

# RAAMWERK VOOR WERKAFSPRAKEN

## tussen werkgevers en arbeidsmarktregio's/gemeenten



DE  
NORMAALSTE  
ZAAK

Voor u ligt een overzicht met uitgangspunten voor werkafspraken tussen werkgevers en arbeidsmarktregio's (AMR's) bij het plaatsen van werknemers met een arbeidsbeperking. Dit overzicht is gemaakt door De Normaalste Zaak (DNZ) samen met tien arbeidsmarktregio's, dertig werkgevers en UWV. De samenwerkingsafspraken zijn gebaseerd op wederzijds vertrouwen en hebben geen juridische status of gedefinieerde looptijd (stoppen kan altijd).



### Eén aanspreekpunt/contactpersoon

Per werkgever en arbeidsmarktregio (waarin de gemeenten en UWV samenwerken) voor een goede samenwerkingsrelatie.

- Aanspreekpunt kan zelf handelen en is aanspreekbaar op proces en resultaat.
- Helderheid over achtervang/vervanging bij verlof/wisselingen.
- Afspraken over de snelheid en kwaliteit van het proces en de intenties ten aanzien van duurzaamheid en doorstroom in werk.



### Werving & selectie

Concrete afspraken over procedure voor uitzetten vacatures en sollicitatieprocedure.



### Onboarding

Proefplaatsing of forfaitaire loonkostensubsidie.

- De intentie van de werkgever is om de persoon na een succesvolle proefplaatsing een arbeidscontract te bieden.
- Twee opties voor onboarding, in overleg met gemeente/AMR:
  - standaard proefplaatsing van 2 maanden (uitzonderingen mogelijk, bijv. als kandidaat meer tijd nodig heeft). Loonwaarde al tijdens de proefplaatsing bepalen, zodat na proefplaatsing het dienstverband direct in kan gaan.
  - werkgever ontvangt eerste 6 maand Forfaitaire LKS 50%. Mogelijk bij duidelijke gevallen verfijnen met keuze tussen 30%/50%/70%.



### Loonwaardebepaling

Gebeurt in de praktijk, betrek en erken inbreng van de werkgever; intentie is om er samen uit te komen.

- Een duidelijke uniforme plek voor alle formulieren creëren.
- Afspraken maken over betalingstermijnen en betalingskenmerken.
- Na 6 maanden een loonwaardebepaling laten plaatsvinden, en keuze uit staffel (bijv. 30%/50%/70%) welke langere tijd geldig blijft.
- Beperk het aantal loonwaardemetingen: één keer na 6 maanden, daarna pas weer na 1,5 jaar of 5 jaar. Tenzij de productiviteit in een eerder stadium aanzienlijk vermindert, bijv. wegens ziekte.



### Jobcoaching/begeleiding

Behoeft werknemer en werkgever leidend in keuze.

- Mogelijkheden zijn:
  - interne jobcoaching
  - een externe partij
  - een jobcoach vanuit de gemeente
  - Geen urenminimum
- Bij noodzaak (na 3 jaar) de mogelijkheid langdurige jobcoaching bieden; sommige beperkingen leiden tot blijvende kwetsbaarheid.
- Afspraken over verwijzing naar gemeentelijke ondersteuning als niet-werkgerelateerde problemen impact hebben op het functioneren van de medewerker of als er vragen zijn over gevolgen van indiensttreding op financieel gebied voor werknemer (bijv. vervallen huursubsidie).



### Ziekte

- Procedure overeenkomen voor het melden van ziekte en doorbetaling bij ziekte (no-risk).
- Versimpel de administratie voor de no-risk polis. Bereken bijv. de gemiddelde loonwaarde op jaarbasis en verreken dan hoeveel de werkgever terugkrijgt.



### Afloop contract

Gemeente als regisseur re-integratie; zowel bij 3 maanden WW als bij werk naar werk.



### Scholingsbudget (optioneel)

Afspraken over de (gezamenlijke) verantwoordelijkheid voor het scholen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om ze gereed te maken voor werk.