



Uitvoeringsorganisatie
Bedrijfsvoering Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Programma:

Rijksbrede Ondersteuning Instroom
en Behoud van medewerkers met een
Arbeidsbeperking (ROIA)

Brochure 2014

Instroom en behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking

Werkt u bij een ministerie en wilt u aan de slag met het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking: mensen met een Wajong of Wsw indicatie? Dan vindt u in deze brochure alle informatie die u nodig heeft. De brochure is in het bijzonder geschikt voor HRM-ers, (regionale) contactpersonen en anderen die deze belangrijke taak in de praktijk gaan concretiseren. Maar ook voor leidinggevenden die graag meer gedetailleerd op de hoogte zijn van de mogelijkheden voor de invulling van het inclusief werkgeverschap, biedt deze brochure relevante informatie.

Aanleiding

De Rijksoverheid hecht als een van de grootste werkgevers van Nederland belang aan concrete invulling van het Maatschappelijk Verantwoord Werkgeverschap (MVW). Dit houdt onder andere in dat de Rijksoverheid plaats wil bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Het kabinet heeft zich daarom ook achter de afspraken uit het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 geschaard waarin afspraken zijn gemaakt om extra banen te garanderen voor mensen met een arbeidsbeperking, ook bij de Rijksoverheid.

Dit betekent dat het Rijk als werkgever in de periode tussen 1 januari 2014 en 1 januari 2024 in totaal 3.334 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking zal realiseren: jaarlijks 334 extra banen voor deze doelgroep.

Waaruit precies de doelgroep gaat bestaan is vastgesteld in de Participatiewet, die op 1 januari 2015 in werking treedt. Tot de doelgroep behoren vanaf 1 januari 2015 mensen met een arbeidsbeperking, waaronder Wajongers met arbeidsvermogen, mensen met een Wsw-indicatie, en mensen die nu nog in de bijstand zitten en die niet zelfstandig het Wettelijk Minimum Loon (WML) kunnen verdienen. Ook andere afspraken, zoals die rondom re-integratievoorzieningen en loonkostensubsidie, zijn uitgewerkt in de Participatiewet.

Daarnaast ligt de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (eerder aangekondigd als de Quotumwet) ter behandeling voor in de Tweede Kamer. Deze wet legt een boete op bij werkgevers die de vrijwillig afgesproken baangarantieaantallen niet halen en ook worden de vrijwillige afspraken dan omgezet in verplichtingen.

Er gaat dus vanaf 1 januari 2015 opnieuw veel veranderen.

In deze brochure wordt ingegaan op de situatie geldend in 2014. Eind 2014 komt er een nieuwe brochure voor de situatie in 2015.

De verantwoordelijkheid voor concretisering van de baangarantieaantallen ligt primair bij de (onderdelen van de) ministeries. Bij sommige ministeries is intern afgesproken dat

alle plaatsingen via de contactpersoon van het eigen ministerie worden gerealiseerd, bij andere is dit gedelegeerd aan afzonderlijke diensten.

Voor meer informatie over de invulling van de inclusieve arbeids(markt)organisatie op uw ministerie kunt u contact opnemen met een contactpersoon van uw ministerie. Zie hiervoor bijlage 1.

Samenwerkingsovereenkomst sector Rijk en UWV WERKbedrijf

Voor de jaren 2012 en 2013 hadden de sector Rijk en UWV WERKbedrijf een convenant afgesloten waarin was afgesproken dat men zich over en weer zou inspannen om in die jaren honderd mensen met een indicatie WIA of Wajong te plaatsen bij het Rijk. Dat is goed gelukt, het aantal plaatsingen is uiteindelijk uitgekomen op 119 over die 2 jaar.

In september 2014 is in vervolg op dat Convenant een Samenwerkingsovereenkomst tussen de Sector Rijk en UWV WERKbedrijf gesloten.

Dat betekent dat tal van aangepaste diensten en producten (zie hierna) gratis door UWV worden aangeboden, waarvoor in sommige andere gevallen moet worden betaald. Het is dan ook raadzaam om via deze weg iemand met een indicatie Wajong bij u te plaatsen. U kunt hiervoor contact opnemen met uw contactpersoon MVW of met de regionale contactpersonen van UWV WERKbedrijf. Deze vindt u in bijlage 1 en 2.

UWV zal in het kader van de samenwerking de volgende diensten en/of producten leveren:

1. Aanbieden van arbeidsmarktanalyses;
2. Verzorgen van voorlichtingsbijeenkomsten;
3. Vacature presentatie via Werk.nl;
4. In kaart brengen van kandidaten / opstellen van een klantprofiel
5. Verrichten van bestandselectie
6. Doen van voordracht van geselecteerde kandidaten
7. Inschakelen van netwerken
8. Een UWV-contactpersoon voor ondersteuning aan de contactpersonen Rijk (zie bijlage 1 bij deze brochure) ten aanzien van arbeidsrechtelijke en regeltechnische Wajongvraagstukken.
9. Re-integratieactiviteiten al dan niet door UWV zelf uitgevoerd of door middel van ingekochte dienstverlening, zulks uitsluitend voor zover UWV beschikt over voldoende financiële middelen.
10. Indien mogelijk een proefplaatsing van twee maanden. Toestemming voor proefplaatsing kan onder andere worden geweigerd indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de uitkeringsgerechtigde ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk en wanneer hier uitkeringstechnisch gezien geen grond voor is.

Heeft u vragen over deze Samenwerkingsovereenkomst, dan kunt u contact opnemen met de contactpersoon MVW voor uw (dienstonderdeel van uw) ministerie. Zie hiervoor bijlage 1 bij deze brochure.

Duurzame werkpakketten

In het streven naar een inclusieve arbeidsorganisatie met maximale toegankelijkheid voor mensen met een arbeidsbeperking wordt zo veel mogelijk gewerkt aan het afscheiden en samenvoegen van taken/werkpakketten uit reguliere functies tot een volwaardige functie voor mensen uit de doelgroep. En om deze functies ook structureel op te nemen binnen de formatie. Zo'n duurzame functie kan dan, wanneer iemand uit de doelgroep uw organisatie uitstroomt, opnieuw worden ingevuld met een andere medewerker uit de doelgroep. De methode die veelal gebruikt wordt om die duurzame functies te creëren, is de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen (IHW). Wilt u kijken of er binnen uw ministerie(onderdeel) functies voor de doelgroep kunnen worden samengesteld via IHW, dan kunt u het UWV vragen om een bedrijfsadvies. Sommige re-integratiebedrijven en Sociale Werkvoorzieningen bieden deze dienstverlening ook aan. En vanzelfsprekend: ook bij het Expertisecentrum Organisatie en Personeel zijn specialisten werkzaam die deze IHW-analyse voor u kunnen uitvoeren en die vervolgens de werving en selectie verzorgen voor de plaatsing van kandidaten (zie ook pagina 18 van deze brochure).

Daarnaast kan ook gebruik gemaakt worden van jobcarving¹ of jobcreation² voor het creëren van nieuwe functies voor de doelgroep.

Indien de duurzame werkzaamheden voor de doelgroep tot een volwaardige functie zijn samengevoegd en beschreven, dienen deze te worden gewaardeerd (advisering schaalniveau) en ingedeeld te worden in het Functiegebouw Rijk (functiefamilie/functiegroep) door een adviseur van het EC O&P/Organisatieadvies. Hiertoe kunt u contact opnemen met Tine van der Velden: Tine.velden@rijksoverheid.nl

Wilt u de IHW-expertise binnen uw eigen organisatie(onderdeel) ontwikkelen, dan kunt u een medewerker van uw ministerie opgeven voor een training Inclusief Herontwerp Werkprocessen. Deze trainingen worden gegeven vanuit de Universiteit van Maastricht. Uw medewerker neemt dan een door uw organisatie aangedragen afdeling onder de loep en kijkt naar de mogelijkheden voor de doelgroep door het uitvoeren van een arbeidsanalyse. U kunt nadere informatie over de training opvragen bij mw Birgül Özmen van de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk, onderdeel van het Ministerie van BZK, via de email: birgul.ozmen@minbzk.nl of telefonisch: 0648137127. Ook kunt u uw medewerker bij haar opgeven voor de training.

