

## Bijlage 1

**Reintegratiemiddelen**

Chronologische volgorde van reïntegratiemiddelen, die ingezet kunnen worden tijdens het Van Werk Naar Werk-traject, hieronder volgt een beknopt overzicht:

1. arbeidsmarktprofiel
2. opstellen portfolio
3. afspraken sollicitatieactiviteiten
4. sollicitatietraining
5. training/ opleiding/scholing
6. duaal leertraject
7. stage
8. proefplaatsing
9. detachering
10. vrijwilligerswerk
11. eigen bedrijf

Op de volgende pagina's worden bovengenoemde instrumenten uitvoeriger beschreven.

- **Arbeidsmarktprofiel**

Als vertrekpunt voor de in te zetten reïntegratie-instrumenten stelt de ambtenaar een arbeidsmarktprofiel op. Een arbeidsmarktprofiel is een persoonlijk, professioneel profiel van de ambtenaar. Dit profiel bestaat uit verschillende aspecten zoals: de (gevolgde) opleidingen, werkervaring, competenties, eigenschappen, motivatie en ambities. De loopbaanadviseur bespreekt met de ambtenaar welke van de onderstaande aspecten aan bod moeten komen in het arbeidsmarktprofiel.

- **Opleiding en werkervaring**

De ambtenaar brengt zijn gevolgde opleidingen en de opgedane werkervaring in kaart in een curriculum vitae.

- **Motivatie en competenties**

De ambtenaar brengt zijn (professionele) motivatie in kaart. Op de website van het UWV WERKbedrijf is een vragenlijst te vinden waarmee de ambtenaar kan testen over welke zogenaamde werkwaarden hij beschikt (zie [www.werk.nl](http://www.werk.nl)).

Daarnaast kan het zinvol zijn aandacht te besteden aan de competenties van de ambtenaar. Competenties zijn persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden die nodig zijn om bepaalde functies goed te kunnen uitoefenen. Op de website van het UWV WERKbedrijf is informatie te vinden over competenties ([www.werk.nl](http://www.werk.nl)). Ook kan de procedure Erkenning Verworven Competenties (EVC) worden gevolgd. Met EVC wordt de erkenning, waardering en verdere ontwikkeling beoogd van wat een individu heeft geleerd in elke mogelijke leeromgeving: in omgevingen zoals op school of thuis. Een EVC-procedure bestaat uit twee onderdelen:

- a. een inhoudelijk deel: het proces van het inzichtelijk maken en toetsen van verworven competenties;
- b. een formeel deel: het proces van formele erkenning van verworven competenties in de vorm van het verlenen van vrijstellingen, certificaten of diploma's.

Meer informatie over EVC is te vinden op: [www.kenniscentrumevc.nl](http://www.kenniscentrumevc.nl).

- Gewenste functie(s)

De ambtenaar maakt duidelijk in welke functie(s) hij aan de slag wil. Het doel van het Van Werk Naar Werk-traject is immers het zo snel mogelijk vinden van een nieuwe functie of werkring/baan voor de ambtenaar. De loopbaanadviseur, leidinggevende en ambtenaar bespreken of de ambitie van de ambtenaar haalbaar is aan de hand van de door hem gevolgde opleidingen, werkervaring, competenties, persoonlijke eigenschappen en motivatie.

Als de ambtenaar niet precies weet in wat voor soort functie hij aan de slag wil, kan hij op de website van het UWV WERKbedrijf een interessevragenlijst invullen. Deze vragenlijst helpt de ambtenaar met het beantwoorden van de vraag wat hij wil ([www.werk.nl](http://www.werk.nl)). Ook kan een loopbaanadviseur of een beroepskeuzetest uitkomst bieden. Er zijn diverse mogelijkheden om een beroepskeuzetest af te leggen. Op het internet zijn veel beroepskeuzetests beschikbaar (gratis of betaald). Het is ook mogelijk te kiezen voor een beroepskeuzetest die wordt afgenomen door een (externe) professional.

