



re-integratiediensten

Efficiënt Inkopen

MODULE INKOOP RE-INTEGRATIE	93
Inleiding	94
1. Voordat u het inkooptraject start.....	94
1.1 Afbakening	94
1.2 Wettelijk Kader	95
1.3 Basale overwegingen vooraf.....	97
1.4 Uw ambities op re-integratiegebied	99
2. Start inkooptraject: uw eigen situatie in beeld	101
3. Opstellen van uw offerte aanvraag	102
3.1. Procedure en tijdsplan inkooptraject	102
3.2. Contactpersonen en communicatie	102
3.3. Gevraagde dienstverlening	103
3.4. Programma van eisen	103
3.5. De wijze van beoordelen en vergelijken van het aanbod	107
4. Verkennen van de markt van re-integratiebedrijven.....	108
4.1 Inleiding	108
4.2 Wat, bij wie en waarom?	108
5. Het proces van selecteren, gunnen en afwijzen.....	111
5.1. Selectie van re-integratiebedrijven	111
5.2. Beantwoorden van vragen van re-integratiebedrijven	111
5.3. Beoordelen van de offertes en presentaties	111
5.4. Gunnen van de opdracht.	112
6. Afspraken maken en contracteren.....	113
6.1. Contract.....	113
6.2. SLA	113
6.3. Ondertekenen en informeren	114
7. Monitoren en evalueren re-integratietrajecten	115
Bijlage 1 IRO	116
Bijlage 2 Financiële aspecten van re-integratie	120
Bijlage 3 Vaststelling Inkoopbestek voor individuele re-integratietrajecten	122
Bijlage 4 Voorbeeld tijdsplan inkopen re-integratietrajecten	124
Bijlage 5 Checklist Programma van eisen Re-integratiebedrijf	125
Bijlage 6 Voorbeelden resultaatafspraken (bonus-malus) en no-cure-less-pay	127
Bijlage 7 Onderdelen inkooptraject Re-integratietrajecten.....	128

MODULE INKOOP RE-INTEGRATIE

Inleiding

In deze module gaan we specifiek in op het inkopen van re-integratiediensten. Voordat we ingaan op de inkoop van deze diensten zullen we eerst het nogal abstracte begrip van re-integratiediensten afbakenen. Vervolgens zullen we ingaan op de specifieke aandachtspunten voor deze diensten en de wijze van inkoop. Ten overvloede wordt opgemerkt dat ook het gestelde in het algemene deel van toepassing is op de inkoop van re-integratiediensten.

1. Voordat u het inkooptraject start

1.1 Afbakening

Re-integratie is een tamelijk ruim begrip. Het omvat alle activiteiten van werkgever, werknemer en derden gericht op het voorkomen van (dreigende) werkloosheid en behoud of terugkeer van de werknemer in het arbeidsproces.

De oorzaak van dreigende werkloosheid kan voortvloeien uit ontslag op grond van overtolligheid of een andere dwingende reden (WW-uitkering), dan wel op grond van functieongeschiktheid als gevolg van ziekte en/of gebrek (loondoorbetaling bij ziekte of WGA-uitkering).

In geval van functieongeschiktheid op grond van ziekte en/of gebrek zijn werkgever en werknemer krachtens de Wet Verbetering Poortwachter gehouden alles in het werk te stellen om de betrokken werknemer te herplaatsen binnen de organisatie. In eerste instantie dient te worden beoordeeld of betrokkene kan worden herplaatst in zijn eigen (aangepaste) functie dan wel een andere (aangepaste) functie. Al dan niet met ondersteuning van een voorziening. Door de UWV wordt dit deel van het re-integratietraject ook wel het 1e spoor genoemd.

Activiteiten gericht op re-integratie van een door ziekte of gebrek functie ongeschikte medewerker bij een andere werkgever worden tot het 2e spoor gerekend. Deze activiteiten dienen te worden gestart zodra uit het 1e spoor is gebleken dat terugkeer bij de eigen werkgever is uitgesloten.

Werkgever en werknemer zijn verantwoordelijk voor het 2e spoor traject zolang de arbeidsovereenkomst niet is ontbonden. Na ontslag gaat de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de re-integratie 2e spoor over naar de UWV die zo mogelijk het traject voortzet dan wel een nieuw traject inkoop.

Indien de werkgever heeft gekozen voor het eigen risico dragerschap WGA dan blijft hij ook na ontslag gedurende 10 jaar verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn ex-werknemer.

Deze vervolgmodule voorziet met name in de inkoop van re-integratie ondersteuning in geval van:

- Werkloosheid door overtolligheid met WW-recht
- Dreigende werkloosheid door ziekte/gebrek gericht op plaatsing bij een andere werkgever tijdens dienstverband. (2e spoor)
- Werkloosheid door ziekte/gebrek na ontslag gericht op plaatsing bij een andere werkgever (2e spoor) in geval u gekozen heeft voor het eigen risico dragerschap WGA.

1.2 Wettelijk Kader

Re-integratie tweede spoor bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Werkgever en werknemer dienen zich naar elkaar toe als goed werkgever en werknemer te gedragen. De werkgever betaalt loon en de werknemer zet in ruil hiervoor arbeid in. Zodra de werknemer ziek wordt en (tijdelijk) niet in staat is arbeid te verrichten, is de werknemer korthedshalve verplicht er alles aan te doen om het verzuim te beëindigen. De werkgever is verplicht (gedeeltelijk) loon door te betalen en de werknemer bij zijn re-integratie te ondersteunen. Hierbij moeten de inspanningen op de eerste plaats gericht zijn op re-integratie binnen het schoolbestuur en indien dat niet meer mogelijk is re-integratie bij een andere werkgever. Bij de beoordeling of de werknemer nog herplaatst kan worden bij de eigen werkgever kunt u zich laten bijstaan door deskundigen zoals de bedrijfsarts. Indien u (eventueel in samenspraak met deskundigen) tot de conclusie komt dat re-integratie binnen het schoolbestuur niet meer mogelijk is, dient zo snel mogelijk gestart te worden met het tweede spoor. Bij de aanvang van dit tweede spoor dient u met de werknemer te beoordelen welke ondersteuning noodzakelijk is. Indien geen ondersteuning noodzakelijk is, hoeft u geen re-integratiebedrijf in te schakelen. Blijkt echter dat de werknemer zonder ondersteuning onvoldoende kansen maakt op werk, dan dient u een re-integratiebedrijf in te schakelen en dit voor de werknemer te bekostigen. Een en ander ingevolge de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, beleidsregels verlenging loondoorbetaling poortwachter en Beleidsregels beoordelingskader poortwachter. Overigens zal het UWV reeds bij het opschudmoment (tijdstip waarop de werknemer 52 weken ziek is) onderzoeken of het tweede spoor gestart is. Indien dit niet gestart is zal het UWV nagaan of voortzetting van het eerste spoor nog wel opportuun is. In het ergste geval kan het UWV besluiten dat u aan het einde van de wachttijd langer loon moet doorbetalen.

Net als bij de inkoop van verzuiminterventies is hiervoor niet geregeld dat u expliciete toestemming nodig heeft van uw medezeggenschapsraad. De voorwaarden en eisen die u stelt aan de inkoop van een re-integratiebedrijf zullen echter wel passen binnen het re-integratiebeleid. Dit re-integratiebeleid dient u wel ter instemming aan te bieden aan het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad.

Zodra blijkt dat het eerste spoor niet meer opportuun is, dient u zo snel mogelijk te starten met het tweede spoor. Indien de werknemer in dit tweede spoor ondersteuning nodig heeft, dient u voor deze ondersteuning zorg te dragen. De werknemer op zijn beurt moet aan dit tweede spoor meewerken.

Indien u voor de WGA publiek verzekerd bent bij de UWV dan eindigt uw re-integratie verantwoordelijkheid in de regel op het moment van ontslag van de betrokkene. Meestal zal dat 104 weken na de 1e ziektedag zijn. Bent u daarentegen eigen risico drager voor de WGA dan eindigt in dat geval uw verantwoordelijkheid niet bij ontslag, maar loopt door totdat uw betalingsverplichting eindigt (maximaal 10 jaar.) Voor werkgevers die hebben gekozen voor het eigen risico dragerschap WGA is de duur van hun verantwoordelijkheid daarmee veel langer en kan de behoefte aan externe expertise langduriger zijn.

Re-integratie bij werkloosheid

In tegenstelling tot de marktsectoren is de overheidswerkgever (waartoe u wordt gerekend) eigen risicodragend voor de werkloosheidslasten (voor VO is nog sprake van een gedeeltelijke verevening, maar hierover later meer). Dit eigen risico neemt de verplichting met zich mee, dat u ook verantwoordelijk bent voor de re-integratie van uw ontslagen werknemers. Artikel 72a WW stelt dat de overheidswerkgever tot taak heeft de inschakeling in de arbeid te bevorderen van de werknemer die recht heeft op een werkloosheidsuitkering. Opgemerkt wordt dat het hier geen automatisch recht van de werknemer betreft. De werkgever dient een inschatting te maken van de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt. Indien de werkgever tot de conclusie komt (eventueel na consulteren van deskundigen), dat de werknemer naar verwachting zonder hulp werk kan vinden, dan hoeft de werkgever geen re-integratiebedrijf in te schakelen. Met nadruk wordt overigens opgemerkt dat naast de wettelijke verplichting, de werkgever door het eigen risico natuurlijk ook een financieel belang heeft bij het zo snel mogelijk beëindigen van de uitkering.

Overigens wordt opgemerkt dat de werknemer niet het moment hoeft af te wachten totdat zijn werkgever een re-integratiebedrijf voor hem inzet. De werknemer kan ook gebruik maken van de mogelijkheid om de werkgever een individuele re-integratieovereenkomst te laten sluiten met een re-integratiebedrijf, arbodienst of deskundige persoon overeenkomstig de voorkeur van de aanvrager. U heeft niet de verplichting om hier automatisch gehoor aan te geven. Afwijzing van dit verzoek zal echter wel gemotiveerd moeten gebeuren, waartegen de werknemer bezwaar en beroep kan instellen. Aangezien de inhoud van een IRO buiten deze inkoopmodule valt, hebben wij deze opgenomen in een aparte bijlage (bijlage 1). Daar kunt u de specifieke voorwaarden nalezen voor de IRO. Het is overigens wel verstandig bij de sluiting van een IRO met een re-integratiebedrijf de voorwaarden die in deze module aan de orde komen ook mee te nemen bij het sluiten van deze IRO.

Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn werkloos geworden werknemers. Daar waar ondersteuning nodig is bij het terugkeren op de arbeidsmarkt dient de werkgever deze ondersteuning te bieden. De werknemer heeft ook de mogelijkheid gebruik te maken van een Individuele Re-integratie Overeenkomst.