Een duurzaam werkpakket leidt eenvoudiger tot een duurzame plaatsing

De ICOP wenste een oplossing voor de 'cyclische onrust' die het 'gesleep' met (CV's van) kandidaten en het telkens opnieuw verzinnen van werkzaamheden met zich brengt.

Daar bieden de hierboven omschreven analyses een goede oplossing voor. U kunt dan zelf bekijken op welke wijze u met invulling van dat duurzame werk omgaat: tijdelijke arbeidsovereenkomst en bij goed functioneren misschien een vaste aanstelling. Wij adviseren u de Baangarantieafspraken uit het Sociaal Akkoord 2013 in het achterhoofd te houden.

Ook kan een functie worden ingevuld met een detachering vanuit een Sociale Werkvoorziening (SW-bedrijf). Aan detachering vanuit een SW-bedrijf zit geen maximum termijn.

¹ Bij jobcarving worden uit bestaande functies eenvoudige taken afgesplitst en samengevoegd tot een volwaardige functie

² Bij jobcreation gaat het om het samenstellen van een pakket aan taken die nog niet eerder werden gedaan, maar waar wel behoefte aan bestaat, of die wel eerder werden gedaan maar inmiddels zijn uitbesteed of wegbezuinigd. Dat pakket wordt dan een nieuwe functie.

Begrippen

Wet Wajong

De afkorting staat voor: Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten en regelt voor mensen die op de dag dat zij 17 jaar worden al arbeidsongeschikt zijn of tijdens hun studie arbeidsongeschikt zijn geworden, ondersteuning tijdens een opleiding en bij het vinden van passend werk bij een reguliere werkgever.³ Het opleidingsniveau varieert van laagopgeleid tot universitair niveau. Wajongers kunnen ook een Wsw indicatie hebben. Daarmee kunnen ze in dienst treden bij een SW-bedrijf. Vanuit het SW-bedrijf kunnen zij vervolgens via detachering of op basis van 'begeleid werken' bij een reguliere werkgever gaan werken. Met de invoering van de Participatiewet wordt de Wet Wajong per 1 januari 2015 aanzienlijk gewijzigd.

Wsw

De afkorting staat voor: Wet sociale werkvoorziening en is bestemd voor mensen die door een lichamelijke, psychische en/of verstandelijke beperking geen reguliere baan kunnen vinden. Hun werk is aangepast aan hun mogelijkheden. Hun opleidingsniveau is doorgaans laag, tot in enkele gevallen MBO-niveau.

Iemand met een indicatie Wsw is meestal in dienst van een Sociaal Werkvoorzieningsbedrijf (SW-bedrijf) en kan aan het werk op basis van:

Beschut werk

De Wsw-medewerker werkt in een beschermde omgeving bij het SW-bedrijf.

Detachering

Het SW-bedrijf detacheert de Wsw-medewerker bij een reguliere werkgever, bijvoorbeeld een ministerie.

Voordeel voor de werkgever is dat betrokkene in dienst van het SW-bedrijf blijft. U heeft dus geen administratieve zorgen als werkgever en in geval van ziekte wordt, indien mogelijk, de gedetacheerde (tijdelijk) vervangen. Voor de detacheringstermijn geldt geen maximum: er zijn gevallen bekend van een detachering van 20 jaar.

Begeleid werken

Dit houdt in dat de medewerker op basis van een tijdelijke of vaste aanstelling bij een reguliere werkgever gaat werken. In het begin zal de jobcoach van het SW-bedrijf de medewerker begeleiden en ook de werkgever/begeleider op de werkvloer kan met de jobcoach overleggen als er vragen zijn of als er zich problemen voordoen. Het is de bedoeling dat na verloop van tijd de Wsw'er zodanig is ingewerkt en de begeleiding vanuit het werk zodanig is ingeregeld dat enkele uren begeleiding per maand door de (externe) jobcoach voldoende is. Bij begeleid werken worden eventuele werkplekaanpassingen door het SW-bedrijf betaald evenals eventuele opleidingen om de functie goed uit te kunnen

uitoefenen. In veel gevallen heeft de Wsw-medewerker die begeleid gaat werken, een terugkeergarantie naar het SW-bedrijf. Als de aanstelling bij de reguliere werkgever dan eindigt, krijgt de Wsw medewerker bij het SW-bedrijf vanuit waar

³ De Wet Wajong is sinds 1 januari 2010 de opvolger van de Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten). Waar in deze brochure Wajong wordt genoemd, worden jonggehandicapten bedoeld uit beide regelingen.

hij of zij een begeleid werken aanstelling accepteerde, een nieuwe dienstbetrekking. Voor deze medewerker hoeft u dan geen re-integratie te verzorgen, noch WW-lasten te betalen. U doet er goed aan vooraf bij het SW-bedrijf na te vragen of de Wsw-medewerker na afloop van een (tijdelijk of vast) dienstverband bij u een dergelijke terugkeergarantie heeft.

Detachering is de meest voorkomende wijze waarop Wsw-ers buiten het SW-bedrijf werkzaam zijn.

Iemand die een Wsw indicatie heeft, maar nog niet werkzaam is bij een SW-bedrijf (bijvoorbeeld omdat betrokkene nog op de wachtlijst staat), kan niet worden gedetacheerd of begeleid gaan werken omdat er nog geen dienstverband is met een SW-bedrijf. Wilt u een Wsw-er in die situatie binnen uw organisatie werkzaam laten zijn, dan moet u deze dus een (tijdelijke of vaste) aanstelling geven. In sommige gemeenten wordt de wachtlijst Wsw door de gemeente beheerd, in andere door het lokale Sociale Werkvoorzieningsbedrijf. U kunt dit navragen bij het SW-bedrijf in uw gemeente / regio. Welke dat is, kunt u zien op de website van de brancheorganisatie voor SW-bedrijven, [Cedris](#)

Met de invoering van de Participatiewet wordt de instroom in de Wsw per 1 januari 2015 gestopt.

Van medewerkers die op dat moment vanuit een Sociale Werkvoorziening bij het Rijk zijn gedetacheerd, kan de detachering gewoon door blijven lopen. Mensen met een Wsw indicatie die in 2014 op de wachtlijst voor een dienstbetrekking bij een Sociale Werkvoorziening stonden vallen vanaf 1 januari 2015 onder het regime van de Participatiewet. Naar aanleiding van de baangarantieafpraak in het Sociaal Akkoord is wel bepaald dat deze mensen voorrang krijgen bij begeleiding naar de arbeidsmarkt.

Geschikte functies/takenpakketten

Bij het inzetten van mensen uit de doelgroep kunt u denken aan specifieke functies en/of takenpakketten. Hieronder een aantal voorbeelden uit de praktijk.

I. Inzet van de doelgroep op secretariaten

ondersteunend aan het huidige personeel, denk hierbij zo breed mogelijk

- Kopieerwerkzaamheden
- reservering zalen/koffie/thee verzorgen voor vergaderingen/managers
- Bezoekers aanmelden, halen/brengen
- Verzorgen van de planten/bloemen
- Opruimwerkzaamheden (kunnen dagelijkse opruimwerkzaamheden zijn)
- Opruimwerkzaamheden voor de hele afdeling (die werkzaamheden die altijd blijven liggen!, waar nooit iemand tijd voor heeft)
- Ondersteunen bij organiseren van vieringen van bijvoorbeeld verjaardagen/jubilea/afcheid (uitnodigingen/cadeau/gebak/bloemen e.d.)