Soms moet de ambtenaar eerst nog een (vervolg)opleiding volgen voordat hij geschikt is voor de gewenste functie. De loopbaanadviseur/leidinggevende bespreekt dan met de ambtenaar of de ambitie van de ambtenaar haalbaar en wenselijk is (zie het kopje 'Opleiding/scholing').

Er zijn verschillende constructies mogelijk die de zoektocht naar een nieuwe baan kunnen bespoedigen. Deze constructies zijn: een duaal leertraject, een stage, een proefplaatsing of een detachering. Deze worden verderop nader toegelicht.

In het Van Werk Naar Werk-contract kan een termijn worden opgenomen die de ambtenaar mag aanhouden voor zijn zoektocht naar de gewenste functie. Als de ambtenaar binnen die termijn geen nieuwe baan heeft gevonden, dan worden de zoekcriteria verruimd. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager. Bij ontslag wegens reorganisatie gelden de afspraken die in deze regeling zijn opgenomen. In het Van Werk Naar Werk-contract wordt ook het geografische zoekgebied vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de woonplaats van betrokkene. Naarmate de zoektocht naar de andere baan langer duurt, kan het geografische zoekgebied worden verruimd.

- Opstellen portfolio

De ambtenaar kan een eigen portfolio opstellen. Een portfolio is een uitgebreide map waarin de ambtenaar kan laten zien welke opleiding, ervaring en competenties hij heeft. Waar nodig kan de werkgever behulpzaam zijn bij het opstellen van de portfolio.

- Afspraken sollicitatie-activiteiten

Loopbaanadviseur/leidinggevende en ambtenaar maken afspraken over de te verrichten sollicitatie-activiteiten. Hierbij kunnen de sollicitatie-verplichtingen uit de WW als richtlijn dienen.

Het UWV WERKbedrijf stelt ook instrumenten ter beschikking aan ambtenaren waarmee zelf naar werk kan worden gezocht (zie [www.werk.nl](http://www.werk.nl)).

- Sollicitatietraining

Loopbaanadviseur/leidinggevende en ambtenaar bespreken of de ambtenaar voldoende is toegerust om te solliciteren. Als de ambtenaar begeleiding nodig heeft bij het solliciteren, kan een interne/externe sollicitatietraining worden gevolgd. Dat kan onder meer bij het UWV WERKbedrijf

Het UWV WERKbedrijf biedt gratis workshops sollicitatietrainingen aan. Het UWV WERKbedrijf kan eventueel ook ondersteuning bieden die is gericht op het versterken van de eigen zoek- en

sollicitatieactiviteiten, bijvoorbeeld via een workshop. Ook zijn er op de website van het UWV WERKbedrijf handige tips te vinden over solliciteren voor de ambtenaar ([www.werk.nl](http://www.werk.nl)).

- Opleiding/scholing

De leidinggevende en de medewerker actualiseren de afspraken in het persoonlijk ontwikkelplan (POP) over opleidingen en scholing.

In bepaalde gevallen is het noodzakelijk dat de ambtenaar scholing of een opleiding volgt voordat hij kan gaan zoeken naar een (gewenste) functie. De volgende punten zijn van belang:

- a. de ambtenaar kan niet zonder opleiding of scholing een (gewenste) functie uitoefenen. De voorgestelde opleiding of scholing is daartoe een adequaat middel; en
- b. de opleiding of scholing is relevant voor de arbeidsmarkt.

De loopbaanadviseur/leidinggevende en de ambtenaar gaan na of de gewenste functie en het daarbij behorende opleidingsniveau past bij de vooropleiding, werkervaring en vaardigheden van de ambtenaar.

Soms kan een opleiding meer tijd in beslag nemen dan de voor de ambtenaar geldende reïntegratiefase. Over de consequenties hiervan (zoals bijvoorbeeld de kosten) maken de loopbaanadviseur,/leidinggevende en de ambtenaar afspraken. De directeur beslist.