Verantwoordelijkheid re-integratie tijdens de VF/PF periode

Bovenstaand is aangegeven dat u als schoolbestuur verantwoordelijk bent voor de re-integratie van uw ontslagen werknemers. Deze verantwoordelijkheid is vrij nieuw in het VO. Daarom is het verstandig even een kijkje te nemen in het verleden

Als werkgever uit het VO hoefde u zich tot 2007 vrijwel niet druk te maken over de re-integratie van WW/WAO/WGA gerechtigden. Tot 2007 werd de verantwoordelijkheid voor de re-integratie van werkloze werknemers uit de sectoren Primair Onderwijs (PO) en VO door het Vervangingsfonds/ Participatiefonds (VF/PF) opgepakt en uitgevoerd.

Daartoe had het VF/PF met een aantal re-integratiebedrijven doelgroepcontracten gesloten. Afhankelijk van de doelgroep waartoe een werkzoekende behoorde werd hem de keuze voorgelegd van welk re-integratiebedrijf hij gebruik wilde maken. Deelname aan een traject was verplicht. Op niet meewerken stonden sancties.

In 2007 is de rol van het VF/PF hierin voor VO werkgevers komen te vervallen en zal het VF/PF geen trajecten meer inkopen voor (gewezen) werknemers uit het VO. Hierop is een uitzondering van toepassing en wel voor de werknemers die tot 1 juli 2007 werden ontslagen en op dat moment de leeftijd van 50 jaar hadden bereikt. Voor deze groep werknemers is als overgangssituatie wel een traject ingekocht door het PF.

Verder bood het VF voor de categorie gedeeltelijk arbeidsgeschikte die niet intern konden worden herplaatst en waarvan de reden van uitval mede op een psychisch ziektebeeld (merendeel) was terug te voeren ondersteuning bij de re-integratie 2e spoor. Werkgevers uit het PO en VO konden ervoor kiezen de uitvoering van het traject uit te besteden aan het VF/PF dan wel zelf een re-integratietraject in te kopen hetgeen dan tot bepaalde hoogte werd gefinancierd door het VF/PF. De kosten van scholing boven een bepaald bedrag en de bonus bij herplaatsing kwamen voor rekening van de werkgever. Deze regeling stond open voor VO werkgevers tot 1-1-2007. Lopende trajecten worden gewoon afgewerkt maar na 1-1-2007 kunnen geen trajecten meer worden aangemeld.

De post VF/PF periode

Nu de re-integratie voor werklozen en de re-integratie tweede spoor niet langer centraal geregeld wordt door VF/PF doet u er goed aan de belangrijkste zaken rond de re-integratie beleidsmatig vast te leggen. Zaken die u beleidsmatig kunt vastleggen zijn onder meer:

- het inhuren van externe deskundigheid
- de te onderscheiden doelgroepen
- de maximum kosten i.v.m. re-integratie
- maximum kosten van noodzakelijke scholing
- maximale duur van de begeleiding
- rechten en plichten werknemer
- individuele re-integratie overeenkomst

Nu u als school verantwoordelijk bent voor de re-integratie werklozen en re-integratie tweede spoor van WW/WAO/WGA gerechtigden verdient het aanbeveling over de inzet, inhoud en inkoop beleid te formuleren en daarbij in het bijzonder aandacht te besteden aan de IRO.

1.3 Basale overwegingen vooraf

Voordat u start met een aanbestedingstraject is het verstandig stil te staan bij een aantal basale overwegingen.

Hoeveelheid diensten.

Doet zich met enige regelmaat een situatie voor waarbij een werknemer die nog gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt bevonden, niet intern kan worden herplaatst? Dienen deze werknemers bij een andere werkgever te worden herplaatst? Heeft u te maken met gedwongen ontslagen als gevolg van reorganisaties of inkrimping van werkzaamheden?

Als de hierboven beschreven situaties zich (met enige regelmaat) bij u op school voordoen dan heeft u waarschijnlijk behoefte aan re-integratie expertise. De omvang varieert met de

frequentie. Als de behoefte aan re-integratie expertise slechts incidenteel aanwezig is, is een aanbesteding niet aan de orde, maar koopt u losse trajecten in bij een re-integratiebedrijf. Het kan wel verstandig zijn met dit re-integratiebedrijf voordat trajecten aan de orde zijn, afspraken te maken over kwaliteit, doorloopsnelheid, etc. Algemene zaken die u voor elk traject wilt hanteren. Vervolgens kunnen specifieke afspraken gemaakt worden indien een traject aan de orde is. Op deze wijze krijgt u een short list van bedrijven waarmee u een aantal afspraken heeft.

Aard en omvang van de problematiek

Indien u heeft geconstateerd dat inkoop van externe deskundigheid noodzakelijk is dan doet zich vervolgens de vraag voor welke deskundigheid ingekocht moet worden. Van belang daarbij is de aard van de problematiek. Gaat het om werkloosheid door overtolligheid of om arbeidsongeschiktheid?

Gaat het om de re-integratie van een overtollig geworden werknemer die in principe direct zonder enige interventie elders zijn functie kan vervullen dan is een bedrijf met expertise op het gebied van sollicitatiebegeleiding van werklozen de aangewezen partij. Vaak gaat het hier om een kortlopend traject van maximaal 6 maanden als een traject al noodzakelijk is.

Gaat het om de re-integratie van gewezen werknemers die reeds langdurig een werkloosheidsuitkering ontvangen dan volstaat in de regel een sollicitatiebegeleiding traject niet. Vaak is er meer aan de hand. In dat geval is een uitgebreidere expertise noodzakelijk met name om de eventueel in de persoon gelegen belemmeringen op te sporen en te neutraliseren waarna een effectieve bemiddeling kan worden gestart. Duur van een dergelijk traject zal vaak 1 jaar omvatten.

Bij de re-integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte gaat het vaak om personen die niet meer in staat zijn de functie waarvoor zij oorspronkelijk opgeleid zijn te vervullen. Zij zijn noodgedwongen verplicht om vaak buiten de sector een andere baan te gaan vervullen. Soms dienen zij hiervoor een aanvullende opleiding te volgen.

De expertise die benodigd is om zo een persoon succesvol te herplaatsen is aanzienlijk groter dan in de hiervoor beschreven gevallen. Arbeidskundige kennis is onder meer noodzakelijk. Afhankelijk van de problematiek en de noodzaak tot scholing kan de duur van een dergelijk traject wel oplopen tot 2 jaar of meer.

Interne deskundigheid.

Uw behoefte aan externe re-integratiedeskundigheid hangt sterk af van de kennis en ervaring op dit gebied binnen uw school. Als u bijvoorbeeld binnen uw instelling een mobiliteitsbureau of mobiliteitsmedewerker hebt kunt u hem de re-integratie laten verzorgen. Middels trainingen en opleidingen kunt u één van uw medewerkers ook verder bekwamen zodat de inkoop van deskundigheid aanzienlijk beperkt kan worden. Ook bestaat de mogelijkheid dat uw arbodienst re-integratie ondersteuning biedt tegen een extra vergoeding.

Financiële aspecten

De inkoop van externe re-integratie expertise kost veel geld. Afhankelijk van de aard en duur kunnen de kosten wel oplopen tot € 5.000,=. Anderzijds zijn de financiële nadelen voor werkgever en werknemer vele malen groter dan de kosten van een ingekocht traject. Het is verstandig bij de beoordeling van de trajectkosten de mogelijke besparing op uitkeringskosten

mee te nemen in de overwegingen (voor een overzicht van de financiële uitkeringslasten zie bijlage 2).

Bepaal de mate en frequentie waarin de behoefte aan externe re-integratie expertise zich voordoet. Bepaal daarvan de aard en de duur. Bekijk welke expertise u in huis heeft. Deze inventarisatie levert u het antwoord op de vraag of u expertise moet inkopen en in welke omvang. Gaat het jaarlijks om een groot aantal trajecten dan is een aanbesteding verstandig. Gaat het om incidentele trajecten dan wordt geadviseerd te volstaan met het samenstellen van een short list van bedrijven die aan een aantal selectie eisen voldoen.

1.4. Uw ambities op re-integratiegebied

Uit voorgaande paragrafen is duidelijk geworden dat de verantwoordelijkheid op het gebied van de re-integratie van zieke werknemers voor ontslag en WW gerechtigden na ontslag bij u als werkgever ligt. Bent u eigen risico drager geworden voor de WGA dan ligt de re-integratieverantwoordelijkheid voor hen ook bij u als werkgever na het ontslag. Overigens ziet het er naar uit dat in de komende kabinetsperiode de mogelijkheid om het WGA risico publiek te verzekeren wordt beëindigd. Dit houdt in dat iedere werkgever vermoedelijk per 1-1-2009 eigen risico drager wordt en te maken krijgt met de verantwoordelijkheid voor de re-integratie.

Duidelijk is ook dat het onbenut laten van de arbeidscapaciteit van WGA en WW gerechtigden voor u als werkgever tot onnodig hoge financiële lasten leidt, die bij een goed re-integratiebeleid deels zijn te voorkomen/beperken.

Wanneer u het financiële belang (re-integratie loont) onderkent en de verantwoordelijkheid wilt nemen dan is zaak de re-integratie 1e en 2e spoor adequaat vorm te geven aan de nieuwe situatie en uw ambities hoog te stellen. Daarbij is het van belang dat onderstaande taken ten behoeve van de re-integratie van WW/WGA gerechtigden goed worden belegd binnen uw organisatie. Uiteraard dient rekening te worden gehouden met faciliteren in de vorm van toereikende capaciteit/deskundigheid en budget.

WGA gerechtigden:

1. Als eerste wordt daarbij ingezet op het voorkomen van uitval.
2. doet uitval op grond van ziekte/ gebrek zich toch voor dan worden de re-integratie inspanningen allereerst gericht op terugkeer in eigen of andere functie bij de eigen werkgever.
3. Zodra helder is dat terugkeer bij de eigen werkgever geen optie meer is wordt onverwijld gestart met een traject gericht op werkhervatting bij een andere werkgever.
4. Indien werkgever geen eigen risico drager is dan wordt het traject na ontslag overgedragen aan de UWV die de verantwoordelijkheid dan overneemt van de werkgever.
5. Indien werkgever wel eigen risico drager is wordt het traject voortgezet totdat het gewenste resultaat is behaald.

WW-gerechtigden.

1. Allereerst wordt ingezet op het voorkomen van werkloosheid. Ontslag is te voorzien en het verdient dan ook aanbeveling zodra helder is dat het ontslag onvermijdelijk is activiteiten te ontplooiën gericht op een aansluitend nieuw dienstverband bij een andere werkgever.
2. Is het ondanks de inspanningen voor ontslag niet gelukt een aansluitend nieuw dienstverband te realiseren dan dient de werknemer zo snel als mogelijk in een re-integratietraject te worden ondergebracht totdat het gewenste resultaat is behaald.

