

Regeling uitvoering Wsw door Scalabor B.V.

Gemeente Overbetuwe

behorend bij het Aanwijzingsbesluit van 14-11-2017

Overwegingen:

- A. Het college van de gemeente Gemeente Overbetuwe (hierna: de gemeente) heeft conform het bepaalde in artikel 2 lid 2 van de Wet sociale werkvoorziening Scalabor B.V. (hierna: Scalabor) aangewezen ten behoeve van de gedeeltelijke uitvoering van deze wet. De inhoud van deze rechtsbetrekking, daaronder begrepen de voorwaarden die de gemeente stelt aan die uitvoering, wordt geregeld in dit bij dat Aanwijzingsbesluit behorende document.
- B. De gemeente heeft het werkgeverschap, de verloning en de basis HRM-taken voor al haar Wsw-medewerkers belegd bij een Gemeenschappelijke Regeling (hierna te noemen: GR) van de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. Tot en met 2018 is dat Presikhaaf Bedrijven, dit kan in de toekomst anders worden vormgegeven.
- C. Vanuit de GR worden alle Wsw-medewerkers gedetacheerd bij Scalabor. De eerste 5 jaren, derhalve tot 31 december 2022, geschiedt deze detachering om niet.

Regeling:

Artikel 1 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening

- 1.1 Scalabor voert werkzaamheden uit op de volgende terreinen:
 - a. diagnose en advies
 - b. arbeidsontwikkeling door middel van opleiding, ontwikkeltrajecten en leerwerkplaatsen
 - c. detachering, waar de uitstroom naar zo regulier mogelijk werk wordt verzorgd en
 - d. passend werk, als constante factor om de ontwikkel- en werkomgeving in stand te houden.

Voor een compleet overzicht van de werkzaamheden wordt verwezen naar de Producten- en dienstencatalogus van de Divisie Arbeidsontwikkeling van Scalabor, opgenomen als bijlage 1.

- 1.2 Scalabor voert de werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel uit ten behoeve van alle Wsw-medewerkers van de gemeente. Een overzicht van deze Wsw-medewerkers per 31 december 2017 is opgenomen als bijlage 2.
- 1.3 Scalabor voert de werkzaamheden bedoeld in lid 1 van dit artikel uit conform het vastgestelde Detacheringsconvenant dat is opgenomen als bijlage 3, inclusief de daarvan deel uitmakende procedure passende arbeid.

Artikel 2 **Verplichtingen Scalabor**

- 2.1 Scalabor heeft met ingang van 1 januari 2018 tenminste 85%¹ van alle Wsw-medewerkers m.u.v. module 8 volledig in een digitaal systeem ter ondersteuning van arbeidsontwikkeling ingevoerd. Het overzicht van Wsw-medewerkers bedoeld in artikel 1 lid 2 en opgenomen als bijlage 2, wordt door Scalabor aangevuld met de indicatie detacheerbaar of beschut per Wsw-medewerker. Op 1 januari 2018 ontvangt de gemeente van Scalabor dit aangevulde overzicht, dat daarna jaarlijks per 1 januari door Scalabor wordt geactualiseerd. Dit overzicht is het uitgangspunt voor de verantwoording van een deel van de vastgestelde prestatie-indicatoren bedoeld in artikel 3.
- 2.2 Scalabor levert per kwartaal managementinformatie aan de gemeente te beginnen met het tweede kwartaal van 2018, uitgesplitst per individuele gemeente, waarin ten minste staat opgenomen de kwaliteit van dienstverlening zoals die nader zijn gepreciseerd in de prestatie-indicatoren bedoeld in artikel 3. Deze managementinformatie wordt per gemeente besproken en toegelicht door Scalabor.
- 2.3 Scalabor houdt zich aan door de gemeente vastgesteld beleid en wettelijke verplichtingen over informatiebeveiliging en voldoet eveneens aan de wettelijke bepalingen over de verwerking van persoonsgegevens.
- 2.4 Scalabor houdt zich aan de eis vanuit de cao Sociale Werkvoorziening dat de Wsw-medewerkers in dienst van de GR een gegarandeerde werkplek hebben en uitvoering geven aan loonvormende arbeid.
- 2.5 Scalabor dient inzicht te leveren in de soliditeit van de organisatie, bijvoorbeeld door het verstrekken van een jaarlijkse accountantsverklaring.
- 2.6 Scalabor houdt zich aan het gestelde in de Notitie Loonontwikkeling Wsw-medewerkers. Deze notitie is opgenomen als bijlage 4.

