandering in werkomstandigheden (uurrooster, plaats…)	9,23
Verschijnen voor de rechtbank	15,79	Verandering van werk	8,84
Ongewenste zwangerschap	15,57	Verhuis naar een andere stad	8,52
Serieuze ziekte van familielid	15,30	Verandering van school	8,15
Werkeloosheid	15,26	Einde humaniora	7,61
Overlijden van een goede vriend	15,18	Kind dat het ouderlijke huis verlaat	7,20
Degradatie van sociaal statuut	15,05	Echtelijke verzoening	6,95
Serieuze persoonlijke ziekte	14,61	Kleine overtreding van de wet	6,05
Begin van buitenechtelijke relatie	14,09	Geboorte (voor de mama)	5,91
Belangrijk financieel verlies	14,07	Zwangerschap	5,67
Proces	13,78	Huwelijk	5,61
Niet geslaagd in een belangrijk examen	13,52	Professionele promotie	5,39
Ongewenst huwelijk van één van de kinderen	13,24	Kleine persoonlijke ziekte	5,20
Verbroken verloving	13,23	Verhuis binnen dezelfde stad	5,14
Frequentie ruzie met partner	13,02	Geboorte (voor de papa)	5,13
Ruzie met een lid van jouw biologische familie	12,83	Verloving van één van de kinderen	4,53
Ruzie met verloofde	12,66	Verlovingsfeest van jezelf	3,70
Serieuze financiële lening	12,64	Plannen om kinderen te adopteren	3,56
Dispuut met baas of collega's	12,21	Gewenst huwelijk van één van de kinderen	2,94

Het rendement van een Nu van Baan naar Baan traject is direct meetbaar in de volgende zaken:

Financieel
- De maandelijks terugkerende loonkosten zijn direct verlaagd.
- De begeleidingskosten (arbodienst, coaching, begeleiding etc) stoppen direct.
- Het verzuimpercentage (in geval van re-integratie) daalt onmiddellijk.
- De premiestijging van de loonverzekeraars (verzuim, eigen risicodragerschap etc) wordt gunstig beïnvloed.

Maatschappelijk, sociaal verantwoord ondernemen
- De medewerker is geholpen aan een nieuwe baan van onbepaalde tijd.
- De medewerker is ambassadeur van het bedrijf geworden.
- De medewerker wordt beter en blijft van waarde en betekenis.
- Het zelfvertrouwen van de medewerker groeit.

Productiviteit
- Het management hoeft geen tijd en aandacht meer aan dit dossier te besteden.
- De werkdruk van de collega's kan hersteld worden naar een normaal niveau.
- De onzekerheid van de collega's maakt plaats voor duidelijkheid en vertrouwen.
- De collega's zullen het initiatief positief waarderen en steun aan het bedrijf blijven geven.

Bedrijfsmatig
- Het biedt kansen om de uitstraling als aantrekkelijke werkgever te vergroten.
- Het heeft een aanstekelijk effect op klanten die graag terugkomen.
- Het verhoogd de positieve naamsbekendheid van het bedrijf.
- Het laat de bijzondere cultuur en waarde van het bedrijf zien.

Nu van Baan naar Baan juridisch

77 Wat zijn de juridische kaders voor Nu van Baan naar Baan?
De juridische kaders van Nu van Baan naar Baan worden bepaald door het arbeidsrecht. Bij Nu van Baan naar Baan worden medewerkers geholpen naar een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden.

Voor medewerkers die verbonden zijn aan bedrijven die eigenrisicodrager zijn voor de WW en WIA gelden ook de kaders van de daaraan verbonden wet- en regelgeving (de sociale zekerheidswetgeving)

78 Is Nu van Baan naar Baan altijd met wederzijds goedvinden?
Er vindt een wijziging van de arbeidsovereenkomst plaats. Deze dient altijd met wederzijds goedvinden plaats te vinden.

79 Vindt er ontslag plaats bij Nu van Baan naar Baan?
De medewerker neemt ontslag en ontvangt gelijktijdig een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

80 Dient er een transitievergoeding betaald te worden bij Nu van Baan naar Baan?
Er hoeft in principe geen transitievergoeding betaald te worden, tenzij partijen dit anders met elkaar overeenkomen.

