

2020

Consortium
Psychologische
Vervolgopleidingen
Venray e.o.

Samenwerkingsovereenkomst en procesafspraken

S. Cuppen, HR-Adviseur
4-12-2019

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
Consortiumpartners	3
Vastgestelde kaders 2020	4
Werkgeversmodel inclusief financiële afspraken.....	4
Jaarlijkse fee per p-opleiding voor deelnemende instelling:.....	4
Plaatsingen van psychologen in opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog:	5
Beschikbaarheidsbijdrage:	6
Vergoeding voor levering praktijkopleider en/of plaatsvervangend praktijkopleider GZ	6
Levering supervisie tussen deelnemende instellingen:	6
Overige proces- en werkafspraken	6
Werving & Selectie:	6
Opleidingsroute:	7
Detacheringsovereenkomst:	7
Studiekosten en studietijd vergoeding:	7
Evaluaties en overleg.....	7
Bijlage:	8
Bijlage 1: Detacheringsovereenkomst.....	9
Bijlage 2: Addendum	15
Bijlage 3: Rekenvoorbeeld.....	17

Inleiding

Opleiden in de Venrayse consortiumvorm, in een samenwerkingsverband met Vincent van Gogh als penvoeder, dateert reeds van 2003/2004, destijds gestart via diverse bilaterale samenwerkingsovereenkomsten. Door middel van het samenwerkingsverband konden de aangesloten partners voldoen aan de destijds inhoudelijke vereisten en opleidingsregelgeving inzake het beroep gezondheidszorgpsycholoog (ex art. 3 Wet BIG). De landelijke ontwikkelingen in de psychologische vervolgopleidingen, met een nieuw governance-model, inhoudelijke aanpassingen onder meer op het gebied van instellings- en sector -overstijgende opleidingsroutes en veranderingen in het NZa-beleid met betrekking tot de beschikbaarheidsbijdragen, vormden aanleiding voor Vincent van Gogh en haar partners om met dit bestaande consortium in te gaan op het zogeheten 'Proeftuin-initiatief' van de Stichting TOP-opleidingsplaatsen.



TOP-Opleidingsplaatsen stelt jaarlijks op verzoek van het ministerie van VWS een toewijzingsvoorstel op voor de toekenning van zogeheten 'beschikbaarheidsbijdragen' voor de instroomplaatsen. Het "proeftuinproject" wordt gezien als een samenwerkingsverband van instellingen/ praktijken die de gelegenheid krijgen om innovatieve oplossingen voor samen opleiden te beproeven voor de hele sector. Binnen het huidige samenwerkingsverband zijn tenminste vier sectoren vertegenwoordigd. Dat maakt het mogelijk om in ieders opleidingstraject een combinatie van verschillende kleuringen van patiëntenzorg te organiseren. Overigens was het tot nu toe al zo dat instellingen die niet over een volledig zelfstandige opleidingserkenning beschikten, aangewezen waren op samenwerking met een instellingen die daarover wel beschikte. Deze noodzaak is door eerdergenoemde ontwikkelingen nog nadrukkelijker verwerkt in de opleidingsregelgeving en het proeftuinproject voorzag in de verdere concretisering daarvan.

Nu het proeftuinproject (en ook de in dat verband geplande consortiumvisite op 9 december aanstaande) echter opnieuw vroeg om het vastleggen van de financiële en organisatorische kaders, zijn er vanaf 28 augustus 2019 verschillende overleg momenten geweest met de bestuurlijk vertegenwoordigers van het PPO-consortium om de financiële gang van zaken opnieuw te evalueren en bestuurlijke afspraken te maken voor het komend instroomjaar en zo mogelijk ook de volgende jaren. Tijdens deze overleggen is duidelijk geworden dat er al een aantal kaders vastliggen vanuit eerder genomen bestuursbesluiten en uit de regelgeving van de NZa.

Het doel van het besluitvoorstel, dat op 25 september 2019 is besproken, is meerledig, namelijk:

- Duidelijkheid geven over de kaders die voor het opleidingsjaar 2020 vaststaan;
- Uitwerking van het model dat toegepast kan worden binnen deze kaders;
- Een opsomming van de besluiten die wij gezamenlijk als consortium mogen nemen of waarover wij overeenstemming wensen te vinden, met een voorstel hierbij;
- Een procesvoorstel waarin wij de genomen besluiten de komende maanden gaan optimaliseren en waarbij we tijdig met elkaar in gesprek gaan over het voortzetten van de huidige gemaakte afspraken danwel een voorstel voor nieuwe afspraken voor het instroomjaar 2021.

Over het besluitvoorstel is tijdens het consortium breed overleg op 25 september 2019 ter vergadering mondeling consensus bereikt voor het jaar 2020. Er zijn een aantal aandachtspunten genoemd die nader uitgewerkt en aangescherpt dienen te worden. Het betreft een praktische uitwerking binnen de kaders van de wet- en regelgeving op een dusdanige wijze dat opleidingen hier geen hinder van ondervinden en er zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de wensen van de instellingen.

Dit document omvat een uitwerking van alle afspraken die binnen het consortium zijn gemaakt voor het jaar 2020. Voor de achtergrond met betrekking tot visie en motieven voor opleiden in samenwerkingsverband wordt verwezen naar het opleidingsbeleidsplan van datum 1 november 2019.

Consortiumpartners

Hieronder een overzicht van de consortiumpartners met diens vertegenwoordigers:

CONRISQ

Vincent van Gogh
De Rooyse Wissel
Centiv V

STEVIG/Dichterbij

De Zorggroep

PsyTrec

Regionaal Autismedentrum Helmond

Land van Horne

Proteïon

Deze consortiumpartners vertegenwoordigen tenminste vier sectoren van de door TOP-opleidingsplaatsen opgelegde verplichte sectoren in het consortium.

