

Wat zijn aandachtspunten bij re-integratie tweede spoor?

Eén van onze medewerkers is al geruime tijd ziek en met de huidige beperkingen is interne herplaatsing niet mogelijk. Re-integratie buiten onze eigen organisatie met behulp van een re-integratiebureau zou een oplossing kunnen zijn. Waar moeten we op letten?

Om een zogenoemd traject 're-integratie tweede spoor' in goede banen te leiden, moet u met een aantal zaken rekening houden:

- Overtuig uw medewerker ervan dat er binnen uw organisatie – ondanks alle inspanningen – geen passende functie beschikbaar is en dat een (tijdelijke) externe plaatsing een mooi alternatief is. Zo voorkomt u een arbeidsconflict.
- Bespreek de voortgang van het traject regelmatig met uw medewerker. Zo kunt u uw betrokkenheid tonen en meedenken over eventuele knelpunten.
- Wees helder over de (arbeidsrechtelijke) consequenties van de externe plaatsing. Als de plaatsing niet op detachingsbasis is, kan het zijn dat de arbeidsvoorwaarden anders worden.
- Betrek uw medewerker bij de keuze voor het re-integratiebureau. In de praktijk is gebleken dat trajecten dan succesvoller zijn. Stel eventueel vooraf een budget vast.
- Motiveer uw medewerker om ook zelf actief aan de slag te gaan met het traject. Veel persoonlijke aandacht en een vaste coach vanuit het re-integratiebureau helpen hierbij.
- Daag het re-integratiebureau uit om zich in te spannen door een deel van het traject pas te betalen bij een succesvolle plaatsing (no cure less pay).

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl

Mag ik verhuiskosten vergoeden?

Ik ben in gesprek met een kandidaat die helaas wat ver weg woont. Nu is hij bereid om dichter bij onze organisatie te komen wonen. Om hem definitief over de streep te trekken, wil ik hem graag een bijdrage in zijn verhuiskosten aanbieden. Zijn daar fiscale regels voor?

U heeft inderdaad de mogelijkheid om medewerkers een onbelaste verhuiskostenvergoeding te geven. Als voorwaarde geldt dat de verhuizing verband houdt met de dienstbetrekking. De Belastingdienst gaat ervan uit dat dit in de volgende twee situaties zeker het geval is:

- De medewerker verhuist binnen twee jaar na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking of na overplaatsing.
- De medewerker woont meer dan 25 kilometer van het werk en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% minder wordt.

Voldoet de situatie aan beide voorwaarden, dan mag u de medewerker een onbelaste vergoeding geven van maximaal € 7.750. Daarnaast mag u de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel aan uw medewerker vergoeden.

Ruimte

Deze regels voor verhuiskosten gelden ook als uw organisatie de werkkostenregeling toepast. Vergoedingen voor aan- en verkoopkosten van woningen horen bij het loon van de medewerker, maar u kunt dit loon ook als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte.



Voor meer vragen en antwoorden zie rendement.nl/mt/vraag-en-antwoord