81 Is Nu van Baan naar Baan mogelijk met een ziekmelding?
Het is goed mogelijk dat medewerkers die ziek gemeld staan, of een WIA uitkering ontvangen op basis van arbeidsongeschiktheid, gezonder en gelukkiger worden wanneer zij via Nu van Baan naar Baan werkzaamheden gaan doen waar zij wel geschikt voor zijn of gaan worden.

Nu van Baan naar Baan en ondernemerschap

82 Kun je met Nu van Baan naar Baan ook je eigen bedrijf starten?
Zeker. Nu van Baan naar Baan helpt medewerkers een nieuwe bron van inkomen te vinden in een andere context dan voorheen.
Het idee om een eigen bedrijf te starten ontstaat vanuit:
- De wens naar meer vrijheid
- De overtuiging meer waarde te kunnen leveren
- De gedachte een hoger inkomen op te bouwen
- De wens invulling te geven aan een professie zonder tegenwerking.

Je hebt missie gedreven mensen. Dit zijn mensen die hun kennis en ervaring willen delen om andere te helpen. Missie gedreven mensen zijn ook mensen die een maatschappelijk probleem willen oplossen. Daarnaast zijn er ook omzet gedreven mensen. Mensen die kansen zien om geld te verdienen.

De Nu van Baan naar Baan methode helpt mensen om ondernemer te worden en begeleidt hen om een bedrijf winstgevend te maken.

83 Leer je met de methode Nu van Baan naar Baan een ondernemingsplan maken?
In de methode Nu van Baan naar Baan voor mensen die een eigen bedrijf willen opbouwen wordt een basis gelegd met een goed en praktisch ondernemingsplan.
De medewerker wordt ook begeleid door ervaren ondernemers die vele jaren ervaring hebben in het opzetten en uitbouwen van bedrijven.

84 Helpt Nu van Baan naar Baan met het vinden van klanten?
Binnen Nu van Baan naar Baan staat een volledige marketing afdeling paraat om de medewerker te helpen zichtbaar te worden aan de juiste doelgroep en daardoor klanten te vinden en omzet te creëren.

85 Geeft Nu van Baan naar Baan een startkapitaal?
Nu van Baan naar Baan faciliteert en creëert kansen op inkomen.
Voor het starten van een bedrijf worden die zaken gefaciliteerd die nodig zijn om te starten. Het is onze stellige overtuiging dat creativiteit meer brengt dan een kapitaal.
De medewerker leert ondernemen door van omzet extra marge te maken zodat het kapitaal om te leven en te groeien begint te ontstaan.

86 **Blijven de WW rechten bestaan als je met behulp van Nu van Baan naar Baan een eigen bedrijf begint?**
WW rechten zijn rechten die behoren bij een loondienstverband. In dat loondienstverband worden premies afgedragen aan een verzekering (WW) die inkomensverlies afdekt als gevolg van werkeloosheid.
Bij het opstarten van een eigen bedrijf via Nu van Baan naar Baan is de medewerker in eerste instantie in loondienst. Als het nieuwe bedrijf er staat dan wordt het loondienstverband omgezet naar zelfstandigheid. Op dat moment kan er geen sprake meer zijn van WW rechten, omdat de medewerker zelfstandig is geworden en geen WW premie meer afdraagt.

Nu van Baan naar Baan en Jobcrafting

87 **Wat is jobcrafting?**
Jobcrafting staat voor het aanpassen van de functie door de medewerker, zodat deze optimaal en duurzaam kan blijven werken.

Bij jobcrafting gebruiken mensen bestaande mogelijkheden, of zoeken ze naar nieuwe mogelijkheden, om hun werk beter op de eigen vermogens en behoeften af te stemmen. Bijvoorbeeld door het uitdagender te maken, er meer betekenis aan toe te voegen, de werklast tijdelijk wat te verminderen, of de werkhulpbronnen te verhogen

88 **Wat voor soorten jobcrafting zijn er?**
Er zijn vier vormen van jobcrafting.

Taakgerichte jobcrafting
Hierbij wordt gekeken hoe de taken binnen een functie kunnen worden aangepast, zodat deze beter uitgevoerd worden.