II. Inzet van de doelgroep bij voorgenomen verhuizingen (sluiting kantoren)

In het kader van efficiency en ter ontlasting van de medewerkers die gaan verhuizen. Hierdoor zijn de medewerkers zelf zo min mogelijk tijd kwijt aan opruimen/opschonen van kasten / ruimten.

- Bekijken/bespreken op directie/afdelingsniveau wat er moet gebeuren aan voorbereidend werk (bijvoorbeeld opschonen kasten, inpakken, overtollig papiermateriaal van opgeschoonde dossiers verwijderen en weggooien). Een verhuisproject kan werkervaring bieden aan zowel mensen uit de doelgroep van het MVW met een laag opleidingsniveau (bijvoorbeeld degene die papier verzamelen en wegbrengen) als met een hoog opleidingsniveau. Zo volgt bijvoorbeeld de Wajonger die als teamleider van het succesvolle 'lege kasten' project is aangesteld dat in het kader van de verhuizing van BZK is opgericht, een Hbo-opleiding pedagogiek.

• Inzet van de doelgroep bij de Postafdelingen van de landelijke dienstonderdelen

- Bij ieder onderdeel een plek op de afdeling Post realiseren voor een paar uur per dag / aantal uur per week met als doel de doelgroep werkervaring op te laten doen.

III. Inzet van de doelgroep waar 'extra handjes' (piekbelasting) nodig zijn

- Intern bezien in welke periode van het jaar extra 'hands en/of brains' nodig zijn (bijvoorbeeld rondom de begrotingscyclus/Prinsjesdag/belastingaanslagen/publiekscampagnes). Tijdens werkoverleggen vragen of er binnen de afdeling klussen zijn waar niemand aan toe komt. Bezien of de (tijdelijke) extra 'hands en/of brains' en klussen geschikt zijn of geschikt gemaakt kunnen worden voor de doelgroep.

IV. Inzetten van de doelgroep ter vervanging van uitzendkrachten

- Mogelijkheid overwegen (een aantal) uitzendkrachten te vervangen door de doelgroep (is ook kostenbesparend). Deze mogelijkheid is wellicht het eenvoudigst te realiseren. Het werk/de werkplek is immers al beschikbaar.

V. Inbesteden bij uitbestede diensten

- Uw ministerie neemt de kandidaat uit de doelgroep in dienst en maakt afspraken met de organisatie waaraan u een dienst (bijvoorbeeld catering of schoonmaak) heeft uitbesteed, dat deze persoon vervolgens bij hen tewerk gesteld wordt.

Behalve in dienst nemen bestaat ook de mogelijkheid om iemand bij u te laten detacheren (bijvoorbeeld vanuit een SW-bedrijf) en over de inzet van die persoon vervolgens afspraken te maken met de organisatie die bij u de catering of de schoonmaak verzorgt.

VI. Creëren van betaalde werkervaringsplaatsen voor mensen uit de doelgroep

Bij EZ worden (bij gebrek aan vacatures) betaalde werkervaringsplaatsen gecreëerd voor hoger opgeleide Wajongers.

VII. Bij aanbesteding, waar mogelijk, een perceel specifiek openstellen voor aanbieders uit de SW-sector (beperkte concurrentie, artikel 19 BAO)

Hiervan heeft het RIVM gebruik gemaakt bij de Europese aanbesteding voor schoonmaak. Een perceel, met relatief eenvoudige schoonmaakwerkzaamheden, is speciaal opengesteld voor sociale werkvoorzieningen. De schoonmaakmedewerkers die bij het RIVM schoonmaken, worden vanuit het SW-bedrijf gedetacheerd.

NB:

U kunt bij de inzet van mensen uit de doelgroep ook denken aan plaatsing voor dagdelen van bijvoorbeeld 4 uur per dag of 2 tot 3 dagen per week. U kunt plaatsen vaak ook voor een beperkt aantal maanden beschikbaar stellen.

- Het Expertisecentrum Organisatie en Personeel denkt graag verder met u mee over de concrete mogelijkheden binnen uw organisatie.

Inzetten van de doelgroep op reguliere functies

Het is natuurlijk ook mogelijk dat u kandidaten uit de doelgroep vindt die op een reguliere functie goed kunnen functioneren. Dan is er doorgaans sprake van aanpassingen in de werkomgeving (bijvoorbeeld voorzieningen als een aangepaste stoel of een brailregel, stille ruimte) of in het takenpakket (bijvoorbeeld geen deelname aan drukke vergaderingen). Of er is meer begeleiding noodzakelijk. Dit kan zowel op lagere als hogere functies het geval zijn.

Zoals hierboven onder 'begrippen' aangegeven zijn er ook mensen met een indicatie Wajong die hoger opgeleid zijn.

Iemand aannemen uit de doelgroep

Denkt u erover iemand uit de doelgroep aan te nemen?

Dan maakt u in alle gevallen een duidelijke en complete beschrijving van de functie/vacature of een pakket aan afgesplitste werkzaamheden binnen een bestaande functie (ook wel jobcreation of jobcarving genoemd).

Aan de orde komen:

- welke werkzaamheden moeten worden verricht en welk denkniveau wordt daarvoor gevraagd;
- welke kennis en/of vaardigheden nodig zijn;
- welke mate van inzetbaarheid (tijd, stressgevoeligheid, mobiliteit) wordt gevraagd;
- moet er veel worden samengewerkt of wordt juist veel zelfstandigheid verwacht?
- tevens is het belangrijk de werkomgeving waarin betrokkene komt te werken te beschrijven (bijvoorbeeld drukke of rustige omgeving, flexplek eigen of gedeelde kamer, gehorig).

U bespreekt met het betreffende team dat u iemand met een indicatie Wsw of Wajong wilt gaan betrekken bij de werkzaamheden, wat dat voor hen betekent en wie van hen de rol van begeleider wil gaan vervullen. Voor informatie betreffende begeleiding op de werkplek: www.ikbenharrie.nl.

Wilt u ondersteund worden bij alle vragen/werkzaamheden rondom het aannemen van iemand uit de doelgroep, dan kunt u te rade gaan bij:

- uw ministeriële contactpersoon inclusieve arbeidsorganisatie, zie bijlage 1.
- een SW-bedrijf bij u in de buurt, dit kunt u vinden op de website van [Cedris](#).
- een regionale consulent van het UWV Werkbedrijf, zie bijlage 2.
- En vanzelfsprekend: het EC O&P van de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk!

Proefplaatsing

Heeft u iemand nodig voor minimaal 6 maanden, maar wilt u eerst in de praktijk bekijken of de kandidaat met een indicatie Wajong geschikt is voor het werk dat u hem of haar wilt laten verrichten? Dan kunt u een [proefplaatsing](#) aanvragen bij het UWV.

Een proefplaatsing duurt in principe 2 maanden. Als er bijzondere redenen zijn die liggen in de aard van de beperkingen, de afstand tot de arbeidsmarkt en/of de aard van de functie, dan kunt u bij het UWV verlenging van de proefplaatsing aanvragen. Het UWV beoordeelt dan of dit noodzakelijk is voor de werknemer. Een proefplaatsing duurt nooit langer dan in totaal 6 maanden.