Dit document is opgesteld conform wet- en regelgeving en zijn de besluiten zoals 'besluit opleidingseisen GZ-psychologen van de Federatie van Gezondheidszorgpsychologen en Psychotherapeuten' en 'het kwaliteits- en erkenningskader voor de erkenning van praktijk(opleidings)instellingen ten behoeve van de psychologische vervolgopleiding tot gezondheidszorgpsycholoog, Psychotherapeut, Klinisch Psycholoog, Klinisch Neuropsycholoog' in acht genomen.

Vastgestelde kaders 2020

Vanuit de wens om participatie in de proeftuin te continueren, waar mogelijk te verbeteren en om de kans te vergroten om meerdere opleidingsplaatsen voor het consortium toegewezen te krijgen dan voorheen, hebben in het voorjaar van 2019 alle bestuurders van de deelnemende organisaties hun historisch opleidingsvolume (HOV) overgedragen aan Vincent van Gogh om de opleidingsplaatsen gecentraliseerd aan te vragen. Vincent van Gogh heeft de aanvraag gedaan voor alle opleidingsplaatsen, heeft deze toegewezen gekregen en daarbij nog eens diverse 'bonus'-opleidingsplaatsen voor het consortium verkregen – precies zoals beoogd. Voor 2020 totaal 16 (+1)¹ opleidingsplaatsen voor het consortium. Hierdoor is Vincent van Gogh voor de NZa de opleider, belast met de regierol en verantwoordelijk voor de registratie.

Méér en nog beter opleiden is een vurige wens van veel consortiumpartners. Door voornoemde bundeling van de HOVs van de consortiumpartners kan ook in toekomstige instroomjaren sterker geprofiteerd worden van het toewijzingsproces waarin bonusplaatsen kunnen worden toegekend aan de bewezen deelnemende samenwerkingsverbanden.

De NZa geeft aan dat de praktijkinstelling die de beschikbaarheidsbijdrage aanvraagt de werkgever moet zijn. De GZ-opleiding dient daar tevens geregistreerd te staan.

Middels deze samenwerking zal het gehele consortium in één keer geïnspecteerd worden door RINO Zuid en RINO Groep voor de opleidingen GZ, PT, KP en KNP.

Werkgeversmodel inclusief financiële afspraken

Tijdens de vergadering 'bestuurlijk overleg PPO-consortium' op 28 augustus 2019 heeft Mari Beks, senior beleidsadviseur bij stichting TOP-opleidingsplaatsen, een toelichting gegeven op het kosten- en opbrengstenmodel en de verschillende werkgeversmodellen zoals beschreven door de stichting TOP-opleidingsplaatsen. Het doel van dit model is om tot vergelijkbare vergoedingen te komen in de verschillende werkgeversmodellen die nu door proeftuinen gehanteerd worden. Gezien de bovenstaande reeds vastgestelde kaders, is alleen een detachingsmodel mogelijk voor het PPO-consortium. Om het detachingsmodel goed toe te passen en te komen tot een open, transparante en zakelijke samenwerking zijn er een aantal afspraken die we binnen het consortium dienen te maken.

Jaarlijkse fee per p-opleiding voor deelnemende instelling:

De deelnemende organisaties binnen het consortium (hierna CPVO) zijn erkend als opleidingsplaats onder de voorwaarde dat tenminste 25% van de praktijkopleiding binnen Vincent van Gogh wordt doorgebracht. In dit kader speelt Vincent van Gogh zowel ten aanzien van de inhoud (P-opleider) als de bedrijfsvoering (HR/WOO) een centrale en coördinerende rol. Hiervoor zet Vincent van Gogh medewerkers en diensten in die door de deelnemende partners binnen het PPO-consortium vergoed worden op basis van een vaste fee per GZ-opleiding per jaar. Het uitgangspunt van deze financiële regeling is dat binnen CPVO samenwerking zonder winst oogmerk van toepassing is en dat deze financiële regeling enkel ter dekking van de kosten geldt. Deze dienstverlening omvat de volgende activiteiten:

- Coördinatie en realisatie van samenwerking binnen het consortium;

¹ Deze plaats is een plaats die op verzoek van de landelijke sGGZ-instelling PsyTrec is meegenomen in de aanvraag en daarmee in de consortiumroute.

- Coördinatie aanvraag en verdeling subsidies: centrale aanvraag, verzamelen gewenste cijfers, communicatie met subsidieverstrekker;
- Centrale werving en selectie voor alle opleidingsplaatsen binnen de instellingen deelnemend aan het consortium;
- Opstellen van de praktijkroutes van de opleidingen binnen de instelling en/of binnen het consortium en het up-to-date houden hiervan, inclusief afstemming met praktijkplekken;
- Voldoen aan de wettelijke verplichting om de informatie over alle opleidingen en hun trajecten actueel te houden in het landelijk opleidingsregister dat uitgangspunt vormt voor alle besluiten van CRT, NZa ea;
- Regelen en organiseren van de supervisie (indien extra optie gekozen);
- Leveren praktijkopleider en/of plaatsvervangend praktijkopleider (indien extra optie gekozen);
- Begeleiding en uitvoering wetenschappelijk onderzoek;
- Het gebruik van de wetenschappelijke bibliotheek van Vincent van Gogh met online-faciliteiten;
- Het voorbereiden van de periodieke visitaties (van alle instellingen tegelijk in consortiumverband) en het verzorgen van tussentijds toezicht op de diverse praktijkopleidingsplaatsen binnen het consortium;
- Uitvoeren en afwikkelen personele en financieel-administratieve werkzaamheden.

Deze jaarlijkse fee is € 6.975,- excl. BTW, per opleiding. Dit bedrag is een optelling van een aantal percentages van de brutoloonkosten (o.b.v. inschaling FWG 60 trede 1 peildatum 1-10-2019) bestaande uit: 4% regiekosten, 4% administratiekosten en 3% verzuimrisico groter dan 1 maand.