Relationele jobcrafting
Deze vorm van jobcrafting gaat over het beter uitvoeren van taken wanneer de samenwerking tussen mensen beter verloopt.

Cognitieve jobcrafting
Dit is een lastige vorm van jobcrafting omdat hier perceptie een belangrijke rol speelt. Hoeveel waarde en betekenis wordt er aan de taak gegeven en wat is het rendement van verhoging van deze waarde en betekenis?

Contextuele jobcrafting
Het gaat hier om de context van de uitvoering van de taken. Zoals bijvoorbeeld de werkplek en -inrichting. Maar ook begrippen als regelruimte en autonomie over de uitvoering van het werk.

Een belangrijk uitgangspunt bij genoemde voorbeelden van jobcrafting is dat deze door de medewerker zelf worden geïnitieerd en uitgevoerd. De pro-activiteit van de medewerker staat centraal.

89 Wat is pro-activiteit in relatie tot jobcrafting?
Eerder bespraken we in dit boekje het onderwerp leiderschap. Jobcrafting gaat ook over leiderschap. Jobcrafting is namelijk een middel om de eigen werkdoelen en werkwensen te realiseren door proactief veranderingen aan te brengen en zo invloed te krijgen op de die werkdoelen en -wensen.
Denk hierbij aan betekenisvoller, uitdagender, of gezonder werk. Kenmerkend voor deze veranderingen is dat ze vaak klein van omvang zijn en mogelijk niet door anderen worden opgemerkt.

90 Wat is het verschil tussen jobcrafting en jobcarving?
Bij jobcrafting gaat het om de invloed van het werk op de persoonlijke behoeftes en wensen. Welke aspecten van het werk veranderd kunnen worden, zodat ze beter aansluiten bij de wensen en behoeftes van de medewerker.
Bij jobcarving wordt uitgegaan van het aanpassen van taken, of onderdelen van die taken, die niet direct gaan over de kern van de functie.
Jobcrafting gaat uit van de medewerker, terwijl jobcarving vertrekt vanuit de functie.

91 Wat is de relatie van Nu van Baan naar Baan tot jobcrafting?
Jobcrafting biedt de medewerker de kans om proactief zijn/haar takenpakket en werkplek zodanig te modelleren (craften) dat het werk betekenisvol en waardevol is en bovendien duurzaam in goede gezondheid vol te houden is.

De mogelijkheden van jobcrafting, en jobcarving, zijn echter niet onuitputtelijk. Als de acties die ondernomen zijn om de belangen van zowel het bedrijf als de medewerker te dienen onvoldoende resultaat opleveren is Nu van Baan naar Baan de methode om extern de baan te vinden die wel op maat te maken is.

In een veranderende wereld valt er niet aan te ontkomen dat organisaties veranderen en dat mensen moeten meeveranderen. Er wordt van een werkgever verwacht dat deze anticipeert op veranderingen en het bedrijf door moeilijke tijden heen loodst. Dat is natuurlijk een voorwaarde.
Maar het proces zal sneller en eenvoudiger verlopen wanneer medewerkers meehelpen met het ondersteunen van die verandering.
HR binnen het bedrijf dient dit vraagstuk te beantwoorden en hier beleid op te maken door:

1. *De interne organisatie en het werk van de medewerkers goed op elkaar aan te laten sluiten. We noemen dit ook wel Proactief werkgedrag*
2. *De fit tussen de organisatie en de externe omgeving actief en bewust op elkaar aan te laten sluiten (proactief strategisch gedrag)*
3. *De fit tussen de individuele medewerker en de interne organisatie bewust bespreekbaar te maken en te optimaliseren.*

Jobcrafting kan ondersteunen door:

- *Wat het werk vraagt aan te laten sluiten bij wat de medewerker (aan)kan*
- *Wat de medewerker wil aan te laten sluiten bij wat het werk biedt.*

Nu van Baan naar Baan en een leerbaan met baangarantie

92 Wat is een leerbaan?
Een leerbaan met een baangarantie is een combinatie tussen een opleiding en een baan bij een erkend leerbedrijf.