Inkoop opties

Voor de uitvoering van de begeleiding en re-integratie van uw WW- en WGA gerechtigden heeft u een aantal opties:

- U heeft gelet op de aard van de problematiek voldoende expertise (mobiliteitsafdeling, arbeidsdeskundige, arbodienst) in huis om de begeleiding en re-integratie zelf vorm te geven. (met inkoop van losse diensten zoals een psychotechnisch onderzoek).
- U stimuleert uw werknemers dat zij hun re-integratie zelf vorm geven via Individuele re-integratie overeenkomsten (alleen voor WW). U stelt daarvoor een beleid op.
- U heeft gelet op de aard van de problematiek onvoldoende expertise in huis om de begeleiding en re-integratie zelf vorm te geven en huurt die expertise in.
- Doet deze behoefte zich frequent voor en heeft u het afgelopen jaar aan de inkoop van re-integratie expertise meer dan € 211.000 uit gegeven dan moet u de aanbestedingsprocedure volgen zoals die in de volgende hoofdstukken wordt beschreven.
- Indien deze behoefte zich slechts incidenteel voor doet dan stelt u aan de hand van selectiecriteria een short list samen waaruit u kunt putten indien diensten ingekocht moeten worden. Voor deze selectiecriteria kunt u putten uit de criteria die in de volgende hoofdstukken aan de orde komen. Verder wordt in bijlage 3 ingegaan op de situatie van het inkopen van losse re-integratiediensten.

2. Start inkooptraject: uw eigen situatie in beeld

Het inkopen van gewenste re-integratiediensten begint bij het in kaart brengen van uw eigen situatie. U formuleert aan de hand van het vastgestelde re-integratiebeleid van de school de ambities en behoeften op het gebied van re-integratie. U kunt dit als volgt aanpakken.

Stap 1

Breng de belangrijke onderwerpen, vraagstukken en ambities op het terrein van re-integratie van de school in kaart.

Stap 2

Breng de behoeften ten aanzien van ondersteuning door een re-integratiebedrijf in kaart. Bepaal welke inkoop optie voor u geschikt/verplicht is. Veel scholen zullen slechts in beperkte mate geconfronteerd worden met het inkopen van re-integratiediensten. In deze situatie is het naast het feit dat een aanbesteding niet verplicht is, misschien verstandiger om geen gebruik te maken van een aanbestedingstraject, maar afhankelijk van de incidentele vraag een traject bij een re-integratiebedrijf in te kopen.

Stap 3

Neem de uitkomsten en resultaten uit de stappen 1 en 2 op in een rapportage. Laat deze deel uitmaken van het inkoopdossier.

3. Opstellen van uw offerte aanvraag

Indien u gekozen heeft voor het volgen van een aanbestedingsprocedure start u met het opstellen van het programma van eisen, oftewel het inkoopbestek. In dit bestek beschrijft u uw behoefte aan ondersteuning op het gebied van re-integratie en de eisen en voorwaarden die u daaraan stelt. U geeft bijvoorbeeld aan welke professionals u wilt inhuren, waarvoor u hen wilt inhuren, welk profiel u deze dienen te hebben enzovoorts. U beschrijft ook welke managementinformatie u wilt en de wijze waarop de financiering plaatsvindt.

Uw offerte bestaat uit de volgende onderdelen:

- Een uiteenzetting van de procedure en tijdsplan van uw inkooptraject.
- Contactpersoon en communicatie.
- Programma van eisen.
- De wijze van beoordelen en vergelijken van de offertes en presentaties.
- Bijlagen.

3.1. Procedure en tijdsplan inkooptraject

Om goed de regie te houden op uw inkooptraject en om duidelijke afspraken te maken die voor alle aanbieders gelden, beschrijft u de hele inkoopprocedure vanaf het moment waarop u re-integratiebedrijven benadert met het verzoek om een offerte in te dienen. Geef daarbij duidelijke deadlines aan en vermeld de gevolgen als een aanbieder zich niet aan de deadline houdt of als de ingediende offerte niet voldoet aan de door u gestelde voorwaarden. In bijlage 4 vindt u een voorbeeld van een tijdsplan.

Als u bijvoorbeeld vermeldt dat u de offerte uiterlijk 31 mei 2008 om 14.00 uur in uw bezit wilt hebben (in drievoud, ook digitaal enzovoorts) en daarbij vermeldt dat offertes die daarna worden ingediend of die niet volledig zijn niet in behandeling zullen worden genomen dan weet elke aanbieder waar hij aan toe is.

3.2. Contactpersonen en communicatie

Vermeld in de offerte aanvraag aan wie de aanbieders de offerte kunnen richten. Als u geen offertes via email of fax wilt ontvangen geef dat dan ook aan. Kiest u ervoor om de aanbieders de kans te geven vragen te stellen naar aanleiding van uw offerte aanvraag, geef dat dan aan en vermeld daarbij de voorwaarden en procedure. Bijvoorbeeld:

- Vermeld de deadline voor het indienen van de vragen.
- Geef aan op welke wijze vragen kunnen worden ingediend: via email of schriftelijk.
- Binnen hoeveel werkdagen u de aanbieder antwoord zal geven.
- Dat u de betreffende vragen en antwoorden geanonimiseerd ter kennisgeving aan de andere aanbieders gaat sturen (zodat elke aanbieder dezelfde informatie heeft en dus op basis van dezelfde ingrediënten een offerte kan indienen).
- Als vragen op niet toegestane wijze worden ingediend of na de deadline dan neemt u de vragen niet in behandeling.

U kunt tenslotte ook aangeven op welke momenten de aanbieders wat van u kunnen verwachten: wanneer u de afvallers op de hoogte brengt en wanneer u de gunning bekend maakt.

Draag er verder zorg voor dat een persoon de communicatie verzorgt met mogelijke aanbieders. Op deze wijze wordt voorkomen dat aanbieders verschillende informatie ontvangen. Alle informatie die u aan een aanbieder stuurt, bijvoorbeeld antwoord op een vraag die gesteld is, dient ook ter beschikking gesteld te worden aan de andere aanbieders.

3.3. Gevraagde dienstverlening

Voor de geïnteresseerde aanbieder is het natuurlijk van evident belang helderheid te krijgen over hetgeen u wenst in te kopen. Het is dan ook zaak dat u concreet de gevraagde dienstverlening beschrijft. Hoe concreter uw wensen worden uitgewerkt, hoe beter de aanbieder kan beoordelen of hij aan de aanvraag kan en wil voldoen.

Nadeel van een zeer concrete uitwerking van gevraagde dienstverlening is dat de aanbieder minder ruimte krijgt om zijn expertise en creativiteit ten toon te stellen.

Concreet betekent dit dat u beschrijft welke dienstverlening wilt inkopen. Gaat het om volledige re-integratietrajecten of om deel trajecten, gaat het om WGA of WW gerechtigden. Dient er omscholing plaats te vinden enzovoorts.

3.4. Programma van eisen

In het programma van eisen beschrijft u de eisen waaraan het aanbod van de leverancier dient te voldoen. U geeft bijvoorbeeld aan welke professionals u wilt inhuren, waarvoor u hen wilt inhuren, welk profiel u van het re-integratiebedrijf en de in te zetten professionals wenst. U beschrijft ook welke managementinformatie u wilt en de wijze waarop de financiering plaatsvindt. Bijlage 5 geeft een voorbeeld van enkele eisen.

Voor het samenstellen van het programma van eisen voor uw offerte aanvraag maakt u onderscheid in selectievoorwaarden en gunningcriteria. Selectievoorwaarden betreffen in de regel de aanbieder en gunningscriteria betreffen in de regel de betreffende dienstverlening.

- Selectievoorwaarden. Dit zijn de harde eisen waaraan de aanbieder en zijn aanbod aan moeten voldoen. Deze worden onderscheiden in uitsluitingsgronden, economische en financiële draagkracht en beroepsbekwaamheid. De voorwaarden zijn gericht aan de aanbieder om te beoordelen of deze aan de eisen voldoet om de gevraagde dienstverlening te kunnen leveren. Bijvoorbeeld of het beschikt over bepaalde certificaten of voldoende geschoold personeel in dienst heeft.
- Gunningcriteria. In de regel gaat het hierbij om de economisch voordeligste aanbieder. Dit betekent dat niet alleen de prijs bepalend is, maak ook andere factoren die economisch waardeerbaar zijn in de te gunnen opdracht. Met deze criteria vormt u zich een beeld van het aanbod. U stelt gerichte vragen waarvan u de antwoorden inhoudelijk kunt beoordelen en vergelijken met die van andere aanbieders.

Selectievoorwaarden hebben betrekking op de aanbieder en gunningscriteria hebben betrekking op de aanbidding.

Selectievoorwaarden

Voor de offerte vult u de bovengenoemde selectiecriteria nader in aan de hand van de door u te stellen eisen.

Uitsluitinggronden

Hierbij gaat het om een aantal gronden die onmiddellijk tot diskwalificatie van de aanbieder leiden. Dit betreft met name de aanbieder die in staat van faillissement verkeert, een ernstige fout heeft begaan in de uitoefening van zijn functie, etc. In het algemene deel van dit handboek 2.3. Programma van eisen worden deze nader toegelicht.

Economische en financiële draagkracht

Net als de arbomarkt staat ook de re-integratiemarkt stevig onder druk. Het is dan ook van belang om name bij een langdurig contract van belang inzicht te hebben in de financiële positie van de te contracteren aanbieder om niet halverwege het traject tot de conclusie te komen dat uw contract partner niet langer zijn verplichtingen kan nakomen.

Hiervoor kan de aanbieder een passende bankverklaring of een verzekering tegen beroepsrisico's overleggen, overlegging van balansen of van balansuittreksels en een verklaring betreffende de totale omzet van de afgelopen 3 jaren. Opgemerkt wordt dat het bestuderen van financiële stukken nogal tijdrovend kan zijn en specialistisch werk is. Indien u financiële gegevens opvraagt en deze niet bestudeert, kunt u achteraf de aanbieder niet verwijten dat de organisatie financieel niet in orde was.

Beroepsbekwaamheid

Op het gebied van beroepsbekwaamheid van de dienstverlening kunt u vragen naar de deskundigheid van de verschillende professionals die de aanbieder wil gaan inzetten bij uw school, wat de visie is van de aanbieder op het gebied van arbodienstverlening, hoe de aanbieder de kwaliteit borgt, hoe de continuïteit in de dienstverlening gewaarborgd wordt en hoeveel uren per week de aanbieder de professionals voor uw school gaat inzetten. U kunt ook referenties opvragen waarmee de aanbieder aantoont ervaring te hebben in het leveren van de door u gewenste diensten bij soortgelijke opdrachtgevers, bijvoorbeeld andere scholen. Als u wilt dan vraagt u de aanbieder of u eventueel contact op mag nemen om de ervaring bij de referenten na te vragen. Of u stelt vragen aan de hand van specifieke veelvoorkomende situaties binnen uw school..