Voorwaarden voor proefplaatsing vanuit het UWV:

- Proefplaatsing is mogelijk voor een werknemer met een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering. U vult samen met de werknemer het aanvraagformulier in: *Aanvragen proefplaatsing*. De werknemer kan pas bij u beginnen na toestemming van UWV.
- De werknemer heeft nog niet eerder bij u gewerkt op dezelfde functie.
- U sluit voor de werknemer een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering af.⁴
- U verklaart dat u de serieuze intentie heeft om de werknemer na afloop van de proefplaatsing een contract aan te bieden van minimaal 6 maanden, met een minimale omvang van hetzelfde aantal uren als gedurende de proefplaatsing van toepassing was.

U hoeft tijdens de proefplaatsing geen loon te betalen. Tijdens de proefplaatsing houdt de werknemer namelijk de uitkering(en). Een voorwaarde voor proefplaatsing is dat u echt van plan bent de werknemer, als hij bevalt, een dienstverband aan te bieden. Dit moet een contract zijn voor minimaal 6 maanden en voor ten minste het aantal uren dat de werknemer op proef werkte. Dit wordt vastgelegd (intentieverklaring) in het formulier proefplaatsing. Als u en de werknemer tevreden zijn over de proefplaatsing, biedt u hem dus een aanstelling aan voor ten minste 6 maanden.

Indien u iemand met een indicatie Wsw bij u wilt laten werken en eerst wilt ervaren of hij of zij geschikt is voor het werk dat u hem of haar wilt laten verrichten kan in overleg met het SW-bedrijf over worden gegaan tot een proefplaatsing. Ook hier moet u de intentie hebben om de kandidaat medewerker bij u te laten detacheren, dan wel aan te nemen voor (on)bepaalde tijd (begeleid werken). Over de duur van de proefplaatsing maakt u afspraken met het SW-bedrijf. De proefplaatsing is kosteloos voor u, het SW-bedrijf betaalt de kandidaat medewerker namelijk tijdens deze proefperiode het loon door.

⁴ In het aanvraagformulier voor een proefplaatsing wordt u gevraagd een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten voor de periode van proefplaatsing. Dit is voor het Rijk als werkgever niet van toepassing. Het Rijk verzekert zich niet en is volledig aansprakelijk voor ongevallen die een medewerker tijdens het werk overkomen.

Financiële voordelen, vergoedingen en praktische ondersteuning

Als u iemand aanneemt met een indicatie Wsw of Wajong komen de volgende mogelijkheden voor praktische ondersteuning, verlichting van de financiële lasten en/of begeleidende taak op de werkvloer in beeld:

No-riskpolis.

Als u een medewerker in dienst heeft met een indicatie Wajong of Wsw, kunt u (een deel van de) loonkosten vergoed krijgen bij ziekte. U kunt namelijk voor deze werknemer bij ziekte een Ziektewetuitkering aanvragen bij het UWV. U betaalt het loon door en verrekent die met de uitkering. Dit wordt ook wel de no-riskpolis genoemd (artikel 29b van de Ziektewet). Het maakt hierbij overigens niet uit wat de oorzaak is van de ziekte. Het kan dus ook gaan om iets anders dan de oorspronkelijke gezondheidsklachten.

Voor ex-Wsw-ers geldt deze polis in principe voor 5 jaar vanaf de eerste werkdag van de medewerker. Wordt de medewerker ziek binnen deze periode dan betaalt UWV (meestal aan de werkgever) gedurende maximaal 104 weken de Ziektewetuitkering. Voor mensen met een Wajong of Wsw indicatie geldt de no-riskpolis zolang de medewerker bij u werkzaam is.

Ziekmelden

Als uw medewerker ziek wordt, meldt u dit binnen 6 weken nadat hij of zij ziek is geworden. Als de aanstelling door tijdsverloop eindigt binnen zes weken, dan vindt de ziekmelding plaats op de laatste werkdag. De ziekmelding kunt u online doen, via het formulier ziekteaangifte: [aanvraagformulier ziektewetuitkering](#)

Let op: heeft u uw zieke werknemer niet ziek gemeld binnen de termijn van 6 weken? En is hij alweer beter? Dan doet u de ziekmelding gelijk met de [betermelding](#) en binnen 2 dagen nadat hij zich bij u beter heeft gemeld.

Het is belangrijk dat u de ziek- en herstelmelding tijdig doet, omdat u anders een boete riskeert van maximaal € 455.

Voor meer informatie over de no risk polis: [algemene informatie no riskpolis](#)

Voor meer informatie over het ziekmelden: [informatie ziekmelding UWV](#)

Loondispensatie Wajong⁵

Wanneer u een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst wilt nemen, dan mag u soms tijdelijk minder dan het minimumloon betalen. U kunt alleen loondispensatie krijgen als de medewerker arbeidsbeperkt is en jonger dan 18 jaar, of als hij een Wajong-uitkering krijgt. Ook moet de medewerker door zijn ziekte of beperking duidelijk minder presteren dan uw andere medewerkers (denk bijvoorbeeld aan een lager tempo). De arbeidsdeskundige van het UWV stelt dit vast.

Het UWV vult het loon van de Wajonger aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij u ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk is het de bedoeling dat de werknemer hetzelfde kan verdienen als andere werknemers.

⁵ Loondispensatie en loonkostensubsidie bij Wajongers worden per 1 januari 2015 anders ingevuld.

Een verzoek tot loondispensatie kan worden ingediend met het formulier aanvraag loondispensatie Wajong via bijgaande link: [formulier Loondispensatie](#)
[Hier vindt u meer informatie over en voor het aanvragen van loondispensatie.](#)

Loondispensatie en loonkostensubsidie Wsw⁶

Detachering

Indien u iemand met een Wsw-indicatie op detacheringsbasis bij u laat werken, dan wordt ook door het SW-bedrijf of het detacherings/re-integratiebedrijf in de detacheringprijs rekening gehouden met eventuele verminderde productiviteit en betaalt u een daaraan aangepast tarief (loondispensatie).

Begeleid werken

Neemt u iemand met een Wsw indicatie in dienst (begeleid werken) vanuit een SW-bedrijf, dan wordt rekening gehouden met de verminderde productiviteit van de medewerker. In dit geval wordt gesproken over loonkostensubsidie. U ontvangt een loonkostensubsidie over het percentage verminderde productiviteit.

Bijvoorbeeld: de salariskosten zijn jaarlijks € 30.000,- inclusief werkgeverslasten. De productiviteit ten opzichte van uw andere werknemers is 70%. Dan ontvangt u jaarlijks een loonkostensubsidie van het SW-bedrijf van € 9.000,-.

Mobiliteitsbonus

Vanaf 1 januari 2013 krijgt u als werkgever een zgn. mobiliteitsbonus als u iemand in dienst met een ziekte of handicap. Dit betekent dat u minder premie voor de werknemersverzekeringen gaat betalen.

U krijgt deze mobiliteitsbonus maximaal 3 jaar. De bonus bedraagt:

- € 7.000 per jaar als u iemand die 50 jaar of ouder is en een uitkering heeft een dienstverband biedt voor ten minste 36 uur per week.
- € 7.000 per jaar als u iemand met een ziekte of handicap een dienstverband biedt van ten minste 36 uur per week en als deze werknemer minimaal het minimumloon verdient.
- € 3.500 per jaar als u iemand met een ziekte of handicap een dienstverband biedt van ten minste 36 uur per week, en als deze werknemer met loondispensatie bij u gaat werken.

In alle gevallen geldt: als de medewerker minder dan 36 uur per week werkt, dan moet de premiekorting evenredig verlaagd worden. De premiekorting kan nooit meer zijn dan het bedrag aan premies dat u betaalt. De korting wordt toegepast voor zolang de dienstbetrekking met die werknemer duurt, maar ten hoogste gedurende de eerste drie jaar vanaf de aanvang van die dienstbetrekking.