93 Wat is de baangarantie bij een leerbaan?
De baangarantie houdt in dat de medewerker na het positief afronden van de opleiding bij het bedrijf kan blijven werken.

94 Voor wie is de leerbaan bedoeld?
Medewerkers die gebruik kunnen maken van de leerbaan met baangarantie zijn mensen die:

- Geen diploma's in hun bezit hebben, of geen (of een verouderde) opleiding hebben doorlopen.
- Hun oude beroep niet meer kunnen uitoefenen, omdat het bijvoorbeeld fysiek te zwaar is geworden
- Een Wajong, WIA, Zw, of Wao uitkering hebben

Na de opleiding en stage krijgt de medewerker een baan aangeboden voor minstens 6 maanden. Het re-integratiebedrijf begeleidt de medewerker. Met de opleiding en extra werkervaring heeft de medewerker daarna meer kans op een baan.

95 Wat is de relatie tussen een leerbaan en Nu van Baan naar Baan?
Bij Nu van Baan naar Baan krijgt de medewerker direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met behoud van zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden. En er wordt ervaring opgedaan in minimaal 3 functies, zodat de medewerker breed en flexibel inzetbaar is.
Dit in tegenstelling tot een leerbaan waar de medewerker een arbeidsovereenkomst van 6 maanden aangeboden krijgt en waarbij de opleiding zich richt op één functie.

Nu van Baan naar Baan op initiatief van de medewerker

96 Kan een medewerker het initiatief nemen om een Nu van Baan naar Baan onderzoek te starten?
De medewerker kan zeker vragen om een onderzoek Nu van Baan naar Baan. Het is heel positief als de medewerker bewust bezig is met de eigen toekomst.

97 Wanneer kan de medewerker een verzoek tot Nu van Baan naar Baan onderzoek aanvragen bij de werkgever?
Dit kan onder andere:
- Bij een reorganisatie
- In het geval van boventalligheid
- Preventief, als er een mis-match dreigt te ontstaan
- Om duurzaam inzetbaar te blijven wanneer het werk te zwaar wordt
- Naast of ter vervanging van een Re-integratie spoor 2 traject
- Ten behoeve van loopbaan ontwikkeling c.q. oriëntatie

98 Hoe dien je als medewerker een verzoek in voor een Nu van Baan naar Baan?
Het is een beetje afhankelijk van de cultuur van het bedrijf. Als er een open en transparante cultuur is, waar juist ruimte geboden wordt aan medewerkers om zich te oriënteren, dan kun je als medewerker een gesprek aanvragen. Er zijn ook culturen waarbij dit soort onderwerpen wat gevoeliger liggen. Dan is het een idee om het tijdens een formeler gesprek (zoals een functionerings-, voortgangs-, of beoordelingsgesprek) bespreekbaar te maken.

99 Zijn er voor medewerkers van (semi-) overheidsinstanties nog aparte regelingen?
Werk Naar Werk is van oorsprong een initiatief dat binnen overheidsinstanties is ontstaan. Eén van de onderliggende redenen voor die instanties is dat zij medeverantwoordelijk blijven voor bijvoorbeeld een WW of WIA uitkering.
De overheid wil ook een voorbeeldfunctie vervullen en laten zien hoe arbeidsmobiliteit georganiseerd kan worden. Het is goed om bij de branche te informeren of er regelingen zijn in het kader van Werk Naar Werk. In CAO's worden hier steeds vaker afspraken over gemaakt.

NU VAN NAAR BAAN

De 10 meest gestelde vragen door werknemers die het Nu van Baan naar Baan traject hebben gevolgd

Nu van Baan naar Baan. Te mooi om waar te zijn, of is het waar en heel mooi? In gesprekken met medewerkers die reeds deelnemen aan een onderzoek met de methode Nu van Baan naar Baan, of voor de keuze staan om deel te gaan nemen, komen heel veel vragen aan bod. Dat is heel begrijpelijk.
We hebben de mensen die via Nu van Baan naar Baan nieuw werk hebben gevonden gevraagd welke vragen hen het meeste bezig hielden gedurende het onderzoek.
Van die vragen hebben we een overzicht gemaakt: De meest gestelde vragen over Nu van Baan naar Baan.
We hopen hiermee nog meer inzicht te geven in de mooie kansen die Nu van naar Werk kan bieden op een mooie toekomst in nieuw werk.