Voor wat betreft de uitvoering kunt u vragen stellen waarmee u zich een beeld kunt vormen van de werkwijze van de aanbieder. Bijvoorbeeld: "Op welke wijze kunt u uitvoering geven aan de door ons aangegeven gevraagde dienstverlening. En onder welke voorwaarden kunt u dat?" Vraag eventueel naar voorbeelden uit de praktijk. Vraag bijvoorbeeld ook naar de visie van de aanbieder op de door u beschreven visie en ambities in het AVR-beleid. En hoe de aanbieder met uw school gaat

communiceren: hoe zien de managementrapportages eruit, de terugkoppeling van de verrichtingen van de professionals en uw school enzovoorts.

De wetgever stelt geen wettelijke eisen aan een re-integratiebedrijf. Deze kunt u dan ook niet opnemen in de selectiecriteria. Wel zijn er verschillende keurmerken voor re-integratiebedrijven die u kunt vinden op www.blikopwerk.nl. Op deze site kunt u nagaan wat de keurmerken inhouden en welke bedrijven bij een bepaald keurmerk zijn aangesloten. Op www.iro-info.nl kunt u per provincie zien welke IRO bedrijven actief zijn. Daarnaast kunt u op de website van de UWV www.uwv.nl/zakelijk/re-integratiediensten van een aantal re-integratiebedrijven die voor de UWV werken of hebben gewerkt de plaatsingsresultaten bekijken.

Het is verstandig om een bedrijf in de hand te nemen dat kennis en ervaring heeft met de doelgroep (WGA/WW) waarvoor u expertise inhuurt. De re-integratie van een WGA gerechtigde vraagt meer en andere kennis en ervaring dan de re-integratie van een WW-gerechtigde. Daarbij wordt vaak nog een onderscheid gemaakt in een WW gerechtigde jonger of ouder dan 50 jaar.

Naast kennis en ervaring met de doelgroep is kennis en ervaring van de VO sector zeer belangrijk. Vaak is op de website van een re-integratiebedrijf te lezen waarin zij gespecialiseerd zijn respectievelijk welke ervaring zij hebben.

Aan de hand van uw doelgroep opgave kan het re-integratiebedrijf aangeven uit welke stappen en onderdelen het re-integratietraject zal bestaan en hoeveel tijd het in beslag zal nemen.

Om een vergelijking mogelijk te maken is het verstandig om na te vragen hoeveel contacturen een traject omvat. Bij sommige re-integratiebedrijven is er sprake van beperkte individuele contacten (om de twee weken) bij andere bedrijven dienen deelnemers gedurende een aantal uren per dag en gedurende een aantal dagen per week bij het re-integratiebedrijf aanwezig te zijn. Vaak zijn dat groepsbijeenkomsten.

Als werkgever wilt u graag op de hoogte worden gehouden van de voortgang van het traject. Gebruikelijk is dat na de intake door het re-integratiebedrijf een stappenplan met tijdspad wordt opgesteld dat met toestemming van uw werknemer aan u ter beschikking wordt gesteld. U weet dan welke stappen er wanneer gezet gaan worden. Daarnaast kunt u overeenkomen dat u bijvoorbeeld een keer in de drie maanden mondeling of schriftelijk wordt geïnformeerd over de stand van zaken.

Verder moet u zeker overeenkomen dat de opdrachtnemer u onmiddellijk schriftelijk informeert wanneer uw werknemer onvoldoende meewerkt aan de uitvoering van het trajectplan. Mede op grond van deze informatie kunt u bij voortduring van negatief arbeidsmarktgedrag het UWV gemotiveerd om sanctiëring te verzoeken.

Selectievoorwaarden zijn te onderscheiden in uitsluitingsgronden, economische en financiële draagkracht en beroepsbekwaamheid.

Gunningscriteria

Het gunningscriterium wordt uitgedrukt in laagste prijs dan wel economisch voordeligste aanbidding. Hanteert u als gunningscriterium de laagste prijs, dan is de prijs van de offerte bepalend voor wie de opdracht gegund krijgt. Kiest u voor het gunningscriterium van de economisch voordeligste aanbidding, dan kunt u verschillende criteria een rol laten spelen

Prijs

Wat bedragen de kosten inclusief. BTW van de uitvoering van het traject. Wanneer zijn deze verschuldigd.

Zijn scholingskosten inbegrepen? Zijn er bijkomende kosten, zo ja welke? Is er een bonus verschuldigd bij plaatsing? Is een overeenkomst mogelijk op basis van no-cure-no-pay of no-cure-less-pay. Allemaal zaken waarover u helderheid wilt krijgen. Bijlage 6 geeft een aantal voorbeelden van bonus–malus afspraken en no-cure-less-pay afspraken.

Plaatsing

Geef aan waar u qua plaatsing tevreden mee bent. Vaak is dat een plaatsing waarmee de WW-uitkering komt te vervallen respectievelijk de restverdiencapaciteit zoals die door de UWV in het kader van de WGA is vastgesteld. Geef ook aan dat die plaatsing een bepaalde duur moet hebben om als duurzaam te kunnen worden aangemerkt.

Kwaliteit

Als laatste kunt u kijken naar de kwaliteit van de dienstverlening. Deze kan getoetst zijn aan de hand van enquêtes. verder kunt u zich een beeld vormen aan de hand van verrichte opdrachten uit het verleden. Ook is het mogelijk een gesprek te voeren met de medewerkers van de leverancier om zo de kwaliteit te toetsen.

Om zeker te weten dat aan het einde van het inkooptraject geen onverwachte voorwaarden worden gesteld kunt u ook melden dat voorwaarden en tarieven bij de gevraagde dienstverlening die de aanbieder niet opneemt in zijn offerte geen onderdeel zullen zijn van het af te sluiten contract, mocht de aanbieder de opdracht gegund krijgen. Laat de aanbieder verklaren dat hij het daarmee eens is.

Voor de gunningcriteria heeft u de keuze uit prijs of economisch voordeligste aanbidding. Door voor het laatste te kiezen kunt u alle zaken meenemen bij de beoordeling die financieel waardeerbaar zijn.

3.5. De wijze van beoordelen en vergelijken van het aanbod

In de offerte aanvraag kunt u aangeven op welke wijze u de offertes van de verschillende aanbieders gaat beoordelen en vergelijken. Dit gebeurt aan de hand van de bovenstaand vastgestelde selectie en gunningcriteria..

Scoren op selectiecriteria

Bij de selectiecriteria vindt op de eerste plaats een toetsing plaats op uitsluitingsgronden. Indien de aanbieder niet voldoet aan een van deze gronden, dan betekent dit onmiddellijk een knock out voor deze aanbieder.

De aanbieders die aan de uitsluitingsgronden voldoen worden getoetst aan de vastgestelde selectiecriteria. Hiervoor dient u vooraf aan de verschillende criteria een gewicht toe te kennen. Een methode hiervoor vindt u in het algemene deel 2.4.

Vervolgens tracht u voor elk criterium een puntenschaal te ontwikkelen, waarbij u zo nauwgezet mogelijk aangeeft wanneer een criterium een bepaalde kwalificatie krijgt.

Let op dat de selectievoorwaarden helder geformuleerd en haalbaar zijn. Van een selectievoorwaarde waaraan bijna geen enkele aanbieder kan voldoen kunt u zich afvragen of dat een reële voorwaarde is. U kunt uzelf er ook mee benadelen doordat veel aanbod en dus mogelijkheden afvallen.

Scoren op gunningscriteria

Het vaststellen van de weging en punten voor de selectiecriteria gelden mutatis mutandis ook voor de gunningscriteria. Verschil is natuurlijk dat u toetst aan andere criteria. Deze criteria vertegenwoordigen gezamenlijk de economisch voordeligste aanbieder.

Zo kunt u bijvoorbeeld toetsen aan:

- prijs
- resultaat
- kwaliteit

Voor verdere informatie hieromtrent verwijzen wij naar het algemene deel hoofdstuk 2.4.

4. Verkennen van de markt van re-integratiebedrijven

4.1 Inleiding

Met de invoering van de Wet verbetering Poortwachter sinds 1 april 2002 is zijn zowel de werkgever als de werknemer verantwoordelijk geworden voor re-integratie. Maatgevend voor de Wet verbetering Poortwachter is de nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling uit hoofde van de per 1 januari 2002 ingevoerde Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI). In de Wet SUWI is bepaald dat de re-integratiebegeleiding grotendeels wordt toevertrouwd aan de private markt, terwijl de klassieke uitvoeringstaken van de werknemersverzekeringen (claimbeoordeling, uitkeringsverstrekking en premieheffing) in handen blijven van het UWV. Met de Wet SUWI is de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de re-integratie tevens uitgebreid met re-integratie naar een andere werkgever. Dit wordt ook wel tweede spoor re-integratie genoemd.

In 2004 is de Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) geïntroduceerd. De IRO-regeling geeft het UWV en inmiddels ook de overheidswerkgever de mogelijkheid om voor cliënten re-integratietrajecten in te kopen waarin meer maatwerk te realiseren is dan in trajecten uit de reguliere aanbestedingen. De regeling is bedoeld voor WW-ers en arbeidsgehandicapten die zelf hun re-integratieplan willen schrijven en zelf een re-integratiebedrijf willen kiezen. In vergelijking met de reguliere re-integratietrajecten biedt de IRO cliënten meer keuzevrijheid en de re-integratiebedrijven meer ruimte om maatwerk te leveren. Hierdoor verandert de re-integratiemarkt aan de vraagzijde van een collectieve, zakelijke markt naar een meer individuele consumentenmarkt. Aan de aanbodzijde heeft dit tot gevolg gehad dat het aantal bij de kamer van koophandel ingeschreven re-integratiebedrijven is gestegen tot ruim 1.800 in 2006.

De re-integratiemarkt is veranderd van een collectieve zakelijke markt naar een meer individuele consumentenmarkt, waarbij sprake is van een groot aanbod aan re-integratiebedrijven.

4.2 Wat, bij wie en waarom?

De re-integratiemarkt is op diverse manieren onder te verdelen. In dit hoofdstuk worden de volgende onderverdelingen nader onder de loep genomen: oorzaak van re-integratie, omvang re-integratiebedrijven, werkzaamheden re-integratiebedrijven marktontwikkelingen

Oorzaak re-integratie

De vraag naar re-integratie komt primair voort uit twee oorzaken, namelijk re-integratie met als oorzaak (dreigende) werkloosheid en re-integratie met als oorzaak ziekte en/of arbeidsongeschiktheid.

Voor wat betreft de sector Overheid en Onderwijs is van belang dat vanaf 1 juli 2005, als gevolg van een wijziging van artikel 72a van WW, de werkgever zelf verantwoordelijk is geworden voor de uitvoering van de re-integratie van de (voormalige) werknemer. Hierdoor rust niet alleen de uitkeringsverplichting bij de werkgever, maar tevens de re-integratieverplichting. Wettelijke regelingen zoals de IRO bij het UWV zijn niet verplicht voor de werkgevers in deze sectoren. Wel dient een werkgever in aan alle wettelijke verplichtingen te voldoen om een (voormalig) medewerker weer aan het werk te krijgen.