Plaatsingen van psychologen in opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog:

GZ-opleidingen worden vanuit Vincent van Gogh gedetacheerd met een standaard (nog nader overeen te komen) detacheringsovereenkomst. Het detacheringstarief wordt berekend met de volgende formule: Brutosalaris + 29,6% werkgeverslasten + 30% overige personeelskosten. Het tarief is vrij van BTW. Onder overige personeelskosten wordt verstaan: reiskosten woon-werkverkeer, vergoeding dienstkilometers, registratiekosten opleiding, vergoeding aan opleidingsinstituut, overige declaraties in het kader van de opleiding of noodzakelijk voor het uitoefening van de functie.

Om uniformiteit te realiseren voor alle GZ-opleidingen en alle deelnemende instellingen zijn onderstaande afspraken gemaakt:

- Inschaling van de GZ-opleiding in schaal 60, trede afhankelijk van het laatst verdiende salaris bij de aanleverende instelling. Wanneer er een verschil zit in treden dan de naast hogere trede. Indien het oude salaris hoger is dan max. schaal 60 dan wordt er geen hoger salaris aangeboden dan de max. van de schaal. De GZ-opleiding zal dan zelf moeten bepalen of hij/zij deze investering voor de toekomst wil maken.
- Bij het aangaan van de leer-arbeidsovereenkomst zal de opleiding voor dezelfde periode onbetaald verlof opnemen bij de huidige werkgever. Hiermee blijft de arbeidsovereenkomst inclusief de opgebouwde rechten en arbeidshistorie intact echter zal er in de periode van de leer-arbeidsovereenkomst geen loonbetaling plaatsvinden. De aanleverende instelling zal een addendum opstellen waarin de periode van onbetaald verlof staat omschreven. Hiermee heeft de opleiding een terugkeergarantie voor de oorspronkelijke uren en arbeidsvoorwaarden. Dit addendum zal gekoppeld worden aan de duur van de leer-arbeidsovereenkomst. Een voorbeeld van een addendum is opgenomen als bijlage.
- Indien er sprake is van disfunctioneren zal tijdig de aanleverende instelling betrokken worden. Hierbij heeft de praktijkopleider een signalerende rol. De P-opleider is hierin bepalend voor het opleidingsgedeelte. HR zal betrokken worden voor het arbeid juridische gedeelte.
- Indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen zal ook direct contact gezocht worden met de aanleverende instelling. Indien mogelijk zal er ook gezamenlijk een plan van aanpak gemaakt worden.

- Bij langdurig ziekte verzuim gedurende de opleiding spannen alle partijen zich maximaal in voor herplaatsing. (Vincent van Gogh, opleiding, aanleverende instelling)

Beschikbaarheidsbijdrage:

Gedurende de detachering ontvangt de inlener de volledige beschikbaarheidsbijdrage naar rato van het aantal maanden dat de GZ-opleiding gedetacheerd is. De beschikbaarheidsbijdrage is een gemiddelde beschikbaarheidsbijdrage van alle GZ-opleidingen binnen het consortium en zal 2 keer per jaar verrekend worden. De volgende kosten kunnen uit de beschikbaarheidsbijdrage betaald worden: kosten voor supervisie, werkbegeleiding en de uren van de praktijkopleider. Mede ook de vaste fee per jaar voor regiekosten, administratiekosten en het verzuimrisico. Tevens kunnen de kosten voor de niet productieve uren uit de beschikbaarheidsbijdrage worden betaald.

Vergoeding voor levering praktijkopleider en/of plaatsvervangend praktijkopleider GZ

Betreft extra optie: Voor het leveren van een praktijkopleider wordt extra per GZ-opleiding per jaar in rekening gebracht een bedrag van € 6.255,-. Dit is gebaseerd op een tijdsbesteding van 45 uur per jaar per p-opleiding en een uurtarief van € 139,- bij detachering van personeel door VvG.

Levering supervisie tussen deelnemende instellingen:

Betreft extra optie: Het leveren van supervisie over en weer tussen instellingen vindt plaats op basis van declaratie. Hierdoor wordt binnen het consortium een vast bedrag gehanteerd van € 56,-. Supervisie aan GZ-opleidingen zal in de praktijk geleverd worden door zeer ervaren GZ-psychologen met een inschaling in FWG 65, soms ook door psychotherapeuten met een inschaling in FWG 70 of door klinisch psychologen danwel klinisch neuropsychologen met een inschaling in FWG 75. Vaak betreft het medewerkers met veel dienstjaren en een navenant hoge inschaling. Het bedrag wordt daarom gebaseerd op het maximum van FWG 65 zonder opslag. Per supervisie wordt uitgegaan van 45 min persoonlijk contact en 15 minuten indirecte tijd.

Overige proces- en werkafspraken

Werving & Selectie:

De werving- en selectieprocedure voor GZ-opleidingen vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de P-opleider en wordt uitgevoerd onder supervisie van de praktijkopleider GZ van Vincent van Gogh. Samen stellen zij een vacaturetekst op die ter toetsing wordt voorgelegd aan de praktijkopleiders van het consortium. Er is sprake van open werving (conform opleidingsregelgeving/NZa). Praktijkopleider en P-opleider van de regievoerder dragen, in nauw overleg met de praktijkopleiders van het consortium, zorg voor een eerste brievenselectie. Het is niet vanzelfsprekend dat interne kandidaten altijd kunnen worden uitgenodigd voor een gesprek. Er wordt ten aanzien van het reguliere profiel niet geselecteerd voor opleidingsplaatsen die a priori gedifferentieerd zijn naar leeftijd of setting. Dat wil zeggen dat in beginsel alle kandidaten acceptabel moeten zijn voor alle opleidingsplaatsen.

