

PROCEDURE passende arbeid

1. Inleiding

Scalabor streeft ernaar medewerkers te bemiddelen en te plaatsen in een zo regulier mogelijke baan. Het bieden van duurzaam en passend werk is hierin het uitgangspunt.

We vinden het, zowel voor het begeleidend en ondersteunend personeel als voor de (kandidaat)werknemers, van groot belang duidelijkheid te bieden over wat passend werk is en hoe we hiermee omgaan. Ook vinden we het van belang dat de Ondernemingsraad hiervan op de hoogte is en de zienswijze en de aanpak onderschrijft en uitdraagt.

2. Definities passend werk

Er bestaan meerdere definities van het begrip passend werk.

- Het Burgerlijk Wetboek (artikel 658a lid 4):
“*Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd*”.
- De cao SW (artikel 1.1.):
“*Arbeid passend bij de belastbaarheid en capaciteiten van de werknemer*”.
- Participatiewet (artikel 9 lid 1a,):
De Participatiewet spreekt niet over passend werk maar over “*algemeen geaccepteerde arbeid*”. Uitgangspunt hierin is dat de weg naar werk zo kort mogelijk is. Dat betekent dat iedereen tussen de 18 en de pensioengerechtigde leeftijd naar “*vermogen elke vorm van arbeid waartoe hij in staat is moet accepteren*”.

Scalabor hanteert het uitgangspunt van de Participatiewet. Deze definitie omvat met het benoemen van het criterium “*waartoe hij in staat is*”, de uitgangspunten uit de definities van zowel het BW als de cao SW.

3. Uitgangspunten

- Om zorgvuldig te kunnen beoordelen waartoe de (kandidaat)werknemer in staat is, is het noodzakelijk om zicht te hebben op diens belastbaarheid en capaciteiten. Indien hier onvoldoende informatie over beschikbaar is, moet dit in kaart gebracht worden.
- Scalabor maakt voor het passend plaatsen geen onderscheid tussen mensen met een dienstverband of mensen die in traject zitten zonder dienstverband. In beide situaties gaat de (kandidaat)werknemer bepaalde verplichtingen aan en gelden dus de richtlijnen uit dit document.
- De (kandidaat)werknemer is verplicht mee te werken aan het behoud dan wel bevorderen van zijn arbeidsbekwaamheid en aan het verkrijgen van arbeid onder normale omstandigheden, voor zover hij daartoe in staat wordt geacht. Voor werknemers met een SW-dienstverband is dit vastgelegd in artikel 6 lid 1 Wet sociale werkvoorziening; het uitgangspunt geldt bij Scalabor voor alle doelgroepen.
- De (kandidaat)werknemer accepteert passend werk. Daarbij zijn de competenties doorslaggevend tenzij dit om redenen van lichamelijke, psychische of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. Daar waar mogelijk wordt rekening gehouden met wensen en voorkeuren. Dit komt de duurzaamheid van de plaatsing ten goede.
- De weg naar werk is zo kort mogelijk. Dit betekent dat bij het vinden van passend werk aansluiting wordt gezocht bij kansrijke sectoren op de arbeidsmarkt.
- Voor SW-werknemers wordt actief ingezet op de beweging van binnen naar buiten. Dit betekent dat SW-werknemers, die daartoe in staat worden geacht, bij een reguliere werkgever aan de slag gaan. Dat kan in de vorm van detachering of Begeleid Werken.
- Iedere (kandidaat)werknemer krijgt een door hem onderschreven op maat gemaakt trajectplan. Dit wordt gezien als de *routeplanner* voor een traject richting werk en is leidend voor bemiddeling naar passend werk.
- In alle gevallen is sprake van een gepaste vergoeding (aan de -kandidaat-werknemer) waarbij in principe wordt uitgegaan van vastgestelde loonwaarde. Naar verwachting zal dit liggen tussen de 40% en 80% van het WML.
- De (kandidaat)werknemer wordt niet tegen een 0-tarief geplaatst.

- Wanneer er geen overeenstemming wordt bereikt over de passendheid van werk tussen de (kandidaat)werknemer en Scalabor, kan er bezwaar worden gemaakt.

4. Werkwijze aanbieden passende arbeid

Stap 1 Persoonlijk trajectplan

Om passend werk aan te kunnen bieden, is het noodzakelijk zicht te hebben op de belastbaarheid en capaciteiten van de (kandidaat)werknemer. Hierbij kan gedacht worden aan zaken als:

- Arbeids- en opleidingshistorie;
- Informatie over leefgebieden;
- Informatie over werknemersvaardigheden (Werkstap);
- Informatie over arbeidsmarktvaardigheden.