1. **Zijn jullie echt helemaal neutraal? Ondanks dat jullie betaald worden door mijn werkgever?**
   Nu van Baan naar Baan bv is een bedrijf dat ontwikkelaar is van de methode Nu van Baan naar Baan. Het doel van deze methode is een onafhankelijk onderzoek doen of het mogelijk is medewerkers te begeleiden van werk naar werk.
   De kosten die worden gemaakt voor dit onderzoek worden betaald door de werkgever en/of de verzekeraar.
   Er zijn drie belanghebbenden bij een traject Nu van Baan naar Baan, namelijk:
   - De medewerker
   - De werkgever
   - Nu van Baan naar Baan bv

   Het onderzoek is pas geslaagd als alle drie de belanghebbenden JA zeggen tegen een positieve uitslag. Als één van de drie belanghebbenden toch afziet van de mogelijkheid om via Nu van Baan naar Baan nieuw werk te krijgen, dan stopt het onderzoek en blijft de huidige arbeidsrelatie gewoon bestaan.

2. **Moet ik hier aan meewerken?**
   Een medewerker is niet direct verplicht om mee te werken aan Nu van Baan naar Baan. Indien dit traject wordt geadviseerd vanuit een re-integratietraject dan heeft zowel de werkgever als de medewerker een inspanningsverplichting.

Indien dit traject preventief wordt opgestart dan kan een medewerker niet verplicht worden tot deelname.
Indien dit traject wordt aangeboden vanuit een WW of WGA situatie, dan heeft de medewerker inspanningsverplichtingen vanuit het recht op een uitkering.

3 **Wat is de uitkomst van een onderzoek naar Nu van Baan naar Baan?**
Het onderzoek naar Nu van Baan naar Baan heeft als doel te onderzoeken of het mogelijk is de medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden met zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden.

4 **Waarom zouden jullie dat willen doen? Wat is jullie belang?**
We hebben een bedrijf opgezet om mensen te helpen een nieuwe werkomgeving te bieden wanneer zij zijn vastgelopen in hun eigen werk. Mensen die weg willen, maar eigenlijk niet weg kunnen.
We hebben een bedrijf opgezet om mensen te helpen die aan het re-integreren zijn en die een onprettig uitzicht op een WIA uitkering hebben. We helpen hen om juist niet in de WIA terecht te komen en volwaardig deel te blijven nemen aan de maatschappij.
We hebben een bedrijf opgezet om mensen te helpen die alleen met een vaststellingsovereenkomst met de bijbehorende transitievergoeding het bedrijf kunnen verlaten.
We hebben een bedrijf opgezet omdat er geen andere oplossingen zijn voor medewerkers die zelf de regie over hun toekomst willen nemen.
Er is altijd een wederkerig belang in een arbeidsovereenkomst. Tegenover het salaris hoort een prestatie te staan. Dat is natuurlijk logisch.

Het ontdekken van een nieuwe toekomst past meestal niet in die constructie. Op het moment dat de keuze voor Nu van Baan naar Baan wordt gemaakt, wordt het wederkerig belang van de arbeidsovereenkomst omgezet in een wederkerig belang die arbeidsovereenkomst juist te beëindigen. Maar wel zodanig dat de belangen van zowel de werkgever als de medewerker worden gediend.

5 Wat is dan jullie verdienmodel? Jullie doen dit toch niet voor niets?

Ieder bedrijf dient geld te verdienen. Er worden veel kosten gemaakt en er worden ook veel risico's genomen om een bedrijf te laten draaien. Met die omzet worden de salarissen betaald en kan worden geïnvesteerd in de continuïteit en zekerheid van het bedrijf.
De winst (het verschil tussen omzet en kosten) wordt voor een deel ook weer teruggegeven aan belangrijke maatschappelijke doelen en aan het oplossen van maatschappelijke problemen.
Zonder de bijdrage van bedrijven kunnen er geen oplossingen gevonden worden voor zaken als o.a. milieu vraagstukken, het plastic probleem, armoede, duurzame energie. Maar ook bijvoorbeeld voor het voortbestaan van sportclubs. Zonder sponsoring van bedrijven kunnen sportverenigingen en evenementen niet bestaan.