Het is voor de aanleverende instelling mogelijk om de sollicitant bij monde van de praktijkopleider een aanbevelingsbrief te verstrekken om toe te voegen aan de sollicitatiebescheiden. Een instelling kan per sollicitatieronde maximaal 2 kandidaten een aanbevelingsbrief verstrekken.

De selectiegesprekken worden verricht door de selectiecommissie die bestaat uit alle praktijkopleiders van de consortiumpartners. Daarnaast is er een adviescommissie die bestaat uit werkbegeleiders, supervisoren, management en opleidingen. Beide commissies rapporteren hun bevindingen aan de P-opleider die besluit over de voordrachten. Sollicitanten die niet of nog niet in aanmerking komen voor een opleidingsplaats krijgen te allen tijde een inhoudelijke terugkoppeling. Beide commissies evalueren jaarlijks de procedure op effectiviteit en eventuele verbetermogelijkheden.

Opleidingsroute:

Na de berichtgeving aan de opleidingsinstellingen over de geselecteerde kandidaten zal de praktijkopleider GZ van Vincent van Gogh wederom in nauw overleg met de praktijkopleiders van het consortium voor elke beoogde piog een opleidingsschema vaststellen en ter goedkeuring aan de P-opleider voorleggen. In het vaststellingsproces wordt rekening gehouden met specifieke profileringswensen en -mogelijkheden. Het opleidingsschema wordt altijd bij tenminste twee praktijkinstellingen gepland. De laatste detachering zal indien mogelijk bij de aanleverende instelling zijn. Dit is echter alleen mogelijk als het past binnen het door de praktijkopleider bepaalde individuele leertraject of als het leerproces daartoe aanleiding geeft. De opleidingsroute kan alleen worden uitgevoerd indien het is goedgekeurd door de P-opleider.

Detacheringsovereenkomst:

Indien een GZ-opleiding gedetacheerd dient te worden bij één van de aangesloten instellingen zal hiervoor een standaard detacheringsovereenkomst gebruikt worden. Deze overeenkomst is door het consortium vastgesteld en toegevoegd als bijlage.

Studiekosten en studietijd vergoeding:

Er wordt een eensluidende regeling voor studiekosten en studietijd opgesteld die voor alle GZ-opleidingen zal gelden. De verplichting vanuit de NZa zal hierin meegenomen worden. Zodra deze regeling akkoord is zal deze toegevoegd worden en beschikbaar zijn via Vincent.

Evaluaties en overleg

Sinds vele jaren bestaat er (parallel aan het bestuurlijk overleg) een overleg tussen alle praktijkopleiders dat globaal één keer per kwartaal bijeenkomt en waarin de diverse inhoudelijke opleidings- (beleids-) thema's worden besproken. Op basis van hun verantwoordelijkheid binnen de eigen/lokale instelling informeren de praktijkopleiders hun bestuurders en voeren de diverse maatregelen lokaal door. Op deze wijze vinden op alle locaties synchronisatie plaats tussen inhoud en bedrijfsvoering, e.e.a. conform de geldende opleidingsregelgeving. De notulen van beide overleggen zullen vanaf heden in beide overleggen worden gedeeld.

Gezien de vernieuwde afspraken binnen het CPVO over Vincent van Gogh als regievoerder, het werkgeversmodel, de financiële- en procesafspraken is het noodzakelijk om ook als bestuurlijk verantwoordelijken frequent met elkaar in gesprek te blijven. De vervolgbijeenkomst van het bestuurlijk overleg wordt eind januari/ begin februari 2020 gepland en vervolgens jaarlijks. Uitgaande van continuïteit in de samenstelling van het consortium zal gedurende dit overleg systematische evaluatie en zondig optimalisatie plaatsvinden van de gemaakte afspraken e.e.a. steeds met het oog op de volgende opleidingsjaren.

De subgroep inclusief P-opleider zal twee keer per jaar bij elkaar komen en het bestuur informeren over de inhoud van deze bijeenkomsten.

Na één jaar zal er tevens een uitgebreide evaluatie plaatsvinden over de financiële afspraken. De uitkomst hiervan wordt meegenomen in het bestuurlijk overleg zodat er besloten kan worden of eventuele bijstelling van de jaarlijkse bijdrage en/of het detacheringstarief noodzakelijk is.

Toetreden en uittreden bij het CPVO gaat gepaard met het overdragen of terug overdragen van het HOV conform de procedures die TOP-opleidingsplaatsen heeft opgesteld. Verzoek tot uittreden of toetreden dient 1 jaar voor het

nieuwe opleidingsjaar te worden ingediend. Nadere afspraken over eventuele financiële afspraken en/of ontwikkelingen zal tussen HR van beide instellingen worden gemaakt.

Bijlage:

- Bijlage 1: Concept standaard detacheringsovereenkomst
- Bijlage 2: Addendum
- Bijlage 3: Rekenvoorbeeld

DETACHERINGSOVEREENKOMST

Ondergetekenden,

Vincent van Gogh, voor geestelijke gezondheidszorg, gevestigd aan de Stationsweg 46, te Venray, verder te noemen “**de werkgever**”, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [Klik hier en typ naam], Manager WOO.

en

[Klik hier en typ naam], gevestigd aan de [Klik hier en typ naam] te ([Klik hier en typ naam])[Klik hier en typ naam], hierna te noemen “**inlener**”, in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer/mevrouw [Klik hier en typ naam] (naam/functie)

en

de heer/mevrouw, [Klik hier en typ naam] geboren op [Klik hier en typ naam], wonende aan de [Klik hier en typ naam] te [Klik hier en typ naam], in dienst van Vincent van Gogh, voor geestelijke gezondheidszorg verder te noemen de “**gedetacheerde**”.

hierna tezamen aan te duiden als “partijen”

Overwegende:

- dat gedetacheerde sinds <datum> in dienst is bij werkgever als <functie>
- dat werkgever en inlener hebben afgesproken dat vanuit werkgever gedetacheerde zal worden gedetacheerd naar inlener en partijen dit wensen vast te leggen in een detacheringsovereenkomst;
- dat gedetacheerde op de hoogte is van deze detachering en zich in staat en bereid heeft verklaard om voor de duur van deze overeenkomst bij de inlener te werk te worden gesteld;
- dat partijen met het oog op de detachering van gedetacheerde bij inlener overleg hebben gepleegd omtrent de aan de detachering te verbinden voorwaarden en partijen de tussen hen gemaakte afspraken in deze overeenkomst schriftelijk wensen vast te leggen.