- Duaal leertraject

Duale leertrajecten zijn combinaties van leren en werken. De ambtenaar leert vooral op de werkplek. Duaal leren is een belangrijk instrument om een ambtenaar hoger op te leiden. Door werkend te leren en lerend te werken kan het gemakkelijker zijn een baan te vinden en te houden. Een duaal leertraject kan deel uitmaken van een opleiding. Soms bieden loopbaanadviseur/leidinggevende zelf duale leertrajecten aan.

Bij het aangaan van een duaal leertraject moeten afspraken worden gemaakt tussen de gemeentelijke loopbaanadviseur/leidinggevende, ambtenaar, de onderwijsinstelling en de feitelijke werkgever. Aandachtspunten hierbij zijn:

- de duur van het traject;
- de aard van de opleiding en de werkzaamheden;
- de uitoefening van het feitelijk werkgeverschap (werktijden, verlof etc.);
- schade en aansprakelijkheid;
- het uitbetalen van een vergoeding aan de werkgever;
- het aanbod van een functie door de feitelijke werkgever bij een geslaagd traject.

#### Stage

Het lopen van een stage is een middel voor de ambtenaar om inzicht te krijgen in de praktijk van een bepaalde organisatie of bedrijf en vice versa. Er zijn verschillende redenen voor het lopen van een stage:

- a. de ambtenaar wil mogelijk aan de slag in een andere sector maar wil daarvoor eerst stage lopen zodat hij kennis kan maken met de beroepsactiviteit.
- b. de ambtenaar volgt een opleiding en moet verplicht stage lopen.

Bij het aangaan van een stage moeten afspraken worden gemaakt tussen de gemeentelijke loopbaanadviseur/leidinggevende, de ambtenaar en de werkgever waar de stage wordt gelopen.

Aandachtspunten hierbij zijn:

- de duur van het traject;
- de aard van de werkzaamheden;
- de uitoefening van het werkgeverschap tijdens de stage (werktijden, verlof etc.);
- schade en aansprakelijkheid;

-het uitbetalen van de stagevergoeding aan de werkgever;

- Proefplaatsing

Als een functie is gevonden, kan een zogenaamde proefplaatsing worden afgesproken. Een proefplaatsing verschilt met de detachering omdat de andere werkgever niet voor de werkzaamheden betaalt. Doel van de proefplaatsing is dat de ambtenaar bij een geslaagde proef uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever.

Bij het aangaan van een proefplaatsing moeten afspraken worden gemaakt tussen de gemeentelijke werkgever, de ambtenaar en de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt. Aandachtspunten hierbij zijn:

- de maximale periode van de proefplaatsing;
- de aard van de werkzaamheden;
- de uitoefening van het feitelijk werkgeverschap (werktijden, verlof etc.);
- schade en aansprakelijkheid;
- het aanbod van een functie door de feitelijk werkgever bij een geslaagde proef.

- Detachering

Als een passende functie is gevonden bij een organisatie of een bedrijf kan met deze werkgever een detacheringsovereenkomst worden gesloten. Doel van de detachering is dat de ambtenaar uiteindelijk in dienst treedt bij die andere werkgever. Als de ambtenaar gedetacheerd wordt moet een detacheringsovereenkomst worden gesloten tussen de gemeentelijke werkgever, de ambtenaar en de werkgever die de ambtenaar inleent. In deze overeenkomst zijn onder andere afspraken opgenomen over de duur van de detachering, het uitbetalen van vergoedingen aan de gemeentelijke werkgever, afspraken over de aansprakelijkheid en het aanbod van een arbeidsovereenkomst of aanstelling bij een geslaagde detachering.

### Vrijwilligerswerk

In sommige gevallen kan de ambtenaar nog niet aan de slag in een betaalde functie.

Loopbaanadviseur/leidinggevende en ambtenaar kunnen dan afspreken dat de ambtenaar vrijwilligerswerk gaat verrichten. Hierbij is het van belang dat deze werkzaamheden geen strijd opleveren met het doel: zo snel mogelijk aan de slag in een betaalde baan.