Indien de oorzaak is gelegen in ziekte en/of arbeidsongeschiktheid, dienen de re-integratieverplichtingen conform de Wet verbetering Poortwachter uitgevoerd te worden. Hierin worden de werkgever en de werkgever verplicht om re-integratie mogelijkheden binnen het eigen bedrijf en bij een andere werkgever te onderzoeken.

Door met name de invoering van de IRO in combinatie met bovenstaande toegenomen wettelijke verplichtingen is er een toename van (veelal kleine) gespecialiseerde re-integratiebedrijven ontstaan.

Brancheorganisaties van re-integratiebedrijven

Voor re-integratiebedrijven kunnen op dit moment twee branche organisaties worden onderscheiden, de Brancheorganisatie van re-integratiebedrijven (Borea) en De Bestemming. Bij de Borea zijn over het algemeen de grotere landelijk werkende bureaus aangesloten, terwijl bij De Bestemming veelal kleinere, meer regionaal opererende bureaus zijn aangesloten. In 2006 is de Borea vanwege de toenemende ketenintegratie tussen arbodienstverlening en re-integratie, samen gegaan met de Branche Organisatie Arbodienstverlening (BOA) in de Boaborea.

Keurmerken voor re-integratiebedrijven

De aanleiding voor het ontwikkelen van het Borea Keurmerk was de SUWI-wetgeving. Bij het besluit van de Tweede Kamer om de re-integratie te privatiseren is een belangrijke randvoorwaarde geweest dat de markt voor opdrachtgevers en cliënten transparant zou moeten zijn. Voor een goede werking van de markt is immers een helder inzicht in de prestaties van re-integratiebedrijven onontbeerlijk. De Kamer heeft besloten het organiseren van de gewenste transparantie aan de markt zelf over te laten en vanuit de politiek geen kwaliteitseisen te formuleren. Als gevolg hiervan is in maart 2002 het Borea Keurmerk geïntroduceerd. Inmiddels beschikken 103 bedrijven over het Borea Keurmerk. Dit Borea Keurmerk gaat in 2008 op in het Keurmerk Blik op Werk.

Naast het Borea Keurmerk bestaat nog het Cliënten Kwaliteitskeurmerk Re-integratie (CKR). Bij de ontwikkeling van het CKR is men uitgegaan van de wensen en behoeften van de cliënten van het re-integratiebedrijf. Per 2008 gaat dit Keurmerk eveneens op in het Blik op Werk Keurmerk.

Individueel versus collectief

Met de invoering van de IRO en het PRB is de re-integratiemarkt verschoven van een collectieve, zakelijke markt naar een meer individuele, consument gerichte individuele markt. Het meest duidelijk komt dit naar voren uit de ontwikkeling van het aantal IRO t.o.v. het aantal collectieve contracten dat sinds 2004 zichtbaar is geworden. Dit blijkt uit de onderstaande cijfers, waarbij het segment Cliënten met name bestaat uit IRO contracten. Dit zijn veelal UWV

klanten die kiezen voor een individueel traject i.p.v. via een bij het UWV afgesloten collectief contract bij een re-integratiebedrijf.

	Wg-er		UWV		Clienten		Gemeente		Totaal	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Aantal aanmeldingen Borea keurmerk bedrijven	20.744	19.231	51.288	37.537	7.390	9.578	63.019	57.678	142.441	124.024
Totaal aantal aanmeldingen	45.096	44.723	62.546	44.997	27.370	28.587	88.759	90.180	223.771	208.487
Marktaandeel Borea keurmerkbedrijven	46%	43%	82%	83%	27%	34%	71%	64%	64%	59%

Aanbieders naar marktaandeel en geografische oriëntatie

De markt voor re-integratiebedrijven is aan de vraagzijde uiterst divers. Deze diversiteit komt voort uit het soort bedrijven dat vraagt om re-integratiediensten (UWV, Gemeente, verzekeraar of werkgever), de oorzaak van de vraag om re-integratie (ziekte, arbeidsongeschiktheid of (dreigende) werkloosheid) in combinatie met de keuze voor een individueel of collectief contract. Hierdoor zijn vele verschillende aanbieders beschikbaar met veelal uiterst verschillende doelgroepen.

5. Het proces van selecteren, gunnen en afwijzen

In dit hoofdstuk leest u over het proces van selecteren, afwijzen en gunnen.

5.1. Selectie van re-integratiebedrijven

Op basis van uw eigen situatie en ambities en uw behoefte aan ondersteuning zoekt u in de markt naar geschikte aanbieders. Aan de hand van uw verkenning van de markt kunt u een lijst opstellen van bedrijven van wie u vervolgens denkt dat zij aan de selectievoorwaarden kunnen voldoen en die daardoor een gepaste offerte kunnen bieden. Daarnaast maakt uw melding voor uw voornemen tot mededinging in (interne) mediakanalen. Bijvoorbeeld uw website. Deze melding geschiedt inclusief de selectiecriteria. Indien hierop arbodiensten reageren, die naar uw mening aan de selectiecriteria voldoen, voegt u deze toe aan uw lijst van uit te nodigen aanbieders.

Vervolgens stuurt u uw offerte aanvraag naar de arbodiensten. Neem deze lijst van arbodiensten op in het Inkoopdossier.

5.2. Beantwoorden van vragen van re-integratiebedrijven

Binnen de door u gestelde termijn zult u vragen ontvangen van re-integratiebedrijven die zij ter nadere toelichting aan u stellen. U beantwoordt de vragen binnen de gestelde termijn en zorgt dat ook de andere arbodiensten van de lijst de vragen en antwoorden (geanonimiseerd) krijgen toegestuurd. Een vraag van een, is een antwoord voor allen.

Neem de gestelde vragen en uw antwoorden op in het Inkoopdossier.

5.3. Beoordelen van de offertes en presentaties

U (de werkgroep) beoordeelt de ingekomen offertes in vier stappen.

Beoordelen op tijdigheid en volledigheid

Bewaar de binnengekomen offertes ongeopend tot het verstrijken van de deadline voor het indienen van een offerte. Open de offertes gelijktijdig, in het bijzijn van de werkgroep en leg de resultaten vast (welke offertes ontvangen en wat heeft u aangetroffen). Offertes die te laat zijn ontvangen of niet volledig zijn neemt u niet verder in behandeling. Als u vermoedt dat een vergissing in het spel is, bijvoorbeeld de aanbieder verwijst naar een bijlage die er niet bij zit, terwijl andere bijlagen wel zijn bijgevoegd, dan kunt u overwegen de aanbieder bijvoorbeeld 24 uur de tijd te geven om alsnog de missende informatie toe te sturen.

De aanbieders waarvan u de offerte niet verder in behandeling neemt stelt u hiervan schriftelijk op de hoogte. Neem ook de onderbouwing van uw beslissing hierin op.

Toetsen van de selectievoorwaarden

U beoordeelt de offertes op de door uzelf gestelde selectievoorwaarden. Zie algemene deel 2.4. selectie en gunning aanbieders. De aanbieders die het hoogste scoren gaan verder voor de gunning. De andere aanbieders vallen af. Het aantal aanbieders dat doorgaat is afhankelijk van uw wensen en met name het verschil in score tussen aanbieders.

Scoren en vergelijken van de offertes op basis van de gunningscriteria

De geselecteerde aanbieders gaan door naar de gunning. Aan de hand van deze toetsing (zie ook het algemene deel 2.4. selectie en gunning aanbieders) wordt de uiteindelijke aanbieder geselecteerd waarmee een overeenkomst wordt gesloten.

U kunt tijdens de gunning er voor kiezen om gunningsfactoren (zoals kwaliteit) te toetsen aan de hand van een door de aanbieder te geven presentatie. Ook kunt u deze presentatie gebruiken voor een nadere toelichting. Met nadruk wordt opgemerkt dat het niet is toegestaan om tijdens deze fase te gaan onderhandelen over selectie- en gunningsfactoren. Deze staan vast zodra de offertes zijn ontvangen.

5.4. Gunnen van de opdracht

Zodra de interne besluitvorming hiervoor is verricht kunt u uw gunning kenbaar maken. U stuurt gelijktijdig met de gunningsbrief aan iedere afgewezen aanbieder een afwijzingsbrief met daarin een duidelijke motivering voor de afwijzing. Zorg dat u die motivering hard kunt maken aan de hand van uw beoordelingen van de offertes en presentaties. Neem in diezelfde brief een termijn op waarbinnen de afgewezen aanbieder navraag kan doen waarom hij de opdracht niet krijgt. Als een afgewezen aanbieder het niet eens is met de afwijzing dan kan hij hiertegen een rechtsmiddel inzetten. Hanteer voor deze termijn minstens 15 dagen. Hebt u na deze termijn geen reactie ontvangen dan weet u zeker dat u over kunt gaan tot definitieve gunning van de opdracht aan de hoogst scorende aanbieder.

Verder dient u de resultaten van de gunning te melden aan de Europese Commissie (zie algemene deel 2.5. Bekendmaking).

Neem de beslissingen voor afwijzing, gunning en bekendmaking op in het Inkoopdossier inclusief de daarbij horende motiveringen.

Bijlage 7 geeft een overzicht van het inkoopproces.

6. Afspraken maken en contracteren

Het contract is, naast een aantal afspraken van contractuele aard zoals bepalingen van het in verzuim zijn en ontbinding, een overzicht van de afgesproken selectie- en gunningscriteria. Deze kunnen allemaal direct opgenomen worden in het contract of voor een deel in een service level agreement (SLA), dat als bijlage bij het contract wordt gevoegd.

6.1. Contract

Als u een contract sluit in combinatie met een SLA dan zult u in het contract voornamelijk algemene afspraken opnemen. Denk hierbij aan contractduur, voorwaarden voor opzeggen, tarief, de wijze van factureren en rapporteren en algemene voorwaarden. Verwijs in het contract ook naar de SLA die u als bijlage bijvoegt en zorg dat u in het contract een clause opneemt waarmee u het contract kunt ontbinden als u niet tevreden bent over de uitvoering van de SLA.

6.2. SLA

In een SLA maakt u jaarlijks specifieke afspraken over bijvoorbeeld de resultaten die u in dat jaar wilt behalen, de inspanningen die de opdrachtnemer gaat leveren om bij te dragen aan die resultaten en de wijze van evaluatie. Dit alles heeft natuurlijk alleen zin als u ook in het contract de mogelijkheid opneemt dat u de overeenkomst kunt ontbinden indien afspraken niet worden nagekomen. Dit geldt met name voor de resultaat- en financiële afspraken.

Resultaatafspraken

In de offerte aanvraag heeft u bij het programma van eisen resultaatafspraken aangegeven. De opdrachtnemer heeft zich hieraan geconformeerd en/of heeft misschien een voorstel in zijn offerte gedaan voor nadere invulling (afhankelijk van uw verzoek hiertoe in het programma van eisen). In overleg met de opdrachtnemer kunt u deze nu verder concretiseren.