Verklaren hierbij een detacheringsovereenkomst aan te gaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Duur, einde en tussentijdse opzegging detachering

1. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever de gedetacheerde met ingang van [Klik hier en typ naam] gedurende een periode van [Klik hier en typ naam] maanden ter beschikking stelt aan de inlener.
2. Onderhavige detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd en de terbeschikkingstelling van gedetacheerde bij inlener eindigt van rechtswege bij het verstrijken van de looptijd, dus op [Klik hier en typ naam], tenzij partijen schriftelijk overeenkomen deze overeenkomst na die datum voor een nader te bepalen periode voort te zetten.
3. Onderhavige detacheringsovereenkomst en de terbeschikkingstelling van gedetacheerde bij inlener eindigt van rechtswege bij het om welke reden dan ook eindigen van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en gedetacheerde.

4. Werkgever en inlener zijn in beginsel niet bevoegd de overeenkomst tussentijds op te zeggen. Werkgever en inlener zijn alleen dan bevoegd om onderhavige overeenkomst bij aangetekend schrijven en onder opgave van reden met onmiddellijke ingang te beëindigen indien:
- één van de partijen in staat van faillissement wordt verklaard dan wel daaraan surseance van betaling is verleend;
 - werkgever of inlener de op hun rustende verplichtingen zoals verwoord in deze overeenkomst, ondanks schriftelijke sommatie niet nakomt. De niet-nakoming dient zodanig te zijn dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voortzetting van de onderhavige overeenkomst niet kan worden verlangd. De niet-nakomende partij is schadeplichtig jegens de partij die tussentijds opzegt;
 - één der partijen haar bedrijfsvoering geheel of gedeeltelijk staakt;
 - gedetacheerde komt te overlijden;
 - Sprake is van een zodanige ernstige of dringende reden dat voortzetting van de onderhavige overeenkomst in redelijkheid niet meer van de opzeggende partij kan worden gevergd.

Artikel 2 Formele dienstverband

1. De onderhavige overeenkomst brengt geen wijzigingen teweeg in de rechtspositie van gedetacheerde bij werkgever. Gedurende de duur van de detacheringperiode blijft de gedetacheerde vanzelfsprekend in dienst van de werkgever. De van toepassing zijnde CAO en de eventueel aanvullende rechtspositieregeling van werkgever blijven gedurende de detacheringperiode onverkort van toepassing.
2. Gedetacheerde kan na afloop van de terbeschikkingstelling aan deze overeenkomst geen andere rechten ontlenen ten opzichte van inlener, dan de rechten die uitdrukkelijk in deze overeenkomst zijn vermeld.

Artikel 3 Aard en omvang van de werkzaamheden

1. Werkgever detacheert gedurende <XX> uur per week bij inlener de gedetacheerde teneinde haar de werkzaamheden van <FUNCTIE> in opleiding te laten verrichten ten dienste van inlener. Gedetacheerde heeft zich hiertoe bereid verklaard.
2. Gedetacheerde verbindt zich de werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen en instructies die hem door of namens inlener worden verstrekt.
3. Gedetacheerde verbindt zich ook andere werkzaamheden voor inlener te verrichten voor zover dit redelijkerwijs van gedetacheerde kan worden gevergd, de werkzaamheden verband houden met het bedrijf van inlener optioneel en werkgever hiermee akkoord is en het gedetacheerde heeft opgedragen.
4. Gedetacheerde verklaart dat hij bij de uitvoering van de werkzaamheden niet wordt gehinderd door een concurrentie- en/of relatiebeding van één van zijn vorige werkgevers.
5. Gedetacheerde verklaart dat hem geen medische belemmeringen, die aan een goede uitvoering van de in dit omschreven werkzaamheden in de weg staan of kunnen staan, bekend zijn.
6. De gedetacheerde blijft voor wat betreft het formele gezag onderworpen aan de werkgever. Werkgever machtigt inlener tot het geven van opdrachten aan gedetacheerde ten aanzien van de uitvoering van de werkzaamheden en het toezicht daarop. De uitoefening van het feitelijke gezag berust behoudens hetgeen in deze overeenkomst ten aanzien van de bevoegdheden van de opleider is geregeld, bij de inlener.
7. Tijdens de detacheringperiode voert gedetacheerde zijn werkzaamheden uit in opdracht van de daartoe door inlener aangewezen leidinggevende en is voor de uitvoering van deze werkzaamheden verantwoording verschuldigd aan inlener. Gedetacheerde is gebonden aan de bij inlener geldende voorschriften, procedures en gedragsregels.

8. Het overtreden van enig voorschrift, procedure of gedragsregel kan leiden tot nader overleg tussen inlener en werkgever en de daaruit voortvloeiende gevolgen voor gedetacheerde worden in beginsel in overleg tussen inlener en werkgever genomen.