Onder vrijwilligerswerk wordt verstaan: onbetaalde en onverplichte activiteiten binnen een organisatie die een ideële doelstelling heeft of een maatschappelijk nut nastreeft, welke activiteiten doorgaans een aanvullend karakter hebben op bestaande voorzieningen.

Voor de afbakening van het begrip vrijwilligerswerk is het van belang dat het gaat om activiteiten:

- die gebruikelijk onbetaald zijn;
- die geen winstoogmerk hebben; en
- die een algemeen maatschappelijk nut dienen.

Voorbeelden zijn activiteiten voor kerkelijke en levensbeschouwelijke organisaties, activiteiten voor niet-commerciële winkels (zoals rechts- en wetswinkels, onderwijswinkels en gezondheidswinkels), activiteiten in bejaarden- en verpleegcentra, activiteiten in de maatschappelijke dienstverlening, activiteiten voor een sportvereniging en activiteiten in de gezondheidszorg.

Bij het aangaan van vrijwilligerswerk moeten afspraken worden gemaakt tussen de gemeentelijke loopbaanadviseur en/ of reïntegratiebureau/leidinggevende, de ambtenaar en de desbetreffende organisaties waar het vrijwilligerswerk verricht gaat worden. Aandachtspunten hierbij zijn:

- de maximale periode van het vrijwilligerswerk;
- de aard van de werkzaamheden;

- de uitoefening van het feitelijk werkgeverschap door de desbetreffende organisatie (werktijden, verlof etc.);
- de schade en aansprakelijkheid;
- het uitbetalen van de vrijwilligersvergoeding aan de werkgever.

- Eigen bedrijf

Een ambtenaar kan ook de wens hebben een eigen bedrijf te beginnen in plaats van te zoeken naar een betaalde functie. De ambtenaar en de werkgever bekijken samen of de start van een eigen bedrijf een haalbare ambitie is en of het starten van een eigen bedrijf de beste weg is naar (duurzame) betaalde arbeid. Het is ook mogelijk dat de ambtenaar het starten van een eigen bedrijf combineert met het zoeken naar een geschikte functie. Van belang is dat uiteindelijk de terugval op een uitkering wordt voorkomen. Als de kans op het succesvol starten van een eigen bedrijf niet groot is en de ambtenaar beter een betaalde baan kan verwerven die aansluit bij de gevolgde opleidingen, opgedane werkervaring, competenties en interesses, kan dat reden zijn in het Van Werk Naar Werk-contract niet te kiezen voor het opstarten van een eigen bedrijf.

Het UWV WERKbedrijf heeft een test waarmee de ambtenaar kan onderzoeken of het zelfstandig ondernemerschap iets voor hem is (zie [www.werk.nl](http://www.werk.nl)).

- Onderzoekperiode

Als vastgesteld wordt dat het starten van een eigen bedrijf een haalbare ambitie is, geeft de werkgever de ambtenaar de gelegenheid hiermee aan de slag te gaan. Samen met de ambtenaar kan een periode worden vastgesteld waarin de ambtenaar zich oriënteert op de mogelijkheden een eigen onderneming te starten, dit heet een zogenaamde onderzoekperiode. De werkgever en de ambtenaar maken afspraken over de resultaten die deze onderzoekperiode moet opleveren. Hierbij kan gedacht worden aan: een ondernemingsplan, inzicht in de financiering en de ondernemingsrisico's. Ook kan een marktonderzoek en/of haalbaarheidsonderzoek worden afgesproken.

- Startperiode

De werkgever spreekt (na de onderzoekperiode) een startperiode af. Tijdens deze startperiode maakt de ambtenaar daadwerkelijk een start met de eigen onderneming. De werkgever bespreekt met de ambtenaar aan de hand van de uitkomsten uit de onderzoekperiode of de start van een eigen bedrijf de beste weg is naar (duurzame) arbeid voor de ambtenaar. Als dat toch niet het geval blijkt te zijn, ligt het voor de hand geen startperiode af te spreken.