Verder zijn algemene gegevens zoals leeftijd, geslacht, adres en woonplaats van belang.

Indien onvoldoende informatie beschikbaar is, wordt dit in kaart gebracht door het assessment-center van Scalabor of wordt ander specialistisch onderzoek ingezet, zoals bijvoorbeeld een medisch belastbaarheidsonderzoek. Op basis van deze informatie wordt bepaald in welke richting gezocht wordt naar passend werk. Dit wordt vastgelegd in het trajectplan.

Stap 2 Verkennen passend werkaanbod

In het trajectplan is bepaald in welke richting gezocht wordt naar passend werk. Er kan sprake zijn van aanbodgerichte dan wel vraaggerichte bemiddeling.

- Wanneer sprake is van vraaggerichte bemiddeling, worden de vereiste competenties van een vacature afgezet tegen de competenties van de (kandidaat)werknemer.
- Wanneer sprake is van aanbodgerichte bemiddeling moet worden bepaald aan welke eisen en voorwaarden een vacature moet voldoen.

Werkstap(of een ander soortgelijk softwareprogramma) is hierbij het hulpmiddel. Deze stap wordt uitgevoerd door de trajectbegeleider¹.

Stap 3 Definitieve passendheid bepalen / matching

Om definitief te kunnen bepalen of het werkaanbod passend is, worden onderstaande criteria door de trajectbegeleider overwogen:

- Kan het werk en/of de werkomgeving (lichamelijke, psychische of sociale) belemmeringen opleveren? Zo ja, kunnen deze belemmeringen worden weggenomen?
- Welke aanpassingen in het werk en in de begeleiding zijn nodig en is dit redelijkerwijs te vragen van zowel (kandidaat)werknemer als werkgever?
- Zijn er technische voorzieningen nodig en kan dit redelijkerwijs verwacht worden van de werkgever? (Hierbij gaat het om de meest adequate goedkope oplossing)
- Zijn er andere signalen bekend die een belemmering voor de (kandidaat)werknemer kunnen opleveren om de vacature niet te vervullen?
- Wordt er een passend tarief betaald door de werkgever?
- Zijn er belemmeringen in het woon-/werkverkeer c.q. de mobiliteit van de (kandidaat)werknemer en kunnen die opgelost worden

Wanneer de trajectbegeleider op één van bovenstaande vragen onvoldoende onderbouwd antwoord kan geven, kan advies ingewonnen worden bij de arbeidsdeskundige en/of bedrijfsarts en/of andere specialisten.

Indien zowel de competenties als de beantwoording van de vragen het vervullen van de vacature niet in de weg staan, is sprake van passend werk.

Stap 4 Kenbaar maken passend werkaanbod aan (kandidaat)werknemer

- Als de trajectbegeleider van mening is dat sprake is van een match, krijgt de (kandidaat)werknemer het passende werkaanbod aangeboden. Wanneer dit door de (kandidaat)werknemer wordt geaccepteerd, wordt de plaatsing in gang gezet.
- Als er tussen de trajectbegeleider en de (kandidaat)werknemer geen overeenstemming is over de passendheid van de vacature, wordt dit voorgelegd aan de arbeidsdeskundige. Deze beoordeelt de belasting van de functie in relatie tot de belastbaarheid van de medewerker en adviseert de manager Arbeidsontwikkeling vervolgens over de passendheid van het werkaanbod. Op basis van dit advies neemt de manager Arbeidsontwikkeling een definitieve beslissing. De manager stelt de (kandidaat)werknemer hiervan in kennis, voorzien van een onderbouwing.

¹ Genoemde functietitels zijn werknamen. De functietitels moeten nog vastgesteld worden.

- De trajectbegeleider zet alsnog de plaatsing in gang of begint opnieuw met stap 2.
- Indien de kandidaat(werknemer) het nog steeds niet eens is met de beslissing van de manager Arbeidsontwikkeling, kan hij binnen een week gemotiveerd zijn ongenoegen kenbaar maken.

Stap 5 Bezwaar

Door het zienswijzeformulier in te vullen en in te leveren bij de trajectbegeleider kun je bezwaar indienen over de werkplek waar je op geplaatst bent. De trajectbegeleider die je de procedure uitreikt met het zienswijzeformulier, zal uitleg geven over de procedure en de afhandeling.

5. Stroomschema procedure *passende arbeid*