Artikel 4 loonbetaling aan gedetacheerde

1. Werkgever zal de salarisbetaling aan gedetacheerde uit hoofde van de tussen werkgever en gedetacheerde bestaande arbeidsovereenkomst gedurende de terbeschikkingstelling aan inlener op de gebruikelijke wijze voortzetten.
2. Gedetacheerde heeft ter zake van de salarisbetaling geen vordering op inlener.

Artikel 5 Facturatie vergoeding

1. Als vergoeding voor de terbeschikkingstelling van gedetacheerde (inclusief zakelijke reizen) ontvangt werkgever van inlener maandelijks een vergoeding. Facturatie zal maandelijks plaatsvinden overeenkomstig de afspraken gemaakt in de cao, de individuele arbeidsovereenkomst evenals hieruit voortvloeiende verplichtingen.
2. De hoogte van de maandelijks vergoeding bedraagt (inclusief zakelijke reizen) EUR <bedrag> exclusief BTW
3. De totale vergoedingssom strekt zich ook uit over extra vergoedingen/toeslagen aangaande arbeidsmarktkrapte en betaalde onkosten vergoedingen, zoals onder andere studiekosten en eventuele pensionkosten.
4. Werkgever zal geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer factureren aan inlener.
5. Indien een van bovengenoemde componenten wijzigt ten gevolge van gewijzigde CAO-bepalingen, pensioenregeling en/of sociaal zekerheidsrechtelijke of fiscale wetgeving wordt deze detacheringvergoeding dienovereenkomstig aangepast.
6. De vergoeding wordt maandelijks door werkgever aan de inlener gefactureerd. Inlener is gehouden de facturen binnen 30 dagen na de factuurdatum te voldoen op een door de werkgever nader aan te wijzen bankrekeningnummer. Indien de factuur niet binnen deze termijn wordt voldaan, is inlener zonder nadere ingebrekestelling in verzuim en is werkgever gerechtigd de wettelijke rente in rekening te brengen over het nog onbetaalde bedrag.
7. Indien inlener in verzuim is, zijn – onverminderd de overige rechten van werkgever – alle vorderingen van werkgever op inlener dadelijk en geheel opeisbaar. Bovendien heeft werkgever in dat geval het recht de terbeschikkingstelling van gedetacheerde met onmiddellijke ingang te beëindigen, zonder dat zij aansprakelijk is voor eventuele schade als gevolg daarvan. Eventuele gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten die werkgever moet maken voor de incasso van haar vorderingen komen geheel voor rekening van inlener.
8. Eventueel bezwaar tegen de hoogte van een factuur van werkgever dient binnen 10 dagen na de factuurdatum schriftelijk aan werkgever gemotiveerd kenbaar te worden gemaakt. Indien bezwaar of de motivatie daarvan binnen de gestelde termijn uitblijft, wordt inlener geacht met de hoogte van de factuur in te stemmen. Bezwaar ontslaat de inlener niet van zijn verplichting de factuur te voldoen, tenzij werkgever dit schriftelijk bevestigt.

Artikel 6 BTW (bij facturatie)

Ter zake van de detachering van de werknemer wordt géén BTW in rekening gebracht, aangezien de werkgever en de inlener voldoen aan de voorwaarden voor het ter beschikking stellen van personeel in de gezondheidszorg,

zoals vastgelegd in punt 4.1 van het besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 14 maart 2007, nr. CPP2007/347. Immers, werkgever en inlener kunnen m.b.t. hun primaire activiteiten een beroep doen op de vrijstelling van artikel 11, eerste lid c of g en/of c,f,g, of o van de Wet op de Omzetbelasting 1968. De werkgever is een dienstverband met de werknemer aangegaan conform de op hem van toepassing zijnde Cao.

Artikel 7 Overige afspraken

In het kader van de detachering tussen de werkgever en de inlener zijn de volgende nadere afspraken gemaakt:

- Gedetacheerde blijft in dienst bij de werkgever.
- Werkgever draagt zorg voor de afdracht en betaling van de loonbelasting en sociale premies.
- Het gedurende de detachering verworven vakantieverlof en eventuele compensatie uren en bijzonder verlof worden gedurende de detachering opgenomen. Opname van vakantie- en verlofdagen geschiedt in overleg tussen de inlener en gedetacheerde.
- Inlener draagt zorg voor een veilige en gezonde werkomgeving voor gedetacheerde. Inlener is binnen dit kader verplicht alle wet- en regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden, waaronder begrepen maar niet beperkt tot het werk- en rusttijdenbesluit, deugdelijk na te leven en is verplicht ervoor zorg te dragen dat de locatie waarop en de werktuigen en materialen waarmee gedetacheerde de werkzaamheden uit hoofde van deze overeenkomst verricht, voldoen aan alle ter zake geldende veiligheidsvoorschriften en voorts alles te doen en na te laten wat in redelijkheid van inlener kan worden verwacht teneinde te voorkomen dat de gedetacheerde tijdens de uitvoering van de werkzaamheden schade lijdt. Ingeval inlener de hiervoor genoemde verplichtingen niet of niet volledig nakomt, is deze jegens werkgever en gedetacheerde gehouden alle door gedetacheerde geleden schade te vergoeden, tenzij de schade het gevolg is van overmacht en/of opzet of grove schuld van gedetacheerde.
- Inlener draagt er tijdens de detachering zorg voor dat de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering, de beroepsaansprakelijkheid en rechtsbijstand van de inlener van toepassing is op de door de gedetacheerde te verrichten werkzaamheden. Indien gedetacheerde bij de uitoefening van haar werkzaamheden voor inlener schade veroorzaakt aan inlener en/of een derde, is inlener hiervoor aansprakelijk.
- Indien gedetacheerde bij de uitoefening van haar werkzaamheden voor inlener schade veroorzaakt aan inlener en/of een derde, is inlener hiervoor aansprakelijk.
- Inlener vrijwaart werkgever te allen tijde volledig voor alle door gedetacheerde jegens werkgever ingestelde aanspraken ter zake van de niet-nakoming van de in dit artikel bedoelde verplichtingen van Inlener, aanspraken uit hoofde van artikel 7:658 en 7:611 BW uitdrukkelijk daaronder begrepen.
- Tenzij de schade is te wijten aan opzet of grove schuld van gedetacheerde, vrijwaart inlener werkgever eveneens voor aansprakelijkheid jegens derden voor handelen of nalaten van gedetacheerde als bedoeld in artikel 6:170 van het Burgerlijk Wetboek
- Inlener zal werkgever voorzien van schriftelijk vastgelegde beoordelingsformulieren en/of op schrift gestelde evaluatiemomenten bij onvoldoende functioneren van de gedetacheerde.