- Zijn de afspraken haalbaar. Als u bijvoorbeeld stelt dat binnen een jaar de werknemer die een traject krijgt aangeboden ook weer aan het werk is, dan moet u zich ook een beeld vormen wat daar voor nodig is.
- Zijn de afspraken meetbaar. Als u een afspraak formuleert zorg dan dat deze meetbaar is. Hoe ziet u of de opdrachtnemer zijn afspraken nakomt. Een afspraak als “terugkeren naar werk” is lastiger concreet te meten als een afspraak als “terugkeren naar een reguliere niet gesubsidieerde functie voor minimaal 20 uren met een dienstverband voor minimaal een jaar.
- Verdeling van de inspanningen. U kunt de opdrachtnemer allerlei resultaatafspraken opleggen, maar u zult met uw school hier ook zelf een uitvoerende rol in hebben. U zult relevante medewerkers beschikbaar moeten stellen, informatie tijdig aan moeten leveren aan de opdrachtnemer en uw eigen verantwoordelijkheden in acht moeten nemen.
- Spreek ook af hoe u gaat bijsturen als dat nodig is. Want als u tijdens het verloop ziet dat de resultaatafspraken niet leiden tot het gewenste resultaat dan wilt u de mogelijkheid hebben om deze bij te stellen, in overleg met de opdrachtnemer.

Financiële afspraken

In het programma van eisen heeft u de gewenste vorm van financiering aangegeven. In de SLA formuleert u de nadere afspraken die u hierbij maakt met de opdrachtnemer.

Afspraken over monitoren en evalueren

Waarschijnlijk hebt u in het programma van eisen ook aangegeven dat u de dienstverlening tussentijds wilt volgen, monitoren, en evalueren. In elk geval is het verstandig om in de SLA op te nemen hoe en wanneer u gaat monitoren en evalueren en wat u daarvoor nodig heeft aan informatie van de opdrachtnemer. Maak afspraken over de momenten waarop u de benodigde informatie van de opdrachtnemer krijgt en over periodieke evaluatiegesprekken. En wie er namens uw school en namens de opdrachtnemer bij die evaluatiegesprekken aanwezig zijn. Zorg dat u in het contract ook een ontbindingsclausule opneemt: als u niet tevreden blijft over de uitvoering van de dienstverlening dan kunt u het contract ontbinden.

6.3. Ondertekenen en informeren

Zodra alle betrokkenen, akkoord zijn met de inhoud van het contract en de SLA, kunnen de stukken ondertekend worden door u en de opdrachtnemer. Zorg daarbij ook voor de informatie naar uw medewerkers zodat zij weten met welke organisatie zij te maken gaan krijgen bij re-integratie en wat dat voor hen betekent. De opdrachtnemer kan u daar wellicht bij ondersteunen.

7. Monitoren en evalueren re-integratietrajecten

Monitoren

U heeft met een re-integratiebedrijf een overeenkomst afgesloten voor dienstverlening op het gebied van re-integratie van uw werknemer bij een andere werkgever. Over de wijze van uitvoering en terugkoppeling heeft u afspraken gemaakt evenals over het beoogde resultaat en de kosten.

Het is dus zaak om er op toe te zien dat de gemaakte afspraken periodiek worden gemonitord en dus niet achteraf. Belangrijke vragen bij het monitoren zijn:

- vindt rapportage terugkoppeling plaats op de overeengekomen tijdstippen.
- voldoet de rapportage kwalitatief gezien aan de gemaakte afspraken.
- worden de diensten geleverd die zijn overeengekomen
- zijn de declaraties tijdig en inzichtelijk
- zijn de kosten overeenkomstig de afgesproken tarieven.
- zijn de betrokken werknemers tevreden over de dienstverlening en bejegening.
- zijn de beoogde resultaten gerealiseerd.
- worden signalen/klachten snel en adequaat opgepakt.

Evaluatie

Indien alle overeengekomen diensten zijn geleverd of het contract expireert dient alvorens eventueel een nieuw contract wordt afgesloten het contract geëvalueerd te worden.

Allereerst is de vraag aan de orde of er nog behoefte is aan de gecontracteerde dienstverlening. Is er wellicht een andere oplossing of is de deskundigheid inmiddels in huis. Zijn de wettelijke eisen, zo die van toepassing zijn, nog ongewijzigd.

Wanneer inkoop van expertise opnieuw aan de orde is, is de vraag of het contract met de huidige leverancier vernieuwd moet worden. De uitkomsten van de monitoring zullen daarbij vaak doorslaggevend zijn. Indien uit de monitoring naar voren komt dat u tevreden bent over het nakomen van de afspraken ligt het voor de hand om met elkaar verder te gaan. Immers het bedrijf komt zijn afspraken na en heeft inmiddels ervaring met uw bedrijf en de specifieke problemen die daarbij spelen.

Bij de evaluatie is met name de vraag interessant hoe zijn de zaken gelopen en kan het wellicht handiger/beter/snelser/goedkoper ingeregeld worden.

De resultaten van de evaluatie kunnen leiden tot bijstelling van de voorwaarden en condities van het oude contract.

Houd toezicht op de dienstverlening die u inkoop. U bent opdrachtgever, u betaalt. U mag dus eisen stellen. Sta samen met de opdrachtnemer periodiek stil bij de kwaliteit van de dienstverlening. Dit houdt uw opdrachtnemer scherp en draagt zorg voor een optimale kwaliteit. Het voorkomt teleurstelling en geeft u ook input voor een eventuele contractverlenging.

Bijlage 1 IRO

Beoordelingskader Individuele Re-integratieovereenkomst UWV 2006

A. Algemene voorwaarden

Voor een Individuele Re-integratieovereenkomst (IRO) komt in aanmerking:

De persoon voor wie UWV op grond van artikel 30 eerste lid onder b SUWI de verantwoordelijkheid voor de re-integratie heeft;

De werknemer als bedoeld in artikel 72 eerste lid van de WW;

Die voor de re-integratie op de arbeidsmarkt is aangewezen op de inzet van re-integratie-instrumenten en daarvoor onder de verantwoordelijkheid valt van UWV.

Bij de beoordeling van de aanvraag om een IRO wordt vastgesteld of een volledig re-integratietraject het meest geschikte re-integratie-instrument is voor de cliënt. Indien blijkt dat een ander re-integratie-instrument meer geschikt is voor de cliënt wordt de aanvraag om een IRO afgewezen.

De cliënt wordt dan voor dat andere re-integratie-instrument in aanmerking gebracht.

Als de cliënt deelneemt aan een door UWV gestart re-integratietraject komt de cliënt niet voor een IRO in aanmerking.

B. Beoordeling re-integratiebedrijf

Het re-integratiebedrijf moet aan een aantal voorwaarden voldoen om een IRO te mogen uitvoeren. Deze voorwaarden zijn vermeld in bijlage A van dit beoordelingskader. De vaststelling of een re-integratiebedrijf voldoet aan de voorwaarden geschiedt op de volgende wijze.

De toetsing of een bedrijf voldoet aan de voorwaarden geschiedt in eerste instantie door middel van een door UWV gehouden onderzoek.

Indien in dit onderzoek niet of onvoldoende is komen vast te staan dat het bedrijf voldoet aan de in bijlage A genoemde voorwaarden, kan UWV om een nadere schriftelijke onderbouwing vragen.

UWV informeert het re-integratiebedrijf schriftelijk over de uitkomst van het onderzoek. Als het re-integratiebedrijf niet voldoet aan de voorwaarden mag het de IRO niet uitvoeren.

Bij nieuwe aanvragen voor een IRO hoeft het re-integratiebedrijf niet opnieuw aan te tonen dat het aan de voorwaarden voldoet. De vaststelling door UWV dat het re-integratiebedrijf aan de voorwaarden voldoet blijft in principe gedurende één jaar geldig.

UWV behoudt zich echter het recht voor om vaker te toetsen of het re-integratiebedrijf nog steeds aan de voorwaarden voldoet. Het re-integratiebedrijf is verplicht om mee te werken aan het onderzoek. Weigert het re-integratiebedrijf mee te werken aan het onderzoek, dan mag het niet (langer) de IRO uitvoeren.

Het re-integratiebedrijf is verplicht om mee te werken aan onderzoek naar de klanttevredenheid door de stichting Transparantie. Het re-integratiebedrijf is verplicht om alle informatie te leveren die benodigd is om een dergelijk onderzoek uit te voeren.

Deze verplichting geldt alleen voor re-integratiebedrijven die 10 of meer IRO -trajecten uitvoeren. Voor re-integratiebedrijven die minder dan 10 IRO -trajecten uitvoeren geldt dat na beëindiging van een traject een evaluatie plaatsvindt. Deze evaluatie wordt door UWV uitgevoerd. Onderdeel van de evaluatie is een gesprek tussen het re-integratiebedrijf, de cliënt en de re-integratiecoach van UWV. Van dit overleg wordt verslag gemaakt voor het dossier van de cliënt. Het re-integratiebedrijf is verplicht om mee te werken aan de evaluatie.

De resultaten van genoemde onderzoeken worden openbaar gemaakt.

C. Het re-integratieplan

De cliënt dient, daarbij eventueel ondersteund door het re-integratiebedrijf of arbeidsadviseur, een re-integratieplan te maken. Het re-integratieplan moet volledig zijn. In een re-integratieplan mogen geen open posten opgenomen worden die later ingevuld worden. Het re-integratieplan moet minimaal de volgende informatie bevatten:

Het opleidingsniveau van de cliënt en het sofinummer.

In het re-integratieplan moet worden beschreven welke instrumenten worden ingezet en op welke wijze deze op de persoon worden toegesneden. De werkzaamheden moeten zijn gericht op het verkrijgen van duurzame betaalde arbeid. Als voor het opstellen van het re-integratieplan voorafgaand een diagnostisch instrument nodig is, kan dit worden uitgevoerd en dient dit in het re-integratieplan vermeld te worden.

Indien scholing wordt ingezet moet op basis van het scholingsprotocol worden vastgesteld dat scholing noodzakelijk is.

De verwachte begin en einddatum van de werkzaamheden. De duur van het totale re-integratietraject mag nooit langer zijn dan twee jaar.

De verwachte werkhervattingdatum.

De concrete beroepsactiviteiten die de cliënt kan verrichten na afloop van het re-integratietraject.

Een opgave van de kosten van de werkzaamheden. De kosten zijn inclusief de reiskosten van de cliënt op basis van €0,12 per kilometer. Als er sprake is van een medische indicatie voor vervoer per auto, is de vergoeding €0,29 per kilometer. De reiskosten worden door het re-integratiebedrijf aan de cliënt vergoed.

Het re-integratieplan moet door zowel het re-integratiebedrijf als de cliënt voor akkoord worden ondertekend.

Het re-integratieplan moet zijn ingediend binnen 35 kalenderdagen nadat de cliënt aan UWV heeft meegedeeld voor een Individuele Re-integratieovereenkomst in aanmerking te willen komen. Indien de cliënt niet in staat is om binnen deze termijn een re-integratieplan in te dienen, kan de cliënt om verlenging van de termijn verzoeken. De termijn van verlenging bedraagt maximaal 21 kalenderdagen. Als het re-integratieplan te laat wordt ingediend, wordt de aanvraag om een IRO afgewezen.