De werkgever regelt deze premiekorting met de Belastingdienst. De korting wordt verrekend via de loonaangifte. Meer informatie over de mobiliteitsbonus vindt u op de site van de [Belastingdienst](#) in het handboek loonheffingen 2014, onder 5.11 op pagina 69 e.v.

De Belastingdienst hanteert een andere term voor de Mobiliteitsbonus, namelijk: Premiekorting arbeidgehandicapte werknemers. Zo ook in P-Direkt.

⁶ Loondispensatie bij iemand met een Wsw-indicatie is per 1 januari 2015 niet meer mogelijk. Hiervoor in de plaats ontvangt u een loonkostensubsidie.

NB:

In SAP zit onder Overig, een formulier 'Overige dienstverband wijzigen'. Daaronder zit een zgn. drop down list, waarin *aanvragen premiekorting Wajong* en *aanvragen premiekorting arbeidsgehandicapte* een keuze is. Als u dit aanvinkt, vooropgesteld dat bekend is dat betrokkene een indicatie Wajong of Wsw heeft, zorgt P-Direkt voor de premiekorting bij de Belastingdienst, waardoor de werkgever uiteindelijk lagere loonkosten heeft voor deze werknemer. U hoeft dus vooraf geen toestemming van de Belastingdienst te hebben om de premiekorting toe te passen. Wel kan de Belastingdienst ter controle vragen om een zogenaamde 'doelgroepverklaring'. Deze kan uw medewerker zelf aanvragen bij het UWV of hij kan u machtigen om de [doelgroepverklaring](#) aan te vragen. (Voor nadere informatie kunt u terecht bij uw HRM adviseur.)

Werkplekaanpassingen

Als u wilt beoordelen of een aanpassing van de werkplek voor iemand met een indicatie Wsw of Wajong nodig is en, zo ja, welke aanpassing redelijk is, kunt u zich daarover laten adviseren door één of meer deskundigen van uw arbodienst, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige. Ook kunt hierover in overleg gaan met UWV of het SW-bedrijf.

Als u kosten maakt voor werkplekaanpassingen, dan kunt u daarvoor vooraf subsidie aanvragen bij het UWV. Het UWV beoordeelt of de voorziening ook werkelijk nodig is. Deze subsidie is bedoeld voor hulpmiddelen op de werkplek of aanpassingen aan de inrichting van het gebouw, zoals een aangepast toilet. De werknemer moet een aanstelling hebben van minimaal 6 maanden. Voorzieningen die meeneembaar zijn (bijvoorbeeld een brailleleesregel of een aangepaste bureaustoel), vraagt de medewerker zelf aan.

Hier vindt u meer informatie over werkplekaanpassingen voor Wajongers: [werkplekaanpassingen en vergoedingen](#)

Onderaan de uitleg die u op deze locatie aantreft, staan ook de formulieren waarmee u subsidie voor werkplekaanpassingen en jobcoaching (zie hierna) kunt aanvragen bij het UWV.

Werkplekaanpassingen voor mensen met een Wsw indicatie moeten worden aangevraagd bij het SW-bedrijf en worden ook door het SW-bedrijf betaald.

Jobcoaching

Een Wajonger die extra ondersteuning nodig heeft kan kosteloos begeleiding krijgen van een jobcoach die het UWV inhuurt bij een erkende organisatie. Het UWV bepaalt of een jobcoach noodzakelijk is. Is dat het geval, dan zorgt de jobcoach ervoor dat uw medewerker goed kan functioneren, zonder dat het u veel tijd kost. Gaat een Wajonger bij u aan het werk, dan komt de jobcoach regelmatig langs om hem te begeleiden. De jobcoach zorgt voor een inwerkprogramma en leert de Wajonger nieuwe vaardigheden. Aan het eind van het programma moet uw werknemer zijn taak zelfstandig kunnen uitvoeren. Zijn er toch nog problemen? Dan blijft de jobcoach hulp bieden. De jobcoach bespreekt regelmatig met de werkgever hoe het met de medewerker gaat.

Een jobcoach moet door de Wajonger zelf worden aangevraagd bij het UWV. Voor aanvraag van een jobcoach door de Wajonger: [formulier aanvraag Jobcoach](#)

U kunt in 2014 ook subsidie aanvragen bij het UWV voor een *interne* jobcoach, een medewerker binnen uw organisatie treedt dan op als coach voor de arbeidsbeperkte medewerker. Voor de subsidieregeling, zie: [beleidsregels interne jobcoach 2014](#). Voor de aanvraag van de subsidie bij het UWV dient u het volgende formulier in te vullen: [aanvraagformulier interne jobcoach](#). De UWV site is niet altijd up to date, op het moment van vaststelling van deze brochure wordt nog gesproken over aanvragen voor 2013, ook in het aanvraagformulier. U kunt dat formulier gewoon gebruiken om een aanvraag voor 2014 te doen.

De medewerker met een indicatie Wsw wordt in een nieuwe functie altijd begeleid door een jobcoach. Dit wordt automatisch geregeld vanuit het SW-bedrijf.

NB:

De SW-bedrijven, werkgeverspunten bij het UWV-werkplein en de re-integratiebedrijven kunnen u behulpzaam zijn bij het aanvragen van financiële en praktische tegemoetkomingen.

Plaatsingsvormen

U kunt iemand uit de doelgroep laten werken op basis van een:

- detachering
- aanstelling in tijdelijk dienst, of
- aanstelling in vaste dienst, eventueel voorafgegaan door een proefplaatsing (zie blz. 6).

De hierboven genoemde plaatsingsvormen zijn eerder in deze brochure toegelicht of zijn algemeen bekend. Het onderwerp detachering vraagt nog om nadere toelichting.

Detachering

Een detachering wordt geregeld vanuit een SW-bedrijf, een detacheringsbureau, door sommige re-integratiebureaus en/of uitzendbureaus.

Het voordeel van detachering is dat er geen werkgeverstaken en -lasten zijn doordat de kandidaat in dienst blijft bij het bedrijf van waaruit deze wordt gedetacheerd.

Dat bedrijf blijft dus werkgever en zorgt voor alle administratieve handelingen die samenhangen met een detachering bij het Rijk. De werkzaamheden die het aannemen van iemand uit de doelgroep met zich meebrengen zijn ook voor dat bedrijf. Hierbij valt te denken aan het aanvragen van werkplekaanpassingen, subsidies en communicatie met het UWV.

Het is belangrijk dat u de detachering goed regelt in een detacheringsovereenkomst, die wordt ondertekend door de uitlener (uitzendbureau, detacheringsbureau, re-integratiebureau⁷ of Sociaal Werkvoorzieningsbedrijf) en de inlener (de werkgever in de sector Rijk, u dus).

Zaken die daarin geregeld moeten worden, zijn de periode(n) van de detachering, de hoogte van het tarief rekening houdend met eventuele loonkostensubsidie, de betalingswijze van het tarief, de functie of het werkpakket, de begeleiding tijdens detachering, de mogelijkheden om

⁷ Detacheren vanuit re-integratiebureaus komt zelden voor.

de detachering tussentijds te beëindigen, bijvoorbeeld bij disfunctioneren en plichtsverzuim. U kunt bij uw MVW-contactpersoon een model detacheringsovereenkomst opvragen (zie bijlage 1 bij deze brochure).