Artikel 3 **Prestatie-indicatoren (KPI's)**

- 3.1 Scalabor legt verantwoording af aan de gemeente in de vorm van een rapportage over de Key Performance Indicatoren (KPI's), zoals bedoeld in artikel 2 lid 2. Scalabor verplicht zich tot de volgende prestaties in de jaren 2018 t/m 2022:
 - A. Scalabor realiseert een toename van het aantal gedetacheerde Wsw-medewerkers van minimaal 5% per jaar, uitgaande van het totaal aantal medewerkers die geïndiceerd zijn als detacheerbaar conform artikel 2.1.
 - B. Scalabor realiseert doorstroom op de werkladder van minimaal 5 % per jaar doordat Wsw-medewerkers in trajectvorm de mogelijkheid geboden wordt om zich te blijven ontwikkelen.

¹ Rekening houdend met een ziekteverzuimpercentage van 15%, waardoor een tijdige intake en diagnose niet mogelijk zijn en op voorwaarde dat er toestemming is om aanloopkosten te maken om het project “Werkstap WSW-Compleet” in het 4^e kwartaal van 2017 uit te voeren.

- C. Scalabor volgt de cao Sociale Werkvoorziening inzake de verplichting dat iedere Wsw-medewerker een actueel ontwikkelplan (jaarlijkse actualisering) heeft, met uitsluiting van (langdurig) zieken. Scalabor garandeert de realisatie van minimaal 85% actuele individuele ontwikkelplannen per jaar.
 - D. Scalabor hecht grote waarde aan het welzijn en het welbevinden van de Wsw-medewerkers en verplicht zich tot het uitvoeren van een medewerkerstevredenheidsonderzoek in de tweede helft van 2018 als 0-meting. De rapportage van dit onderzoek wordt met de gemeente besproken en wordt iedere twee jaar herhaald.
 - E. Scalabor stuurt actief op het ziekteverzuim van de Wsw-medewerkers en reduceert het ziekteverzuim tot minimaal 1% onder het landelijke gemiddelde (branche-informatie via Cedris) in 2022.
 - F. Scalabor verplicht zich tot het bieden van continuïteit in het werkaanbod voor de Wsw-medewerkers, waardoor het aantal niet-productieve uren per medewerker per jaar afneemt tot maximaal 5% leegloop per fte per jaar in 2022.
 - G. Scalabor zet in op duurzaam detacheren en draagt zorg dat minimaal 50% van de detacheringen voor een periode van 6 maanden of langer is.
 - H. Scalabor levert jaarlijks in januari, voor het eerst per januari 2018, het aantal uit te voeren trajecten voor de Wsw-medewerkers per individuele gemeente aan en rapporteert over de realisatie van deze trajecten. Per jaar realiseert Scalabor minimaal 85% van het aantal afgesproken trajecten.
 - I. Scalabor heeft een inspanningsverplichting om Wsw-medewerkers die gedetacheerd worden dan wel geplaatst worden in zogeheten Werken Op Locatie (WOL) projecten, zo lokaal mogelijk te plaatsen, gezien vanuit de woongemeente van de betreffende medewerker.
- 3.2 Naast de periodieke toelichting van de managementinformatie, zoals bedoeld in artikel 2 lid 2, zullen de gemeente en Scalabor de uitvoering van de werkzaamheden medio 2021 uitvoerig evalueren, in elk geval aan de hand van de in lid 1 van dit artikel vastgelegde KPI's.

Artikel 4 Vergoeding

- 4.1 Tot en met 31 december 2022 betaalt de gemeente geen vergoeding aan Scalabor voor de uitvoering van de in dit document bedoelde werkzaamheden. Dit houdt rechtstreeks verband met het uitgangspunt dat de Wsw-medewerkers door de GR om niet bij Scalabor worden gedetacheerd.
- 4.2 In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel betaalt de gemeente de eerste drie jaren, derhalve tot en met 31 december 2020, een jaarlijkse bijdrage van € 4.700,- per medewerker behorend tot de doelgroep Module 8.