De cliënt dient uiterlijk 4 weken vóórdat het recht op uitkering verstrijkt een aanvraag om een IRO in te dienen. Indien de aanvraag te laat wordt ingediend wordt deze afgewezen.

D. Wijze van betaling

Op grond van artikel 4.2 derde lid van het Besluit -SUWI dient UWV het maximale bedrag voor uitvoering van een IRO vast te stellen. Dit bedrag is door UWV vastgesteld op € 5.000 exclusief BTW.

Indien wordt aangetoond dat een hoger bedrag noodzakelijk is om de cliënt te re-integreren, kan de cliënt UWV verzoeken om een hoger bedrag beschikbaar te stellen voor uitvoering van de IRO. In het re-integratieplan dient gemotiveerd te worden waarom een hoger bedrag noodzakelijk is en dat voor het goedkoopste adequate alternatief is gekozen.

Op een IRO is resultaatfinanciering van toepassing. Dat betekent dat 50% van de kosten van een traject worden betaald op basis van inspanning en 50% op basis van resultaat. De 50% inspanningsvergoeding wordt op twee momenten betaald. De eerste vergoeding van 20% wordt betaald nadat de overeenkomst met het re-integratiebedrijf is gesloten. De tweede vergoeding van 30% wordt betaald, zes maanden na goedkeuring van het re-integratieplan. De resterende 50% van de kosten van de werkzaamheden worden door UWV vergoed indien de cliënt, uiterlijk binnen drie maanden nadat de overeenkomst is geëindigd, is geplaatst.

In afwijking van het vorige lid wordt 80% van de kosten van een traject betaald op basis van inspanning en 20% op basis van resultaat, als de cliënt op basis van het 'protocol zeer moeilijk plaatsbaar' als zeer moeilijk plaatsbaar is aangemerkt. De 80% inspanningsvergoeding wordt op twee momenten betaald. De eerste vergoeding van 20% wordt betaald nadat de overeenkomst met het re-integratiebedrijf is gesloten. De tweede vergoeding van 60% wordt betaald, zes maanden na goedkeuring van het re-integratieplan. De resterende 20% van de kosten van de werkzaamheden worden door UWV vergoed indien de cliënt, uiterlijk binnen drie maanden nadat de overeenkomst is geëindigd, is geplaatst.

Indien op basis van het scholingsprotocol is vastgesteld dat scholing noodzakelijk is, vindt betaling van de scholing apart van de overige onderdelen van het traject plaats. De betaling vindt plaats in een verhouding waarbij 80% wordt betaald op basis van inspanning en 20% op basis van resultaat. Onder resultaat wordt verstaan de vooraf vastgesteld kwalificaties die de cliënt met de scholing kan behalen.

Onder plaatsing wordt verstaan: iedere cliënt die is gestart met het verrichten van betaalde arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd voor tenminste zes maanden en – voor wat betreft arbeidsgehandicapten – tenminste de helft van het aantal uren per week dat de cliënt geacht wordt te kunnen werken en – voor wat betreft werklozen – er geen sprake meer is van een resterend WW -recht. De plaatsing wordt niet eerder geteld dan nadat door cliënt ten minste twee maanden betaalde arbeid is verricht. Deze termijn wordt verlengd met periode van onderbrekingen ten gevolge van ziekte. Onder betaalde arbeid wordt verstaan iedere vorm van arbeid als gevolg waarvan de cliënt inkomsten verwerft. In aanvulling op de plaatsingsdefinitie geldt voor de cliënt die een zelfstandig beroep uitoefent dat er sprake is van een plaatsing indien er door cliënt zelfstandige arbeid verricht is gedurende een aaneengesloten periode van minimaal zes maanden. Plaatsing in uitzendwerk wordt als een plaatsing beschouwd indien er gedurende een aaneengesloten periode van minimaal 6 maanden uitzendarbeid is verricht.

De overeenkomst

Als de cliënt voor een IRO in aanmerking komt, sluit UWV een overeenkomst met het re-integratiebedrijf. De cliënt moet de overeenkomst voor gezien ondertekenen. Naast het bepaalde in artikel 4.1 Besluit -SUWI wordt in de re-integratieovereenkomst in ieder geval geregeld:

Dat het re-integratiebedrijf gegevens overlegt aan UWV op grond waarvan kan worden vastgesteld dat de dienstbetrekking is aangegaan voor ten minste zes maanden of de cliënt arbeid heeft verricht en met die arbeid gedurende ten minste zes maanden inkomsten heeft verworven.

Dat het re-integratiebedrijf na 3, 6, 12 en 18 maanden na de start van het re-integratietraject bij UWV een rapportage indient waarin een beschrijving is opgenomen van de werkzaamheden die zijn verricht ten behoeve van de inschakeling in het arbeidsproces van de arbeidsgehandicapte of de werkloze. Bij het einde van het traject zonder dat een plaatsing is gerealiseerd moet een eindrapportage worden geleverd aan UWV.

Voor deze eindrapportage kan het re-integratiebedrijf € 100 factureren.

In de voortgangsrapportage wordt een prognose voor de resterende periode van het traject beschreven en wordt verantwoording afgelegd over de voortgang van het traject tot op dat moment en ten opzichte van de planning in het re-integratieplan.

De rapportages over de voortgang van het traject moeten door zowel het re-integratiebedrijf als de cliënt worden ondertekend.

Dat de overeenkomst door beide partijen slechts wegens gewichtige redenen tussentijds door opzegging kan worden beëindigd.

Bijlage 2 Financiële aspecten van re-integratie

In dit hoofdstuk leest u over de financiële consequenties voor werknemer en werkgever bij werkloosheid met recht op een WW-uitkering en bij een loongerelateerde WGA uitkering.

De werkgever en de werkloosheidsuitkering.

Wanneer u een werknemer ontslaat dan wel een tijdelijke contract niet verlengd en hij is daarmee niet verwijtbaar werkloos dan heeft hij, mits hij aan de voorwaarden voldoet, recht op een WW-uitkering al dan niet aangevuld met een bovenwettelijke uitkering (BW).

Als werkgever uit het Voortgezet Onderwijs betaalde u tot 1-1-2007 een premie aan het PF waarmee de toegekende werkloosheidsuitkeringen werden betaald. Vanaf 1-1-2007 krijgt u direct 25% van de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringslasten doorbelast. De overige uitkeringslasten en de uitkeringen die zijn toegekend voor 1-1-2007 worden betaald uit een voor iedereen gelijke vaste premie.

Aangezien het hier om zowel de wettelijke als de bovenwettelijke uitkeringslasten gaat kan het in omvang en duur om een substantieel bedrag gaan dat gekapitaliseerd makkelijk de € 50.000,- kan overschrijden.

De werknemer en de werkloosheidsuitkering.

Wanneer een werknemer werkloos wordt dan heeft hij onder voorwaarde dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid recht op een WW-uitkering van tenminste 3 maanden. Indien hij voldoet aan de 4 uit 5 jaren eis zal de duur langer zijn.

De hoogte bedraagt inclusief de BW- aanvulling het eerste jaar 78% en daalt daarna naar 70% van zijn salaris. Deze percentages worden overigens binnenkort gewijzigd. Dit betekent voor uw werknemer een forse salaris achteruitgang die wanneer de periode van werkloosheid lang aanhoudt tot forse financiële problemen kan leiden.

Werkgever en werknemer hebben beiden een groot financieel belang bij het voorkomen respectievelijk beperken van de duur van werkloosheid.

Tip: Bereken de contante waarde van de uitkering van de persoon die aan het werk moet worden geholpen. Dit maakt het makkelijk om een kosten/baten analyse op te stellen en investeringen in de re-integratie te rechtvaardigen.

De werkgever en de WGA-uitkering 35-80%.

Wanneer uw werknemer door de UWV ongeschikt wordt bevonden voor zijn functie maar nog wel in staat is om inkomen te verwerven met ander werk dan kan hij een WGA uitkering toegekend krijgen tussen de klasse 35 en 80%. De uitkeringslasten die door de UWV aan uw werknemer worden uitbetaald komen direct of indirect voor rekening van de werkgever. Zij komen direct voor uw rekening wanneer u heeft gekozen voor het eigen risico dragerschap WGA. U krijgt dan de uitkeringslasten halfjaarlijks doorbelast van de UWV.

Wanneer u niet heeft gekozen voor het eigen risico dragerschap maar via de UWV verzekerd bent, komen deze lasten indirect voor uw rekening. De uitkeringslasten van de betreffende

werknemer worden opgeteld bij de overige door u veroorzaakte WGA en WAO lasten aan de hand waarvan de UWV uw gedifferentieerde WGA premie bepaald.

Dus iedere werkgever draait direct of indirect op voor de WGA-lasten van zijn werknemers.

De hoogte van de WGA uitkeringslasten is afhankelijk van de vraag of uw werknemer het deel dat hij nog kan werken ook daadwerkelijk werkzaam is. In geval van werkloosheid bedragen de uitkeringslasten 70% van het salaris tot het maximum dagloon. Wanneer uw werknemer daarentegen wordt herplaatst overeenkomstig zijn restverdiencapaciteit dan bedraagt uw schadelast slechts 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen.

Voorbeeld:

Uw werknemer verdiende in zijn functie bij 36 uur per week € 40.000,- op jaarbasis.

Uw werknemer wordt ziek en de UWV stelt bij 104 weken de restverdiencapaciteit vast op € 20.000,- bij 36 uur per week. Loonverlies 50% WGA -klasse 35-80.

U kunt deze werknemer intern herplaatsen conform restverdiencapaciteit.

WGA -last op jaarbasis € 40.000 - € 20.000 x 70% = € 14.000,- aan WGA Loongerelateerde uitkering.

Wanneer u deze werknemer niet kunt herplaatsen en de werknemer wordt na 104 weken ontslagen en hij blijft werkloos dan bedraagt uw WGA -last € 40.000 x 70% = € 28.000,- WGA Loongerelateerde uitkering. Niet herplaatsing leidt in dit geval tot een extra werkgeverslast van € 14.000,- per jaar. Uitgaande van een gemiddelde duur van 3 jaar van de loongerelateerde uitkering kost de werkloosheid van deze werknemer de werkgever al gauw € 40.000,- extra.

De werknemer en de WGA-uitkering 35-80%.

Zeker als uw werknemer geen aanvullende private verzekering heeft afgesloten betekent de WGA voor hem in geval van werkloosheid een forse achteruitgang in inkomen. Bij ontslag zonder nieuwe aanstelling ontvangt de werknemer onder bepaalde voorwaarden een loongerelateerde WGA-uitkering van 70% van zijn laatste salaris. Indien deze uitkering is toegekend voor 1-1-2008 kan deze uitkering maximaal 5 jaar duren en na 1-1-2008 geldt een maximum duur van 3 jaar en 2 maanden.

