

Partijen

Werkvoorziening Midden Gelderland, statutair gevestigd te Arnhem, in deze vertegenwoordigd door zijn algemeen directeur, J.H. Janssen hierna te noemen: PHB

en

Scalabor B.V., deze vertegenwoordigd door de heer I.W.J.K.N. Korte, hierna te noemen: Scalabor

Overwegende dat de gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Lingewaard, Rheden, Rijnwaarden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar Scalabor hebben aangewezen om zich te richten op de uitvoering van het materiële werkgeverschap (zijnde de arbeidstoeleiding en -begeleiding) van Sw-medewerkers;

Overwegende dat PHB zich hierdoor kan richten op de uitvoering van het formele werkgeverschap van Sw-medewerkers;

Overwegende dat PHB en Scalabor passende afspraken wensen te maken over de voorwaarden van de uitleen/inleen van Sw-medewerkers. Ongeacht deze afspraken is PHB als de formele werkgever eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de cao Sociale Werkvoorziening;

Overwegende dat hierbij als uitgangspunt geldt dat de detachering dient bij te dragen aan de ontwikkeling van de Sw-medewerker en te passen in het Individueel Ontwikkelingsplan (IOP) en de overige scholings-, trainings-, en opleidingsactiviteiten als bedoeld in Hoofdstuk 9, de artikelen 9.1-9.4 cao Sociale Werkvoorziening;

hebben in gezamenlijk overleg de uitgangspunten bij detachering (individueel en groep) geformuleerd:

1. Detachering

1. Uitgangspunt is dat er overeenstemming is over het IOP tussen Scalabor en de Sw-medewerker.
2. Voor elke Sw-medewerker wordt in principe de mogelijkheid tot detachering aanwezig geacht. Met het initiatief tot detachering van een Sw-medewerker wordt zorgvuldig om gegaan.
3. Detachering is niet vrijblijvend, de Sw-medewerker is conform de cao Sociale Werkvoorziening en de Wsw 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 / zij daartoe in staat wordt geacht.
4. Om te komen tot een detachering in een passende functie en passend in het IOP, wordt de werkwijze gevolgd uit de procedure Passende Arbeid van Scalabor (bijlagen 1 en 2).
5. Indien er geen overeenstemming bestaat over het aanbod van passende arbeid is er voorzien in de mogelijkheid een zienswijze in te dienen.
6. Wanneer de overeenstemming uitblijft na de zienswijze, volgt een definitief directiebesluit door Scalabor. Scalabor is hierbij gemachtigd door de formele werkgever PHB. Mocht de Sw-medewerker zich tegen dit besluit willen verweren dan kan hij dit besluit, conform artikel 2.5 cao Sociale Werkvoorziening, indienen bij de geschillencommissie. Gedurende de periode van de geschillenprocedure is de Sw-medewerker gehouden arbeid te accepteren van algemene aard welke past bij zijn of haar arbeidshandicap. Dit sluit aan bij artikel 2.1, aanhef en onder a cao Sociale Werkvoorziening: "onverminderd de in artikel 6 van de wet

opgenomen verplichtingen, is de Sw-medewerker verplicht de hem opgedragen werkzaamheden onder leiding van de daartoe aangewezen personen naar beste vermogen te verrichten”.

7. Het uitgangspunt bij detachering is een zo regulier mogelijke en duurzame plaatsing voor langere tijd.
8. Detachering kent ook varianten die gericht zijn op persoonlijke-/vakgerichte ontwikkeling om te (kunnen) komen tot duurzame plaatsing en kan derhalve ook van een meer tijdelijke aard zijn. Het IOP is hierin leidend.
9. Er wordt zorggedragen voor een adequate inwerkperiode voor de Sw-medewerker onder supervisie van een medewerker van de Scalabor.
10. Bij beëindiging van de detacheringsovereenkomst wordt, voor zover mogelijk, een opzegtermijn van 1 maand in acht genomen. Bij beëindiging van de detachering wordt gebruik gemaakt van de werkwijze ‘Beoordelen passende arbeid tijdens plaatsing’ (bijlage 3).
11. IOP’s en beoordelingen worden gemonitord door de jobcoach van Scalabor in overleg met de verantwoordelijke functionaris van het inlenende bedrijf. De eindverantwoordelijkheid blijft te allen tijde liggen bij Scalabor die is aangewezen om uitvoering te geven aan het detacheren en het begeleiden van detacheringen van medewerkers met een Sw-dienstverband.
12. Na beëindiging of niet slagen van een detachering dient de Sw-medewerker passend werk aangeboden te worden, rekening houdend met de IOP en de eventuele aandachtspunten die voortkomen uit het adviesformulier beoordelen passende arbeid, zie ook artikel 5.9, lid 6 cao Sociale Werkvoorziening.
13. Indien de Sw-medewerker een klacht indient, wordt die klacht vooreerst door het management van Scalabor opgepakt en afgehandeld. Wanneer overeenstemming uitblijft nadat er een definitief besluit kenbaar is gemaakt kan de Sw-medewerker zijn geschil, conform artikel 2.5 cao Sociale Werkvoorziening, indienen bij de geschillencommissie (zie punt 1.6).