Artikel 5 Aanvang, duur en beëindiging van de werkzaamheden

- 5.1 Scalabor vangt haar werkzaamheden in het kader van de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening aan op 1 januari 2018 en voert deze gedurende 5 jaren uit, derhalve tot en met 31 december 2022.

- 5.2 Na de initiële periode van 5 jaar bedoeld in lid 1 van dit artikel, worden de werkzaamheden in het kader van de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening door Scalabor voortgezet voor onbepaalde tijd, tenzij de gemeente uiterlijk 12 maanden voor het einde van die periode schriftelijk aan Scalabor kenbaar maakt de Wsw niet langer door Scalabor te willen laten uitvoeren.
- 5.3 Indien de werkzaamheden na de initiële periode van 5 jaar worden voortgezet voor onbepaalde tijd conform het gestelde in lid 3 van dit artikel, zijn Scalabor en de gemeente steeds gerechtigd de samenwerking geheel of gedeeltelijk schriftelijk op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 12 maanden.
- 5.4 In aanvulling op het bepaalde in dit artikel is de gemeente gerechtigd de samenwerking te ontbinden indien aan Scalabor surséance van betaling is verleend of indien Scalabor failliet is verklaard.

Artikel 6 Toepasselijke voorwaarden en bijlagen

De navolgende documenten maken onderdeel uit van de regeling en vormen één onverbreekelijk geheel. Voor zover deze documenten onderling tegenstrijdigheden bevatten, prevaleert het eerder genoemde document boven het later genoemde:

1. Bijlage 1: Producten en diensten catalogus Divisie Arbeidsontwikkeling Scalabor
2. Bijlage 2: Overzicht Wsw-medewerkers per gemeente per 31-12-2017
3. Bijlage 3: Detacheringsconvenant
4. Bijlage 4: Procedure Passende Arbeid
5. Bijlage 5: Notitie loonontwikkeling Wsw-medewerkers gedetacheerd bij Scalabor

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 geleverd”.
- 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 onvolgende 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 geleverd. 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 trajectcoach 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 trajectcoach 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 trajectcoach 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 trajectcoach 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.

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

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.