Nu van Baan naar Baan bv wil een bijdrage leveren om het arbeidsvraagstuk aan te pakken. We creëren mogelijkheden om de talenten van mensen zichtbaar te maken en om te zetten in producten en diensten die mensen, of bedrijven, nodig hebben.
De uitvoering van die diensten kan via een arbeidsovereenkomst, een detachering of zelfs het opstarten van een eigen bedrijf.

6 Waarom is er nog weinig bekend over Nu van Baan naar Baan?

De initiatiefnemer van Nu van Baan naar Baan, Toine van Loon, heeft vanaf 2002 veel ervaring opgedaan met deze methodiek. De methodiek heette toen Boventallig Personeel. In 2017 heeft hij deze methodiek een nieuw leven ingeblazen in de vorm van Nu van Baan naar Baan.
De opbouw van de naamsbekendheid gebeurt heel bewust.

Er waren namelijk in de periode vanaf 2012 initiatieven van partijen die mensen van elkaar overnamen, echter met een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Veelal werd die arbeidsovereenkomst niet omgezet in een vaste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met als gevolg dat die mensen in een uitkering terecht kwamen. Dat noemen wij handel in mensen en dat kan absoluut niet de bedoeling zijn.

De garantie dat mensen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen brengt natuurlijk bepaalde risico's met zich mee. Er is intensief

nagedacht over hoe we die risico's zo klein mogelijk kunnen houden en bovendien en vooral, hoe we de mensen via Nu van Baan naar Baan daadwerkelijk een nieuwe toekomst kunnen geven.

7 Waarom lukt het jullie wel om een baan voor mij te vinden?
Het is heel moeilijk om op de gangbare manier een baan te vinden voor mensen met gezondheidsproblemen, of mensen die onvoldoende ervaring hebben met de eisen die gesteld worden in de vacature. Dat geldt ook voor 'oudere jongeren'. Mensen die de mooie ervaringsleeftijd van 45 jaar gepasseerd zijn.

Bij Nu van Baan naar Baan draaien we de vraag om. We zoeken in eerste instantie niet zozeer naar de aansluiting met de ervaring of beperkingen. We gaan juist de persoon in zijn uniekheid en talenten neerzetten en creëren daar de vraag bij.

We gaan dus geen baan halen, of vragen of je alsjeblieft bij hen zou mogen komen werken.

We brengen met jouw kennis en ervaring een oplossing naar bedrijven of consumenten, zodat ze blij zijn om met jou samen te werken. We doen dus geen enkele aanname en we plaatsen mensen zeker niet in een hokje.

We gaan onderzoeken wat er allemaal aan (verborgen) talenten en ervaring in mensen aanwezig zijn. We gaan onderzoeken hoe we het enthousiasme kunnen aanwakkeren en de spirit weer tot leven kunnen brengen.

We gaan een reis maken waarvan de uitkomst nog niet vaststaat. Maar het doel is uitermate helder, namelijk een mooie nieuwe uitdaging vinden.

8 Hoe ziet het onderzoek van Nu van Baan naar Baan eruit?
Het onderzoek van Nu van Baan naar Baan kent drie fases.

- Fase 1: Oriëntatie en kennismaking
- Fase 2a: Talenten en kansen onderzoek
- Fase 2b: Zorgvuldigheidsonderzoek Medisch Team
- Tussenevaluatie: Het Ja-Nee Moment
- Fase 3: Juridisch Zekerheidsonderzoek
- Toelichting op de fases in het onderzoek.

Fase 1
Het is hartstikke spannend. De mensen die we ontmoeten bevinden zich veelal in een onzekere situatie door bijvoorbeeld gezondheidsklachten, een reorganisatie of een conflict. Ze hebben het idee dat ze geen controle meer hebben over hun eigen situatie.
De adviseur Nu van Baan naar Baan wil graag je situatie leren kennen en jou alvast een beetje leren kennen.
Andersom is het ook belangrijk dat je de adviseur leert kennen en aanvoelt of je met hem of haar meerdere gesprekken zou willen voeren.

