



2^e Spoor proces WEP met aansluitend detachering

1. Vaststelling: Medewerker is ziek en zal niet meer herstellen voor eigen werk en er is geen herplaatsing mogelijk in passend werk bij de eigen werkgever. Een en ander is vastgesteld door de BA en aan de hand van FML/Inzetbaarheidsprofiel door de arbeidsdeskundige vastgelegd in een arbeidsdeskundige rapportage.

2. Spoor 2 is ingezet

3. CV kandidaat aanbieden aan geïnteresseerden waar passende WEP (WerkErvaringsPlek) / vacature ruimte is. Vacatures/WEP en verdere informatie kunnen alle deelnemende organisaties plaatsen op www.zorgnetlimburg.nl/vervolgstap. Dit is een afgeschermd omgeving welke met een wachtwoord geopend kan worden. Het wachtwoord wordt verstrekt aan de contactpersonen van de deelnemende organisaties. De vacatures worden door de deelnemende zorgorganisaties zelf geplaatst middels een persoonlijke inlogcode voor het dashboard van Zorgnet Limburg. Een handleiding hiervoor wordt verstrekt aan diegene die deze specifieke vacatures gaat plaatsen.

Verdere informatie (content) kan via mail aangeleverd worden bij Marieke van Oers, m.vanoers@zorgaanzet.org. Via dit mailadres kan ook een persoonlijke inlogcode voor het plaatsen van vacatures worden aangevraagd.

4. Indien CV passend, gesprek met kandidaat

5. Na een positief gesprek met de kandidaat op basis van een WEP (max. 3 maanden op kosten van de aanbieder (uitlener) uitlenen aan inlener met de intentie dat wanneer de evaluaties (die zijn opgenomen in de WEP-overeenkomst) positief zijn en de kandidaat indien mogelijk * tot einde wachttijd gedetacheerd wordt bij de inlener en aansluitend een arbeidsovereenkomst ontvangt van minimaal 6 maanden (keuze inlener). Ook wordt dan het nieuwe salaris afgesproken, hierbij rekening houdend met de richtlijnen van het UWV (passende arbeid met minimaal 65% verdien capaciteit).

* Afhankelijk van de periode van detachering binnen de 104 weken mogen er ondanks de detachering:

- Geen kansen op ander werk gemist worden
- Blijven spoor 1 en 2 doorlopen (sollicitatieverplichtingen - acceptatie andere baan)
- Uitgangspunt detachering bij medewerker in een vroeg stadium binnen de 104 weken moet eerder leiden tot een structurele plaatsing



(6 maanden arbeidsovereenkomst) – daarover maken uit- en inlener concrete afspraken daar conform de richtlijnen van het UWV de kortste route naar structureel werk gelopen dient te worden. Deze spelregels staan niet in de werkwijzer Poortwachter maar wel in de interne richtlijn (handboek) van het UWV en het UWV handelt conform.

6. Na ontvangst beschikking UWV door uitlener neemt uitlener contact op met inlener en medewerker en worden er definitieve afspraken gemaakt over einde detachering, arbeidsvoorwaarden en start bij nieuwe werkgever. De gemaakte afspraken worden geformaliseerd in een arbeidsovereenkomst.

Het is bij stap 5 en 6 uitdrukkelijk de intentie dat de 3 partijen (uitlener, inlener en kandidaat) komen tot een positief resultaat. Rekening houdend met het juridisch kader heeft de laagdrempelige samenwerking juist de bedoeling dat partijen ook maatwerk kunnen blijven afspreken. Elke casus is immers situationeel en vraagt vooraf om andere afspraken. Genoemde voorbeelden zijn bijvoorbeeld: evaluatiemomenten ook tijdens detacheringsfase, afspraken over (gedeelde) opleidingskosten, inzet transitie middelen (deels) voor bijvoorbeeld opleiding i.o.m. kandidaat.

7. Tijdens de detachering worden de gewerkte uren door uitlener gedeclareerd op basis van daadwerkelijk gewerkte uren waarbij het uurtarief wordt gehanteerd dat de betrokkene na afloop van detachering gaat ontvangen. Inlener geeft elke maand de daadwerkelijk gewerkte uren door aan uitlener. Uitlener stuurt hiertoe een factuur aan inlener waarin ook opgenomen de reiskosten woon-werkverkeer.

8. Uitlener beëindigt de AO met medewerker, bij voorkeur middels een VSO. Inlener formaliseert indiensttreding met kandidaat.