Artikel 8 Publiciteit

Gedetacheerde zal zich houden aan de huisregels rond publiciteit van het Instituut/Ziekenhuis/de onderneming waar de publiciteit betrekking op heeft.

Artikel 9 Geheimhouding

Inlener en gedetacheerde zijn gedurende en na afloop van de periode van terbeschikkingstelling over en weer verplicht tot geheimhouding van alle informatie die zij in het kader van het sluiten en uitvoeren van deze detacheringovereenkomst hebben verkregen en van informatie waarvan partijen weten of redelijkerwijs behoren te weten dat deze vertrouwelijk is.

Artikel 10 Ziekte/Arbeidsongeschiktheid

1. In geval gedetacheerde als gevolg van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid verhinderd is om de werkzaamheden te verrichten, dient gedetacheerde dit zo spoedig mogelijk doch uiterlijk voorafgaand aan het moment waarop de werkzaamheden verricht zouden moeten worden zowel bij werkgever als bij inlener te melden conform de aldaar geldende regels.
2. De detachingsvergoeding op grond van artikel 6 komt te vervallen indien medewerker een afwezigheid heeft wegens arbeidsongeschiktheid en deze afwezigheid meer dan 31 dagen bedraagt.
3. Wanneer de gedetacheerde reeds bij aanvang van de detacheringperiode ziek en/of arbeidsongeschikt is, is inlener geen vergoeding verschuldigd voor zolang de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid duurt.
4. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de re-integratie inspanning en draagt tevens zorg voor de controle van de ziekmelding. In geval van langdurige ziekte en/of arbeidsongeschiktheid zal na een maand overleg plaatsvinden tussen werkgever en inlener over het re-integratieplan. De hiermee gemoeide re-integratiekosten (met uitzondering van de vergoeding genoemd in artikel 6) komen voor rekening van werkgever.
5. In geval de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid van gedetacheerde het gevolg is van het niet nakomen van de verplichtingen van de inlener, als bedoeld in artikel 7:611 BW en/of 7: 658 BW, dan is inlener gehouden alle kosten als gevolg van de loondoorbetaling tijdens ziekte (dus ook ná de in deze overeenkomst genoemde detachingsperiode), alsmede alle overige kosten, waaronder re-integratiekosten, aan werkgever te vergoeden.

Artikel 11 Slotbepaling

1. Inlener en werkgever stellen elkaar over en weer onverwijld op de hoogte van alle ter kennis gekomen zaken die van belang kunnen zijn voor de correcte vervulling van wat is overeengekomen.
2. In de gevallen waarin deze overeenkomst niet voorziet, worden er door werkgever en inlener aanvullende afspraken gemaakt en schriftelijk vastgelegd. Eventuele aanvullende afspraken en/of toezeggingen die worden gemaakt na het sluiten van deze overeenkomst zijn slechts bindend indien zij en voor zover zij door partijen schriftelijk zijn bevestigd.
3. Indien deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepalingen worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zo veel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen bij de nietige bepaling.
4. Op deze overeenkomst is uitsluitend het Nederlands recht van toepassing.

Aldus in **drievoud** overeengekomen, te Venray d.d.

Namens inlener [Klik **hier** en typ naam]

Namens Vincent van Gogh
Naam functie

Gedetacheerde (naam/functie)

Bijlage 2: Addendum

Overeenkomst onbetaald verlof

De ondergetekenden:

1. [naam werkgever], gevestigd te [adres], in deze vertegenwoordigd door [naam], hierna te noemen 'de werkgever';

en

2. [naam werknemer], geboren op [datum], wonende te [adres], hierna te noemen 'de werknemer';

Overwegende:

- a. De werknemer is met ingang van [datum indiensttreding] voor [bepaalde/onbepaalde] tijd in dienst bij de werkgever, laatstelijk in de functie van [functiebenaming]. Zijn huidige salaris bedraagt EUR [salaris] bruto per [maand/vier weken], exclusief 8% vakantiegeld op basis van [aantal uur] per week;
- b. De werknemer heeft aangegeven dat hij met ingang van [datum] een periode van [periode] onbetaald verlof wil opnemen;
- c. De werknemer is gewezen op de gevolgen van het opnemen van onbetaald verlof en begrijpt en accepteert deze gevolgen;
- d. De werkgever stemt in met de opname van onbetaald verlof door de werknemer als hierna verwoord;
- e. Partijen hebben overeenstemming bereikt over de voorwaarden waaronder het onbetaald verlof door de werknemer wordt opgenomen en wensen deze afspraken schriftelijk vast te leggen in de onderhavige overeenkomst.

Verklaren een te zijn overeengekomen als volgt.

Artikel 1 - Periode van het verlof

De werknemer zal onbetaald verlof genieten voor de duur van de leer-arbeidsovereenkomst bij Vincent van Gogh van [datum] tot [datum]. Indien de leer-arbeidsovereenkomst op een andere datum eindigt dan de beoogde datum zal ook op deze datum de periode van onbetaald verlof eindigen.