Detachering door middel van een uitzendovereenkomst of detacheringsovereenkomst bij een ministerie kan niet oneindig duren.⁸ Artikel 6 lid 7 ARAR regelt het verbod op de zogenaamde 'draaideurconstructie'. Dit is bijvoorbeeld het geval als een ambtenaar voorafgaande aan een tijdelijke aanstelling of tussen twee tijdelijke aanstellingen via een uitzendbureau of detachering wordt ingehuurd om *dezelfde* werkzaamheden binnen dezelfde organisatie te verrichten. Het verrichten van dezelfde werkzaamheden op basis van een uitzendovereenkomst of detachering telt mee voor het bepalen van het aantal tijdelijke aanstellingen en de totale duur van de aanstellingen. Bij meer dan drie tijdelijke aanstellingen (inclusief de uitzendovereenkomst of detachering) of als die aanstellingen meer dan 36 maanden duren, ontstaat bij de vierde verlenging of na 36 maanden van rechtswege een vaste aanstelling. Als iemand na drie tijdelijke aanstellingen (inclusief de uitzendovereenkomst of detachering) of na 36 maanden werkzaam geweest te zijn op (maximaal 3) tijdelijke aanstellingen bij één ministerie, een overstap maakt naar een ander ministerie op basis van een tijdelijke aanstelling (inclusief uitzendovereenkomst of detachering) geldt dat niet als een draaideurconstructie. De aanstelling bij het andere ministerie geldt dan als eerste tijdelijke aanstelling en kan dus opnieuw 2 keer verlengd worden, mits die aanstellingen in totaal niet meer dan 36 maanden belopen. Indien iemand uit de doelgroep voorafgaand aan een tijdelijke of vaste aanstelling op basis van een proefplaatsing bij u heeft gewerkt, telt de periode van de proefplaatsing niet mee voor de berekening van de duur van de aanstellingen.

Voor een detachering vanuit een SW-bedrijf geldt het verbod op de zogenaamde "draaideurconstructie" niet. Een dergelijke detachering kan wel oneindig duren.

Tijdelijke klus of specifieke opdracht

Is het een tijdelijke klus of een specifieke opdracht waar u degene met een indicatie Wsw of Wajong op wilt inzetten?

Dan behoort detachering (Wsw, Wajong), zie hierboven, of 'werken op locatie' (Wsw-er) tot de mogelijkheid.

Werken op locatie (Wsw-er)

Werken op locatie komt vooral in beeld als het gaat om een specifieke opdracht, een opdracht met een kop en een staart waarbij het gaat om projecten waar *een groep* Wsw-ers een opdracht gaat uitvoeren *onder leiding en toezicht van een leidinggevende van het SW-bedrijf*. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan een opdracht om archieven of personeelsdossiers op te schonen.

De Wsw-er:

- blijft in dienst van het SW-bedrijf.
Hierbij gelden dezelfde voordelen als bij detachering, zie hiervoor pagina 4.
- de leiding en toezicht op de werkplek wordt door het SW-bedrijf verzorgd;
- er wordt geen uurtarief maar stuksprijs of 1 tarief voor de hele opdracht, gerekend.

⁸ Deze regels in het ARAR zullen mogelijk op termijn veranderen als gevolg van de afspraken in het Sociaal Akkoord 2013. Daarin is o.a. opgenomen: *De 'ketenbepaling' wordt aangepast. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 6 maanden (nu 3) opvolgen ontstaat bij het 4^e contract of na 2 jaar (nu 3) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*

LET OP

- In het kader van de baangarantieafspraken uit het Sociaal Akkoord van 2013 komt de focus te liggen op mensen met een indicatie Wajong en/of mensen met een indicatie Wsw, waarbij de voorkeur uitgaat naar iemand die op de wachtlijst staat voor een dienstbetrekking bij een SW-bedrijf. Aangezien deze mensen dus niet in dienst zijn bij een SW-bedrijf, kunnen zij niet op detachingsbasis in een baan worden geplaatst bij een reguliere werkgever, zij kunnen alleen op basis van een tijdelijke of vaste aanstelling worden aangenomen.
- Ook vanaf 1 januari 2015 gelden *detacheringen* van mensen met een indicatie Wsw bij een reguliere werkgever als invulling van de baangarantieafspraken uit het Sociaal Akkoord.

Begeleiding van een kandidaat

Zoals eerder aangegeven bij *jobcoaching* onder '*Financiële voordelen, vergoedingen en praktische ondersteuning*', kan het zijn dat een nieuwe medewerker vanwege het UWV een jobcoach krijgt toegewezen. Deze zal dan de nieuwe medewerker op de werkvloer introduceren en een aantal uren per week begeleiden. Deze begeleiding zal in het begin intensiever zijn en na een inwerkperiode afnemen.

De beschikbaarheid van een jobcoach neemt echter niet weg dat de medewerker op de werkvloer ook een leidinggevende of collega als vast aanspreekpunt moet hebben voor dagelijkse, werkgerelateerde, zaken. Een jobcoach is immers maar een beperkt aantal uren beschikbaar.

Dit is natuurlijk des te belangrijker als er geen jobcoach wordt toegewezen door het UWV.

Adequate begeleiding van de kandidaat is essentieel voor het functioneren van die kandidaat. De omvang en intensiteit van begeleiding verschilt uiteraard per kandidaat, er zal altijd maatwerk moeten worden geboden. Iemand met een fysieke beperking heeft een andere begeleidingsvraag dan een kandidaat met een ontwikkelstoornis zoals bv. autisme.

Belangrijk is om vooraf al te kijken of de kandidaat past op de afdeling. Een afdeling kan hectisch zijn of juist rustig, er kunnen veel medewerkers fysiek aanwezig zijn of juist weinig, er zijn vaste werkplekken of flexplekken, de bereikbaarheid van de werkplek is goed of juist niet. Tal van variabelen kunnen ervoor zorgen dat een kandidaat goed of minder goed kan functioneren in de werkomgeving. Het is goed om met de eventuele jobcoach en/of in overleg met de kandidaat te bespreken hoe de afdeling 'eruitziet' en hoe de kandidaat er wel of niet zou kunnen werken. Indien nodig, kunnen werkplekaanpassingen bij het UWV worden aangevraagd. Zie hiervoor pagina 11.

Als er een match is en de kandidaat gaat aan de slag is het van belang dat de leidinggevende:

1) open en eerlijk is naar de kandidaat. Maak geen geheim van het feit dat u als werkgever streeft naar een inclusieve arbeidsorganisatie en dat u betrokkene mede in dat kader aantrekt. Communiceer hierover, in afstemming met de kandidaat, naar de medewerkers van de afdeling.

2) vooraf duidelijke afspraken maakt. Door afgebakende (leer- of werk)doelen en werkzaamheden aan te geven, waarin beide partijen zich kunnen vinden, worden geen scheve, maar realistische verwachtingen gewekt. Een hulpmiddel hierbij kan zijn om naar aanleiding van de volgende vragen een en ander op papier vast te leggen.

- Wat verwacht de leidinggevende van de medewerker? Welke taken en werkzaamheden gaat de medewerker uitvoeren, welke resultaten worden er verwacht? Wanneer ben ik als leidinggevende tevreden? Maak dit zo concreet mogelijk om verwachtingen te kunnen managen en goed te kunnen monitoren of een en ander ook lukt in de praktijk.
- Wanneer moeten de werkzaamheden zijn uitgevoerd (deadlines)?
- Waar gaat de medewerker die taken/werkzaamheden uitvoeren?
- Hoe moeten de werkzaamheden worden uitgevoerd, hoe moet het resultaat worden opgeleverd?
- Wie werken met de medewerker samen?
- Wie wordt de vaste begeleider van de medewerker op de werkvloer en wie is zijn/haar vervanger? Met contactgegevens.
- Wat wil de medewerker leren (leerdoelen)?
- Heeft de medewerker specifieke begeleidingsbehoeften en zo ja, welke?

De mate van detail waarin een en ander wordt vastgelegd, hangt af van de aard van de beperking en het opleidingsniveau van de medewerker.