Fase 2a
De adviseur Nu van Baan naar Baan is een gespecialiseerde adviseur die jarenlange ervaring heeft in gesprekken voeren met mensen over hun loopbaan, persoonlijke omstandigheden, re-integratie, werkgeluk en leiderschap.
De adviseur gaat met je in gesprek en kan gebruik maken van onderzoeken, testen en oefeningen om antwoord te vinden op de vraag: Wat wil je graag doen, ook als je nog niet precies weet wat je wilt?
Er worden ook al mogelijke voorbeelden besproken over de manier waarop de uitkomst op die vraag concreet gerealiseerd kan worden.

Fase 2b
Het medisch team bestaat uit artsen, coaches, psychologen, therapeuten met specifieke specialismen op het gebied van mentale zaken, voeding, lifestyle, lichamelijke klachten en medische aandoeningen.
De adviseur initieert een afspraak met een van de medische specialisten als daar behoefte of aanleiding voor is.
De gegevens uit deze gesprekken vallen onder strenge privacy regels conform de AVG richtlijnen.

Tussenevaluatie
Na fase 1 en de fases 2a en 2b vindt er een evaluatie plaats. We noemen dit het Ja-Nee moment.
Zowel de medewerker, de werkgever, als de adviseur van Werk naar Werk spreekt de intentie uit om al dan niet verder te gaan met het onderzoek van Nu van Baan naar Baan richting het doel, namelijk het aanbieden van een nieuwe arbeidsovereenkomst vooronbepaalde tijd.
Alleen als alle drie belanghebbenden een JA uitspreken wordt de stap naar fase 3 gezet.

Fase 3
Het is super belangrijk dat je nieuwe arbeidsovereenkomst juridisch helemaal goed geregeld is. Je staat aan de vooravond van een grote stap. Die stap wordt nog succesvoller als je weet dat de contracten juridisch in orde zijn en er geen onverwachtse verrassingen tevoorschijn komen. Dat is namelijk ook het laatste wat wij willen.
We willen dat je vol vertrouwen en in alle rust aan je nieuwe arbeidsovereenkomst en je nieuwe toekomst kunt beginnen.

Er worden drie overeenkomsten opgesteld:
- Een vaststellingsovereenkomst (het kan zijn dat die er al is, dan blijft die gelden)
- Een arbeidsovereenkomst
- Een overname overeenkomst.

Deze drie overeenkomsten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en dienen ook alle drie nageleefd te worden.
We adviseren de werkgever en de medewerker altijd om deze overeenkomsten juridisch te laten nakijken. Inmiddels hebben meerdere juristen en advocaten naar deze documenten gekeken en zijn er verbeteringen aangebracht voor alle betrokkenen. De documenten worden daardoor juridisch steeds beter en bieden daardoor nog meer zekerheid.

In deze fase worden ook vragen beantwoord als:
- Hoe gaat Nu van Baan naar Baan dan als ik aan het re-integreren ben?
- Behoud ik mijn rechten op een WW uitkering?
- Wat gebeurt er met mijn WIA status?
- Krijg ik nog een transitievergoeding?

Dit zijn allemaal specifieke vragen die per situatie kunnen verschillen. De regels vanuit het arbeidsrecht en de sociale zekerheid zijn bijzonder ingewikkeld. Vandaar dat we die niet in algemene zin bespreken, maar juist individueel. Dat is ook de reden dat we in de juridische zekerheidsfase adviseren om een juridisch adviseur te betrekken bij het tot stand komen van de contracten.

9 Wat gebeurt er na het tekenen van de contracten?

Na het tekenen van de contracten is er rust en zekerheid. Je inkomen is geregeld met de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met zoveel als mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden als die je had.
We gaan intern een kernteam samenstellen. Een team dat jou gaat begeleiden naar je nieuwe toekomst.
Je krijgt een vast aanspreekpunt, jouw hoofdcoach, waar je altijd terecht kunt met al je vragen en ervaringen. Samen met de hoofdcoach maak je een inwerkprogramma voor de eerste 1-3 maanden.