Artikel 2 - Aantal uren

Het verlof bedraagt [aantal] uur per week.

Artikel 3 - Doel van het verlof

De werknemer neemt onbetaald verlof ten behoeve van zijn studie tot GZ-psycholoog.

Artikel 4 - Arbeidsvoorwaarden

De werknemer heeft tijdens het onbetaald verlof geen recht op loonbetaling of andere loongerelateerde arbeidsvoorwaarden over de uren waarvoor onbetaald verlof is opgenomen. Ook onkostenvergoedingen, verstrekkingen en tegemoetkomingen zijn over de uren waarvoor onbetaald verlof is opgenomen door de werkgever niet aan de werknemer verschuldigd.

De werknemer bouwt geen vakantierechten of andere verlofuren op over de uren waarvoor onbetaald verlof is opgenomen.

De opzegtermijn zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst blijft ongewijzigd.

[Afspraak maken over de huidige verlofuren]

[afspraken maken over gebruik bedrijfseigendommen zoals bijv. mobiele telefoon, laptop enz.]

Artikel 5 – Pensioenopbouw

De werknemer heeft tijdens onbetaald verlof geen recht op pensioenopbouw echter zal bij de organisatie waar de leer-arbeidsovereenkomst is afgesloten pensioen opbouw plaatsvinden bij de huidige pensioen verzekering, Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Artikel 6 – Vervanging (optioneel)

De werkgever zal de werknemer tijdens zijn verlof vervangen door een werknemer die voldoet aan de functie-eisen. De werknemer zal zich inspannen om zijn vervanger adequaat in te werken en zo volledig mogelijk op de hoogte te brengen van alle lopende zaken en van de taken die tijdens zijn afwezigheid zullen moeten worden verricht.

Artikel 7 - Samenhang met arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst is een aanvulling op de tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst en vormt daarmee een onverbreekelijk geheel.

Artikel 8 - Slotbepaling

De werknemer verklaart een getekend exemplaar van deze aanvullende overeenkomst te hebben ontvangen.

Getekend en per pagina geparafeerd in tweevoud te [plaats] op [datum].

Namens de werkgever

[naam ondertekenaar]

[naam werknemer]

Bijlage 3: Rekenvoorbeeld

Concept kosten- en opbrengstenmodel opleiding Gz-psycholoog in een samenwerkingsverband met een grote ggz instelling als werkgever
 Nota bene: de berekening is gebaseerd op een opleidingsjaar waarbij de opleiding is gedetacheerd bij een Praktijkinstelling

Opleidingsduur 24 maanden
 Arbeidsduur 32 uur praktijkstage / 8 uur cursorische onderwijs
 CAO schaal berekening o.b.v. CAO GGZ 60a, trede 1

Berekening per jaar

Kosten/opbrengsten centrale werkgever/regisseur/detacheerder

1. Kosten

Bruto salaris CAO schaal 60a trede 1, bij 36 uur		€ 42.060,00
Vakantietoeslag	0,08	€ 3.364,80
Eindejaarsuitkering	0,0833	€ 3.503,60
		€ 48.928,40
Werkgeverslasten	0,296	€ 14.482,81
Brutoloonkosten		€ 63.411,20

Reiskosten woon-werkverkeer conform CAO-GGZ
 Vergoeding van dienstkilometers conform CAO-GGZ

Registratiekosten opleiding		
Vergoeding aan opleidingsinstituut	€ 9.375,00	
Overige personeelskosten / vergoedingen		
totaal overige personeelskosten	30 % brutoloonkosten	€ 19.023,36

Regiekosten	4% van brutoloonkosten	€ 2.536,45
Administratiekosten	4% van brutoloon	€ 2.536,45
Verzuimrisico > 1 maand	3% van brutoloon	€ 1.902,34
totaal jaarlijkse vergoeding per opleiding		€ 6.975,23

Beschikbaarheidsbijdrage	doorbelasten naar inlener	€ 32.185,00
--------------------------	---------------------------	--------------------

Kosten totaal		€ 121.594,80
----------------------	--	---------------------

2. Opbrengsten

Beschikbaarheidsbijdrage		€ 32.185,00
doorberekening aan inlener:		
brutoloonkosten	€ 63.411,20	
overige personeelskosten	€ 19.023,36	
Jaarlijkse Fee	€ 6.975,23	
totaal		€ 89.409,80

Opbrengsten totaal		€ 121.594,80
---------------------------	--	---------------------

Saldo Opbrengsten/kosten		0,00
--------------------------	--	-------------

Gemiddelde van de drie staffel bedragen
 waar de Nza me rekent.

Concept kosten- en opbrengsten berekening voor de inlener

Berekening per jaar

1. Kosten

Supervisie	45 * 90	€ 4.050,00	
Werkbegeleiding	45 * 90	€ 4.050,00	
Praktijkopleider	45 * 90	€ 4.050,00	
			€ 12.150,00
Brutoloonkosten			€ 63.411,20
Overige personeelskosten			€ 19.023,36
Jaarlijkse vergoeding			€ 6.975,23

Kosten totaal		€ 101.559,80
----------------------	--	---------------------

2. Opbrengsten

Beschikbaarheidsbijdrage		€ 32.185,00
Productieopbrengst 60% brutoloonkosten		€ 38.046,72

Opbrengsten totaal		€ 70.231,72
---------------------------	--	--------------------

Kosten opleiding per maand		€ 2.610,67
-----------------------------------	--	-------------------

Uitgegaan wordt van 45 weken per jaar, waarin de opleidingen daadwerkelijk in opleiding zijn
 Bedragen voor supervisie, werkbegeleiding en praktijkopleider zijn afgeleid van Nza kostenor

Productieopbrengst 70% brutoloonkosten inschatting TOP	€ 44.387,84
--	-------------

€ 76.572,84

€ 2.082,25