Na afloop van deze loongerelateerde komt uw werknemer in geval van werkloosheid in aanmerking voor een vervolgutkering die gebaseerd is op het minimumloon. Op dat moment ontstaat een forse inkomens achteruitgang die onder bijstandsniveau uitkomt.

De werkgever kan veel geld besparen wanneer de werknemer zo spoedig mogelijk overeenkomstig zijn restcapaciteit wordt herplaatst. Ook de werknemer heeft een groot belang bij een snelle herplaatsing. Is de inkomensachteruitgang bij ontslag nog beperkt tot 30%, na afloop van de loongerelateerde uitkering daalt de uitkering beneden bijstandsniveau.

Tip: Bereken de contante waarde van de uitkering van de persoon die aan het werk moet worden geholpen. Dit maakt het makkelijk om een kosten/baten analyse op te stellen en investeringen voor verzuiminterventies te rechtvaardigen.

Bijlage 3 Vaststelling Inkoopbestek voor individuele re-integratietrajecten

Welke dienst wordt gewenst:

Heeft u behoefte aan een volledig re-integratietraject of gaat het slechts om een deeltraject zoals bijvoorbeeld sollicitatiebegeleiding.

Volledig re-integratietraject

deeltraject en wel

Om welke doelgroep gaat het:

Gemakshalve wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen de onderstaande categorieën

WGA 2e spoor (werknemers die door ziekte en/of gebrek van werk moeten wisselen)

WW <50 jaar

WW >50 jaar

Uitgangspunten opdrachtverstrekking:

Hieronder vallen zaken die u van belang vindt bij de uitvoering van uw opdracht, bijvoorbeeld: duurzame re-integratie in een qua inhoud, beloning en omvang passende functie. de kortste weg naar werk.

Algemene eisen Re-integratiebedrijf:

Niet ieder re-integratiebedrijf zal aan uw wensen voldoen. U bepaalt welke eisen u aan het re-integratiebedrijf wilt stellen zoals:

- Lid branche organisatie met kwaliteitsborg
- Ingeschreven bij KvK
- Deskundigheid personeel. AD ingeschreven in register
- Klachtenreglement
- Privacy reglement
- Financiële positie
- Landelijk/regionaal werkzaam

Ervaringseis:

De ervaringseisen die u aan een re-integratiebedrijf stelt zijn onder meer afhankelijk van de expertise die u wilt gaan inkopen (zie 1.1 en 1.2). In algemene zin kan daarbij gedacht worden aan:

- Recente ervaring met doelgroep
- Kennis van de VO sector
- Kennis van specifieke wettelijke en bovenwettelijke regels
- Plaatsingsresultaat
- 2 relevante referenties
- Kennis van de (regionale) arbeidsmarkt

Financiering:

De meeste re-integratiebedrijven zullen op basis van uur/factuur werken dan wel op basis van een vaste prijs. Sommige bedrijven zijn wel genegen om op basis van no-cure-no-pay of no-cure-less-pay te werken. Bij incidentele opdrachten is een vaste prijs vaak de meest gangbare

vorm. Alvorens u een overeenkomst sluit dan wel een incidentele opdracht geeft moet in ieder geval duidelijk zijn:

- Kosten van traject.
- Bonus verschuldigd i.g.v. plaatsing.
- Scholingskosten
- Restitutie i.g.v. voortijdige beëindiging van het traject.
- Factuur momenten vooraf/achteraf

Verantwoording en communicatie

Als opdrachtgever wil u graag op de hoogte blijven van de stand van zaken, het is dus van belang dat u met het re-integratiebedrijf afspraken maakt over:

- Vast contactpersoon
- Terugkoppeling arbeidsmarktgedrag
- Frequentie verantwoording voortgang

Trajectbeschrijving

Ieder re-integratiebedrijf heeft zijn eigen specifieke aanpak. Sommige kennen een integrale aanpak, anderen werken met modules. Een basis traject begint meestal met een intake waarna een of meerdere acties gericht op aanbodversterking volgen met aansluitend sollicitatiebegeleiding en indien van toepassing nazorg bij plaatsing.

Het aanbod dat u van het re-integratiebedrijf ontvangt moet inzicht geven in:

- de onderdelen waaruit het traject bestaat (inclusief een korte beschrijving van de activiteiten)
- de duur van het traject
- de wijze van aanpak groepsgewijs of individueel
- het beoogde resultaat
- het aantal contacturen van het traject
- de kosten (bonus) van het traject incl. btw.
- verantwoording

Aan de hand van de hiervoor benoemde aandachtspunten moet u in staat zijn om de door u benodigde re-integratie expertise in te huren zonder dat u achteraf voor vervelende verrassingen komt te staan.

Wilt u daarentegen een doorlopend contract met een bedrijf afsluiten dan vindt u daarover in de volgende hoofdstukken meer informatie.

Bijlage 4 Voorbeeld tijdspad inkopen re-integratietrajecten

Wat	Gemiddelde termijn
Melding van mededinging	Minimale termijn van 6 weken voor reactie
Verzenden offertes	
Deadline indienen offertes	Minimaal 6 weken na verzenden offertes
Beoordelen en vergelijken offertes op inhoud	Binnen 3 weken na deadline indienen offertes
Voorlopige gunning aan dienstverlener	Binnen 1 week na de (interne) keuze
Definitieve gunning aan dienstverlener	Na minstens 4 weken na voorlopige gunning
Opstellen contract met dienstverlener	Binnen 2 weken na definitieve gunning
Ondertekenen contract met dienstverlener	Direct na opstellen contract.
Conversie, implementatie dienstverlening	Gedurende 3 maanden na ondertekenen contract.

Bijlage 5 Checklist Programma van eisen Re-integratiebedrijf

Toetsen beginsituatie

Welke dienst wordt gewenst

- Volledig re-integratietraject werkloosheid
- Deeltraject werkloosheid
- Volledig re-integratietraject arbeidsongeschiktheid
- Teeltraject arbeidsongeschiktheid
- Outplacementtraject

Maak een schatting van het aantal re-integratiegevallen per jaar

- Aantal WW -gerechtigden
- Aantal arbeidsongeschikten
- Aantal outplacements

Wat voor soort bedrijf wordt gewenst

- Moet het bedrijf een landelijke of regionale dekking hebben
- Moet het bedrijf werken met een groepsgewijze of individuele aanpak
- Moet het een bedrijf zijn dat in uw doelgroep is gespecialiseerd
- Moet het bedrijf aantoonbare ervaring hebben in het onderwijs, met name voortgezet onderwijs en leraren

Voorbeelden van Selectievoorwaarden

Uitsluitingsgronden

Volledig en zonder voorbehoud ingevulde leveranciersverklaring door de aanbieder

Economische en financiële draagkracht

- overleggen van een bankverklaring of het bewijs van een verzekering tegen beroepsrisico's
- inzage in balansen
- verklaring betreffende de totale omzet en de omzet van de bedrijfsactiviteit die het voorwerp van de opdracht is over de laatste drie boekjaren
- inschrijving handelsregister

Let op dat het lezen van financiële stukken expertise en mankracht vergt. Vraag geen stukken op die u toch niet gaat bestuderen.

Beroepsbekwaamheid

De dienstverlener voldoet aan het gewenste profiel, bijvoorbeeld:

- De dienstverlener heeft aantoonbare kennis en ervaring op het terrein van preventie- en verzuimbeleid in de onderwijssector.
- De dienstverlener beschikt over deskundig personeel zoals een psycholoog en arbeidsdeskundige.
- De dienstverlener is voor al haar disciplines op elke werkdag telefonisch te bereiken van 9.00 uur tot 17.00 uur.
- De dienstverlener heeft een klachtenreglement.

- Dienstverlener verklaart dat de professionals beschikken over de nodige certificering en diploma's en zijn geregistreerd en committeren zich aan de richtlijnen van hun beroepsgroep.
- Aantoonbare kennis van VO sector en de inhoudelijke verzuimthema's van deze sector.

Dienstverlener verklaart dat hij de volgende dienstverlening kan leveren.

- Hier geeft u aan wat u precies wilt dat de dienstverlener levert aan diensten.

Dienstverlener levert tenminste twee (of meer) referenties waaruit ervaring met doelgroep, sector en dergelijke blijken.

Voorbeelden van Gunningscriteria

Hier formuleert u criteria ten aanzien van

- Prijsstelling
- Resultaat
- Kwaliteit van dienstverlening.

Bijlage 6 Voorbeelden resultaatafspraken (bonus-malus) en no-cure-less-pay

	Bonus/malus	Voorwaarden
Binnen 14 dagen na aanmelding vindt intake gesprek plaats	Malus € 250 per overtreding	Aanmelding door opdrachtgever conform afspraak.
Binnen 14 dagen na afloop van het kwartaal ontvangt opdrachtgever een verslag van de stand van zaken	Malus € 500 per overtreding	
melding negatief arbeidsmarktgedrag	Malus € 250,-	Prestatie
realiseren overeengekomen plaatsingspercentage	Bonus € 500 per plaatsing Malus € 500 per ontbrekende plaatsing	indien het plaatsingspercentage wordt gerealiseerd. indien het plaatsingspercentage niet wordt gerealiseerd
No Cure Less Pay of No cure no pay.*1		
niet realiseren overeengekomen plaatsingspercentage	X % van de trajectprijs is verschuldigd	re-integratiebedrijf krijgt per traject slechts een deel vergoed.
niet realiseren overeengekomen plaatsingspercentage	geen vergoeding verschuldigd	re-integratiebedrijf krijgt geen vergoeding.

***1: Bij de constructie no-cure-no-pay of no-cure-less-pay zal het vaak gaan om grotere aantallen. Het risico is aanwezig dat de opdrachtnemer bij een dergelijke constructie uitermate selectief te werk gaat en alleen tijd en aandacht besteed aan de kansrijke aanmeldingen en de moeilijke gevallen verwaarloosd.**

Bijlage 7 Onderdelen inkooptraject Re-integratietrajecten

Wat	Opmerkingen
Inventariseren eigen situatie en wensen, behoeften en eisen ondersteuning	
Opstellen offerte aanvraag	
Selecteren dienstverleners	
Aanbieden offerteaanvraag aan geselecteerde dienstverleners	
Gelegenheid tot vragenstellen door aanbieders (optioneel)	Vragen en antwoorden moeten naar alle aanbieders worden gestuurd.
Beoordelen offertes op volledigheid	Afwijzen offertes die niet voldoen.
Beoordelen selectiecriteria	Selectie aanbieders die voor gunning in aanmerking komen
Beoordelen gunningscriteria	Gunning opdracht
Voorlopige gunning aan dienstverlener	Afgevalen dienstverleners meedelen dat u van plan bent geen gebruik te maken van hun offertes Zij moeten vervolgens gelegenheid krijgen om te ageren tegen deze beslissing. Geef hiervoor 4 weken de tijd.
Definitieve gunning	
Ondertekenen contract met Re-integratie bedrijf	