Je krijgt uitleg over bijvoorbeeld het personeelsinformatiesysteem. Je gaat de collega's ontmoeten en zo raak je bekend met de organisatie. We vinden dit belangrijk, zodat je het verleden achter je kunt laten en stap voor stap vooruit gaat kijken.

Vervolgens ga je met je hoofdcoach een aantal functies ontdekken. Meestal begint dat door mee te draaien met het overleg en het uitvoeren van deeltaken. Zo ga je ervaren wat je leuk vindt en wat bij je past.
Het kan ook zijn dat je al precies weet wat je wilt en dan gaan we daar op de arbeidsmarkt naar kijken.
We vinden het fijn als je met ideeën komt, zodat we je zo goed mogelijk kunnen helpen met de juiste mensen en de juiste middelen.

Wanneer moet ik beslissingen nemen en welke consequenties heeft dat voor mij?

Laat ik beginnen met de laatste vraag. Mocht je om wat voor reden dan ook niet verder gaan met het onderzoek om te komen tot een nieuwe baan, dan heeft dat geen consequenties voor je.
Er zijn een aantal momenten waarop je beslissingen kunt nemen.

1. Het eerste moment is het moment dat je uitgenodigd wordt om deel te nemen aan het onderzoek.
2. Het tweede moment is tijdens de tussenevaluatie. Het zogenaamde JA-NEE moment.
3. Het derde moment is tijdens het tekenen van de contracten.

Rond die momenten is er alle gelegenheid tot het stellen van vragen. Met alle plezier leggen we het onderzoek en de verschillende onderdelen van het onderzoek aan jou en/of je partner en adviseurs uit. Dit is heel belangrijk.
Hoe beter jij je gesteund voelt, hoe groter het succes.

11 Wat is spoor 3?

Spoor 3 is een ander woord voor een Nu van Baan naar Baan traject. Bij ons gelden geen re-integratie inspanningsverplichtingen. Bij ons behoud je je inkomen en ontvang je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Je gaat bij ons ontdekken wat het beste bij je past en van daaruit creëren we een inkomenssituatie via een baan, of via zelfstandigheid. Nog belangrijker is, dat je geen WIA status hebt. Je bent dus niet iemand met een uitkering!! Je bent iemand met een baan. Iemand die de kans heeft aangegrepen om ondanks gezondheidsproblemen daadwerkelijk een bijdrage te blijven leveren aan de maatschappij. Je doet er toe!!!
De meest gestelde vraag die we krijgen over een spoor 3 traject is de volgende. Hoe kan ik een nieuwe baan aannemen als ik ziek gemeld sta?

Zodra we de fase 3, het juridische zekerheidsonderzoek, hebben afgerond, volgt er een herstelmelding. Nadat je 30 dagen hersteld gemeld staat, kom je bij ons in dienst.

Dat klinkt gek, maar dat is het niet. Wij leggen je uit waarom dat niet gek is. Een ziekmelding zet een re-integratieproces in gang, waarbij het einddoel is om een WIA uitkering te krijgen via het UWV. Je werkgever hoeft na twee jaar het loon niet meer te betalen. Die verplichting wordt overgenomen door het UWV.

Bij een Nu van Baan naar Baan traject (of een spoor 3 traject) is de uitkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met behoud van zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden.
Je hebt dus geen WIA uitkering nodig om te kunnen voldoen aan je financiële verplichtingen.

Je hebt immers een vaste baan met hetzelfde inkomen als dat je had. Samengevat kan een spoor 3 traject je dus veel meer opleveren dan een spoor 2 traject.

Arbodienstverlening
Andersom Denken
Verzuimbeperking
RI&E
Re-integratie
Burn-out en stresstrajecten
Outplacement
HR-vraagstukken
Nieuw perspectief
Arbeidscontractovername
Vitaliteit - arbeidsfit

NU VAN NAAR BAAN

contact@nuvanbaannaarbaan.nl

www.vanbaannaarbaan.nl

Contactgegevens

Nu van Baan naar Baan
Sloterweg 303
1171 VC Badhoevedorp
088-246 04 55

NU VAN NAAR BAAN