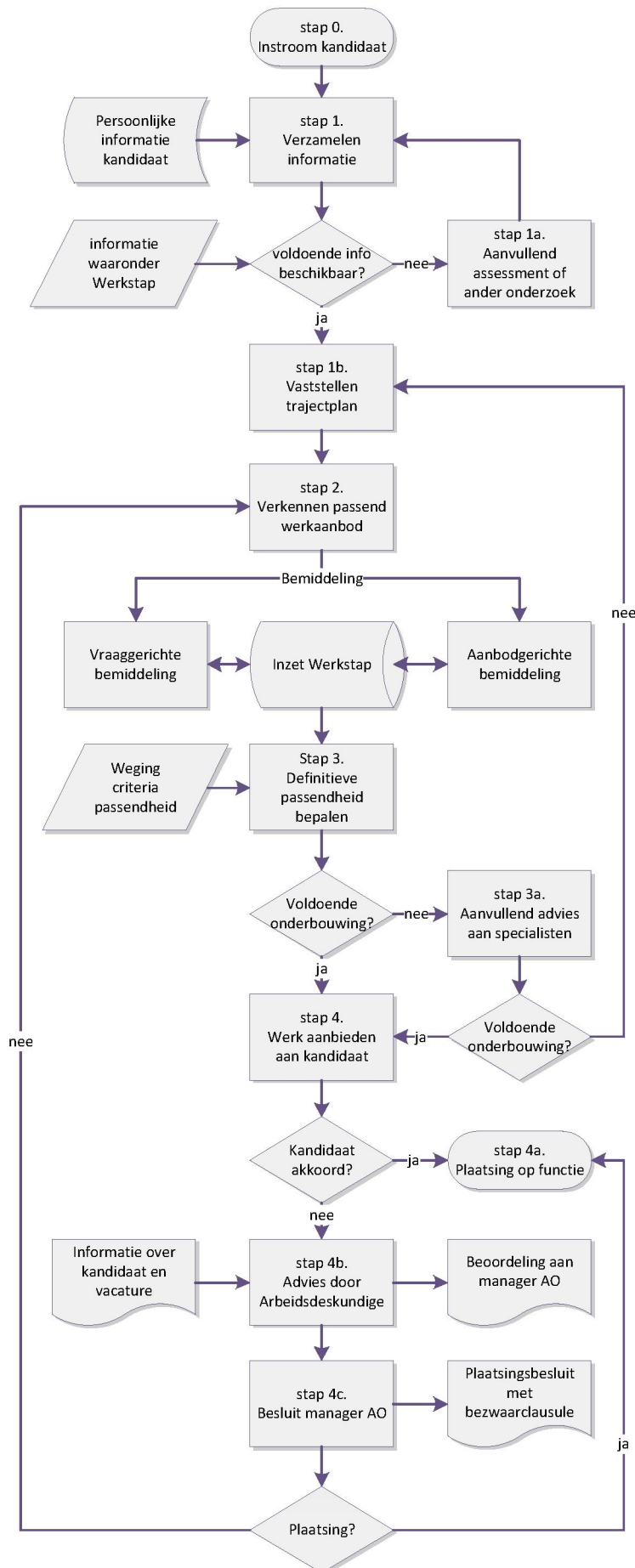
- De trajectcoach zet alsnog de plaatsing in gang of begint opnieuw met stap 2.
- Indien de kandidaat(werknemer) het nog steeds niet eens is met de beslissing van de manager Arbeidsontwikkeling, kan hij binnen een week gemotiveerd zijn ongenoegen kenbaar maken.

Stap 5 Bezwaar

Deze stap moet nog verder uitgewerkt worden. Mogelijk dat Scalabor hiervoor een eigen bezwaarprocedure wil opzetten. Vooralsnog is gesteld dat de mogelijkheid tot “bezwaar”:

- voor SW verloopt via de Geschillencommissie (cao SW artikel 2.5.) en
- voor PW verloopt conform de AWB (hoofdstuk 6) op basis van besluit gemeente.

5. Stroomschema procedure *passende arbeid*



Beleid Ontwikkeling salariskosten Sw , door Scalabor vanaf 2018

1 Algemene loonkostenontwikkeling

In de 'cao voor de sw 1 januari 2015 tot en met 31 december 2018' is ten aanzien van de loonontwikkeling tot en met het jaar 2018 het volgende afgesproken:

'De staatssecretaris van SZW heeft toegezegd dat wanneer het Kabinet gedurende de looptijd van deze cao besluit de Loon-prijs ontwikkeling (LPO) toe te kennen aan de vakdepartementen deze uit te keren aan gemeenten ten aanzien van de WSW¹. Partijen komen overeen, ten behoeve van koopkrachtbehoud van SW-werknemers, dat de lonen in de cao SW van de werknemers die meer dan WML² verdienen gedurende de looptijd met ditzelfde percentage structureel worden verhoogd. Dit zal op de volgende manier vorm krijgen: Werknemers die meer dan WML verdienen ontvangen in juli 2016 een loonsverhoging ter hoogte van de WML indexatie van juli 2016. Daarnaast ontvangen zij in januari 2017 het verschil tussen de LPO over 2016 en de eerder verkregen verhoging ter hoogte WML-indexatie van juli 2016. De LPO beschikbaar in 2017 en 2018 zal op vergelijkbare wijze worden uitgekeerd in juli en januari. Cao-partijen verwachten dat de LPO overeen komt met de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. Werknemers die WML verdienen volgen de gebruikelijke WML-indexatie.'

Per 1 juli 2018 bedraagt de indexatie van de WML 0,89%.

De LPO over 2017 werkt door in de salariskosten ingaande 1-1-2018 en de LPO over 2018 in de salariskosten ingaande 1-1-2019. Doorwerking na 2018 is nog niet bekend.