2. Arbeidsvoorwaarden

1. PHB, uitlener Scalabor en de inlener zijn bij detachering ten opzichte van de Sw-medewerker en elkaar gebonden aan de cao Sociale Werkvoorziening. De cao Sociale Werkvoorziening dient correct te worden uitgevoerd, de rechten/aanspraken en verplichtingen worden door de partijen gerespecteerd. PHB dient toe te zien op correcte uitvoering.
2. Indien arbeidsvoorwaarden uit de cao Sociale Werkvoorziening bij de inlener niet kunnen worden nagekomen (denk bijv. aan de 36-urige werkweek) worden deze arbeidsvoorwaarden geïnventariseerd en op een later moment in overleg met de Sw-medewerker door Scalabor gecompenseerd (eventueel in overleg met de inlener).
3. Voor wat betreft het salarisniveau, salarisperspectief en eventuele vergoedingen wordt aangesloten bij hoofdstuk 5 Beloning cao Sociale Werkvoorziening.
4. Scalabor is en blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van de wettelijke verplichtingen en de geldende CAO afspraken tijdens ziekte gedurende de detachering. Aan de inlener kan de uitvoering worden overgedragen. PHB blijft als formele werkgever eindverantwoordelijk.
5. De faciliteiten voor vakbond(kader)leden en Ondernemingsraadleden zijn, ook wanneer de Sw-medewerker is gedetacheerd, van toepassing conform artikel 6.8 cao Sociale Werkvoorziening.
6. De kosten woon-werkverkeer zijn een aangelegenheid tussen Scalabor en de inlener. De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer is geregeld in artikel 7.5 cao Sociale Werkvoorziening.

7. De maximale reistijd wordt naar alle redelijkheid en passend binnen de UWV norm bepaald.

3. Arbeidsomstandigheden

Scalabor draagt zorg voor het voldoen aan de afspraken die op SW-sectorniveau zijn gemaakt en die zijn opgenomen in de Arbo-deelcatalogus 'Detachering'.

1. In de detacheringovereenkomst tussen de inlener en Scalabor worden afspraken gemaakt over de minimale arbeidsomstandigheden. De arbeidsomstandigheden dienen te voldoen aan de wet en regelgeving en passend te zijn voor de beperkingen en persoonlijke omstandigheden van Sw-medewerker.
2. De Sw-medewerker heeft op de werkplek recht op de noodzakelijke aanpassingen van de individuele werkplek.
3. De Sw-medewerker heeft recht op voldoende beschermingsmiddelen en de daarbij passende voorlichting en instructies over het gebruik van deze middelen. Dit is vastgelegd in een arbo-checklist (bijlage 6).
4. Tenzij PHB Scalabor hiertoe gemachtigd heeft, is PHB verantwoordelijk voor het checken van de arbeidsomstandigheden bij de inlener. Borging hiervan vindt plaats door een controle conform protocol arbeidsomstandigheden detachering (bijlage 4) en de werkwijze arbeidsomstandigheden detachering (bijlage 5).

4. Ontwikkelingen bedrijfsvoering

Op dit moment zijn de werkwijzen van PHB, als Sw-uitvoerder namens gemeenten, leidend. PHB ziet erop toe dat de essentie van deze werkwijzen wordt overgenomen door Scalabor. Het exact overnemen/kopiëren van de werkwijze zal wellicht niet mogelijk zijn omdat de uitvoeringsstructuur bij Scalabor er anders uit kan zien in vergelijking met PHB.

De rechten van de Sw-medewerker zullen worden gehandhaafd en op het nakomen van plichten zal nadrukkelijk worden gestuurd. Om een zo regulier mogelijke en ook duurzame werkaanvaarding te kunnen realiseren, is het noodzakelijk de Sw-medewerker zelf meer regie te geven en verantwoordelijkheid te laten nemen. De zo mogelijke eigen inbreng door het zelf zoeken naar geschikt werk, het zelf meedenken over hoe een en ander het best te realiseren is en het ontwikkelen van zelfreflectie is onderdeel van de ontwikkeling van de Sw-medewerker.

Om de doelgroep optimaal te bedienen is uitsluitend vraaggericht werken niet voldoende. Er kan om die reden ook aanbodgericht gewerkt worden.

5. Evaluatie en voortgang

In januari 2019 zal, onder regie van PHB, een evaluatie plaatsvinden bij Scalabor over de voortgang van de integratie van de processen Passende arbeid en Beoordelen Passende arbeid in het bijzonder en de uitvoering van dit convenant in het algemeen.

Het convenant wordt cyclisch (bij voorkeur jaarlijks) geëvalueerd op initiatief van PHB.

Aldus vastgesteld en ondertekend in Arnhem op - - 2018

Werkvoorziening Midden Gelderland
Namens deze,

Scalabor B.V.
Namens deze,

J.H. Janssen
Algemeen directeur

I.W.J.K.N. Korte
Directeur