Vermijd vaag taalgebruik en metaforen. Sommige mensen uit de doelgroep nemen taal namelijk heel letterlijk, dit kan tot onnodige verwarring leiden.

Check bij de medewerker of hij begrepen heeft wat, waar, met wie, wanneer en in hoeveel tijd hij of zij op welke wijze iets moet uitvoeren. Aanbevolen wordt om dit te doen door de medewerker te vragen dit in zijn/haar eigen woorden aan je terug te geven. Ook hierbij is de mate waarin dit nodig is, afhankelijk van de aard van de beperking van de medewerker en zijn of haar opleidingsniveau.

Stem af met de collega-begeleider op de werkvloer wie wat doet in de begeleiding. Het is belangrijk dat de begeleider voldoende tijd krijgt voor de begeleiding.

3) de begeleiding van de kandidaat niet onderschat. Wellicht gaat het in het begin goed en is er weinig begeleiding nodig, dit kan – bijvoorbeeld door ontwikkeling van ziekte of beperking – veranderen in de loop der tijd. Maak tijd om af en toe het functioneren te evalueren en te kijken waar nog behoefte ligt.

Algemeen t.a.v. indiensttreding

Spreek de volgende zaken af met de nieuwe (tijdelijke) medewerker:

- duur proefplaatsing.
Een met een re-integratiebedrijf, UWV of SW-bedrijf overeengekomen proefplaatsing telt niet als tijdelijke aanstelling.
- ingangsdatum aanstelling
- duur van de aanstelling
- grondslag van de aanstelling (ARAR: 6-2-1, 6-2-c, etc.)
- hoeveel uur per week
- werktijden
- salarisschaal
- salaristrede
- of loondispensatie wordt aangevraagd bij het UWV
- welke voorzieningen zullen worden benut / aanpassingen op de werkvloer zullen worden doorgevoerd
- welke werkzaamheden de medewerker gaat vervullen
- wie hij of zij op de werkvloer kan aanspreken in geval van vragen/benodigde begeleiding/inwerken (zorg ervoor dat dit een vaste begeleider is)
- in geval van een medewerker met een indicatie Wsw: geef aan of er sprake is van een terugkeergarantie bij het SW-bedrijf

Meld ook aan de medewerker dat een kopie van een geldig paspoort/ID nodig is om een aanstelling rond te krijgen en dat eveneens een verklaring omtrent gedrag overhandigd moet worden.

Overleg met het SW-bedrijf of er sprake is van een terugkeergarantie als u een medewerker vanuit het SW-bedrijf bij u een tijdelijke of vaste aanstelling wilt geven.

De indiensttreding verschilt qua procedure verder niet van een reguliere tijdelijke of vaste aanstelling.

Tip voor HR ondersteuning: denk aan vinkje in P-Direct (mobiliteitsbonus / premiekorting), zie ook op pagina 10 van deze brochure onder NB.

Verlenging van de aanstelling

Medewerkers die een tijdelijke aanstelling krijgen, vallen onder de Flexwet. Dit betekent dat het contract maximaal 2 keer kan worden verlengd binnen een termijn van 3 jaar. Dus maximaal 3 aanstellingen binnen maximaal 3 jaar.

Als u na afloop van de maximale termijn voor een tijdelijke aanstelling(en) de medewerker 3 maanden en één dag uit dienst laat gaan, kunt u hem of haar opnieuw laten instromen binnen hetzelfde organisatieonderdeel. Bij de berekening van de maximale termijn worden perioden waarin uw medewerker als uitzendkracht of als extern ingehuurde medewerker werkzaam was, meegeteld. De proefplaatsing vanwege het UWV wordt echter niet meegeteld voor de berekening van de maximale termijn, tijdens die periode valt de medewerker nog onder de formele hoede van het UWV en ontvangt een uitkering.

Over de Flexwet en de gevolgen daarvan op het verlengen van tijdelijke aanstellingen, kunt u meer informatie vinden op Rijksportaal onder: [vaste of tijdelijke aanstelling](#)

U kunt de CV's van mensen die bij uw ministerie de maximale termijn voor tijdelijke aanstellingen hebben benut, met hun toestemming, in laten brengen in een interdepartementaal uitwisselingsoverleg via uw contactpersoon MVW (zie bijlage 1). Zo kunnen deze mensen wellicht op een andere plek binnen de Rijksdienst aansluitend aan hun aanstelling bij uw onderdeel aan het werk gaan en hoeven zij dus niet uit te stromen bij de werkgever Rijk.

En uiteraard kunt u ook besluiten de medewerker in vaste dienst te nemen als (de maximale termijn voor een) tijdelijke aanstelling is afgelopen.

WW en Re-integratieverplichtingen

Indien u iemand met een indicatie Wajong een tijdelijke of vaste aanstelling biedt, gelden na afloop van de aanstelling dezelfde rechten en plichten ten aanzien van WW- en re-integratie als voor reguliere medewerkers. Voor u als werkgever betekent dit dat u WW- en re-integratieplichtig bent. Het UWV keert de WW uitkering uit aan de ex-medewerker en verhaalt deze op u als werkgever. Tevens heeft u ten aanzien van de ex-medewerker een re-integratieplicht. Het EC O&P, cluster In- Door en Uitstroom (IDU) faciliteert de Rijksoverheid op dit gebied. Voor advies kunt u mailen naar: Paul.Daniels@rijksoverheid.nl Wanneer u iemand met een indicatie Wajong of Wsw zonder terugkeergarantie bij een SW-bedrijf een tijdelijk dienstverband aanbiedt, kunt u in de aanstellingsbrief de volgende passage opnemen:

Werk en Inkomen na ontslag

Als u niet meteen aansluitend op uw tijdelijke aanstelling bij de Rijksdienst een nieuwe baan hebt, kunt u zich inschrijven voor werk en een WW-uitkering aanvragen bij UWV via werk.nl. UWV beoordeelt de aanvraag en beslist of u een (tijdelijke) uitkering krijgt. Heeft u geen internet? Dan kunt u ook langsgaan bij een vestiging van UWV. Neem een geldig paspoort of geldige identiteitskaart mee. Voor meer informatie kunt u ook bellen met UWV Telefoon Werknemers via 0900 - 92 94 (lokaal tarief). UWV Telefoon Werknemers is bereikbaar op werkdagen van 8.00 tot 17.00 uur.

Als u na afloop van de tijdelijke aanstelling niet opnieuw een tijdelijke aanstelling aanbiedt, raden wij u aan bovenstaande passage nog eens te herhalen in de brief waarin u bevestigt dat de tijdelijke aanstelling afloopt en niet wordt verlengd of omgezet in een vaste aanstelling.

Voor een medewerker met een indicatie Wsw waarvan een tijdelijk of vast dienstverband afloopt c.q. wordt beëindigd (anders dan wegens pensionering) en die geen terugkeergarantie heeft bij het SW-bedrijf bent u niet WW- en re-integratieplichtig. Het UWV draagt de lasten van de WW-uitkering en draagt eveneens zorg voor de re-integratie van de medewerker.

Hoe verder na 1 januari 2015?

De afspraken uit het Sociaal Akkoord 2013 zijn uitgewerkt in de Participatiewet welke wet per 1 januari 2015 in werking treedt. Verder ligt de Ontwerp Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (eerder aangekondigd als de Quotumwet) ter behandeling voor in de Tweede kamer. Ook deze wet kent een beoogde inwerkingtreding per 1 januari 2015.

Eind 2014 zal een nieuwe brochure worden verspreid waarin de regelgeving uit de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten zal zijn verwerkt. Aangezien gemeenten voor een groot deel verantwoordelijk zullen worden voor de doelgroep en daarbij veel beleidsvrijheid krijgen, is de verwachting dat de mogelijkheden voor de invulling van het inclusief werkgeverschap ook zullen wijzigen, o.a. op het punt van de voorzieningen en tegemoetkomingen aan de werkgever.

Het EC O&P

Het Expertisecentrum Organisatie en Personeel kan u een groot deel van bovengenoemde werkzaamheden uit handen nemen.

U kunt hierbij denken aan:

- het geven van voorlichtingsbijeenkomsten over doel, inhoud en vormgeving van het maatschappelijk verantwoord werkgeverschap;
- het uit handen nemen van de voorbereidende werkzaamheden om tot daadwerkelijke plaatsing van mensen met een indicatie Wajong en/of Wsw te komen, zoals werving en selectie;
- het aanvragen van diverse subsidies waarvan de organisatie gebruik kan maken bij het plaatsen van mensen met een indicatie;
- het uitvoeren van onderzoek naar de mogelijkheden binnen uw organisatie(onderdeel) om voor mensen uit de doelgroep extra banen te scheppen (jobcarving of jobcreation al dan niet via de methode Integraal Herontwerp Werkprocessen);
- de ondersteuning en intervisie van de doelgroep, van de leidinggevendenden en van collega's /mentoren;
- het volgen van een training Begeleiding van medewerkers met een arbeidsbeperking, voor leidinggevendenden (half dagdeel) of een training Begeleiding van medewerkers met een arbeidsbeperking voor collega's /mentoren;
- advisering op het gebied van leren naar vermogen van de doelgroep;
- advisering over het begeleiden naar ander werk binnen de Rijksoverheid of daarbuiten
- matchingsoverleg bij afloop van een (tijdelijk) dienstverband;
- WW-casemanagement.

Neem voor meer informatie hierover contact op met Ingrid Beumer: Ingrid.Beumer@rijksoverheid.nl

Vragen

Als u nog vragen heeft naar aanleiding van deze brochure kunt u contact opnemen met de contactpersoon van uw ministerie (bijlage 1).

Bijlage 1**Lijst van contactpersonen MVW op de ministeries**

<i>Ministerie</i>	<i>Contactpersoon</i>	<i>Telefoonnummer</i>	<i>e-mailadres</i>
AZ	Liesbeth Sanders	070-356 4821	e.sanders@minaz.nl
BZK	Nettie Olsthoorn	06-46105046	nettie.olsthoorn@minbzk.nl
BZ	Lous Suurmeijer Gertie Mulder	070-3485630 070-3487187	lm.suurmeijer@minbuza.nl gertie.mulder@minbuza.nl
EZ	Ad Rehorst Linda Aarbodem	06- 21809727 070 -3785649	a.m.rehorst@minez.nl l.e.aarbodem@minez.nl
FIN	Jacqueline Suurd	070-342 8512	j.suurd@minfin.nl
Belastingdienst	Ronald Duerinck contactpersoon Interdepartementaall Anne-Marie Oostermeijer Intern Belastingdienst	070-3427797 06-527 833 14 0618600175	r.duerinck@minfin.nl am.oostermeijer@belastingdienst.nl
V&J	Rob Borns Thecla Kamphuis	06-53743466 06-48586772	r.g.borns@minvenj.nl t.j.m.kamphuis@minvenj.nl
V&J/DJI	Bert Gritter	06- 5757 1881	b.gritter@dji.minjus.nl
V&J/IND	Mariëlle Hermans	06-227 16448	EHP.Hermans.Cloosen@ind.minvenj.nl
OCW	Susanne Haije	06-38825164	s.c.b.haije@minocw.nl
SZW	Ana de Koning	070-333 6031	AdKoning@minszw.nl
I&M	Rita Avontuur Joop Verboom	070-4566872 06-150 17521	rita.avontuur@minienm.nl Joop.verboom@minienm.nl
I&M/RWS	Thea van den Berg	088-7971033	Thea.vanden.berg@rws.nl
VWS	Frederique van der Poll	06-38825164	fn.vd.poll@minvws.nl
Tweede Kamer	Ilse Borg Marina de Leeuw	070-3183408 070-3182202	i.borg@tweedekamer.nl M.dLeeuw@tweedekamer.nl
Algemene Rekenkamer	Jose Brands	070-3424117	J.Brands@rekenkamer.nl
Raad van State	Cees Diependaal Leonie van der Mije	070-4264415 070- 4264048	c.diependaal@raadvanstate.nl L.vandermije@RaadvanState.nl

Bijlage 2: Lijst van regionale contactpersonen UWV Werkbedrijf

Arbeidsmarktregio	Contactpersoon	Locatie	E-mailadres
Achterhoek	Herbert Kerperien	Doetinchem	Herbert.Kerperien@uwv.nl
Drechtsteden	Gert Bruning	Dordrecht	Gert.bruning@uwv.nl
Drenthe	Jolanda Smeenge	Emmen	jolanda.smeenge@uwv.nl
Flevoland	Anne Douma	Almere	Anne.douma@uwv.nl
Friesland	Erwin van Riet	Leeuwarden	Erwin.vanriet@uwv.nl
Gooi- en Vechtstreek	Luuk Wegman	Hilversum	Luuk.wegman@uwv.nl
Groningen	Margot Banus	Groningen	Margot.banus@uwv.nl
Groot Amsterdam	Marinus Nolet	Amsterdam	Marinus.nolet@uwv.nl
Haaglanden	Bart Weber	Den Haag	Bart.weber@uwv.nl
Holland Rijnland	Jan Heshusius	Leiden	jan.heshusius@uwv.nl
IJsselvechtstreek	Dennis Beks	Zwolle	dennis.beks@uwv.nl
Midden-Brabant	Adele van Vliet	Tilburg	adele.vanvliet@uwv.nl
Midden-Gelderland	Paula ter Braak	Arnhem	paula.tebraak@uwv.nl
Midden-Holland	Harriet Loos	Gouda	harriet.loos@uwv.nl
Midden-Utrecht	Hassan Kaddouri	Utrecht	hassan.kaddouri@uwv.nl
Noord- en Midden-Limburg	Roger Geurden	Venlo	roger.geurden@uwv.nl
Noord-Holland Noord	Ron Spaans	Alkmaar	Ron.spaans-01@uwv.nl
Noordoost-Brabant	Glenn van Dijk	Den Bosch	Glenn.vandijk@uwv.nl
Oost-Utrecht	Arien Poutsma	Amersfoort	arien.poutsma@wgsp.nl
Rijnmond	Cees de Bruin	Rotterdam	cees.debruin@uwv.nl
Rivierenland	Jessy van den Heuvel	Tiel	jessy.vandenheuvel@uwv.nl
Stedendriehoek	Henk Nieuwenhuis	Apeldoorn	Henk.nieuwenhuis@uwv.nl
Twente	Leo Kiewik	Enschede	Leo.kiewik@uwv.nl
West-Brabant	Ingemar Witberg	Breda	ingemar.witberg@uwv.nl
Zaanstreek/Waterland	Anton Janssen	Zaanstad	anton.janssen@uwv.nl
Zeeland	Linda Christis	Goes	linda.christis@uwv.nl
Zuid-Gelderland	Suzan de Boer	Nijmegen	suzan.deboer-01@uwv.nl
Zuid-Kennemerland	Dennis de Hoop	Haarlem	dennis.dehoop@uwv.nl
Zuid-Limburg	Rob Reijnders	Heerlen	Rob.Reijnders@uwv.nl
Zuidoost-Brabant	Jeroen Smets	Eindhoven	jeroen.smets@uwv.nl
Landelijk WSP	Marjolijn Berend	Amsterdam	Marjolijn.berend@uwv.nl