2 Beleid loon tijdens individueel ontwikkelingsplan

Gedurende maximaal vijf jaar na indiensttreding wordt het loon van de werknemer vastgesteld op het niveau van het WML. Voorwaarde is dat er ontwikkelingsplan wordt opgesteld zoals geregeld in de cao (artikel 9.2). De duur van het ontwikkelingsplan bepaalt de periode van de toekenning van het WML. Na afloop van het ontwikkelingsplan wordt de loonschaal behorend bij de functie die de werknemer uitoefent toegekend, waarbij inschaling plaatsvindt in trede 1 van de betreffende functieschaal. Als het ontwikkelingsplan binnen 5 jaar wordt afgerond moet vanaf dat moment het functieloon worden toegekend. De ontwikkelingsplannen hebben overwegend een doorlooptijd van vijf jaar. Belangrijk is dat het ontwikkelingsplan periodiek aantoonbaar wordt getoetst. Werkstap is daarbij een belangrijk hulpmiddel.

Zodra een werknemer voor een functietoekenning in aanmerking komt moet een beoordelingsdocument worden opgesteld door de werk- of trajectbegeleider. Hij/zij doet een voorstel aan de HR-adviseur die dit toetst en advies over het voorstel uitbrengt aan de manager van het bedrijfsonderdeel. Vervolgens wordt het voorstel tot besluitvorming voorgelegd aan de directeur. Tijdens dit deel van de procedure wordt de werknemer niet geïnformeerd, d.w.z. wel over de beoordelingspunten maar niet over de functieschaal.

Voorstel: plan 1 x per kwartaal een overleg waarin de voorstellen worden behandeld.

¹ brief van 18 december 2015 die als bijlage is toegevoegd bij het onderhandelaarsakkoord

² WML = wettelijk minimumloon

3 Beleid toekenning periodieken

Jaarlijks wordt het loon verhoogd voor zover het maximum van de schaal waarin hij/zij is ingeschaald niet is bereikt, totdat het maximum van deze schaal is bereikt. Hier ligt geen beoordeling aan ten grondslag. Op grond van functioneren kan hiervan worden afgeweken. Dit zal tijdig met een beoordeling moeten worden voorgesteld. Daarbij kan worden voorgesteld de periodiek te onthouden op grond van onvoldoende functioneren of een extra periodiek toekennen vanwege bovengemiddeld presteren.

4 Beleid bij functiewijziging

De cao regelt dat indien een werknemer over gaat naar een nieuwe functie en schaal voor de duur van maximaal 1 jaar een tijdelijke toelage ter hoogte van het verschil wordt toegekend. Als de werknemer teruggaat naar de oude functie vervalt deze toelage. Blijft de werknemer in de nieuwe functie dan krijgt de werknemer de nieuwe functie en functieschaal.

Hiervoor geldt de volgende interne gedragslijn:

- Een voorstel tot een functie- en schaalwijziging geschiedt op basis van een beoordeling zoals vermeld onder hoofdstuk II en aan de medewerker bevestigd. Uiterlijk tien maanden na het toekennen van de tijdelijke toelage (d.w.z. 2 maanden voor afloop van de tijdelijke functietoekenning) stelt de traject-/werkleider een beoordeling op waaruit blijkt dat medewerker nog steeds voldoende functioneert in de nieuwe functie;
- Personeelsadministratie (PA) signaleert maandelijks middels de verzamelrapportage;
- Bij een positieve beoordeling volgt na 12 maanden definitieve toekenning van de functie en de schaal;
- Voor het toekennen van de tijdelijke toelage wordt altijd een periode van twaalf maanden gehanteerd;
- Ontvangt PA na tien maanden geen of een negatieve beoordeling, dan zal de medewerker geen tijdelijke toelage meer ontvangen en wordt niet in de hogere functie en functieschaal ingedeeld. Hier stelt PA een brief voor de medewerker voor op die door de algemeen directeur wordt getekend. De traject-/werkbegeleider stelt de medewerker daarna hiervan in kennis. De brief wordt persoonlijk overhandigd;
- Bevorderingsvoorstellen komen altijd ter beoordeling en advies binnen bij de HR adviseur alvorens deze ter goedkeuring worden voorgelegd aan het management. De HR adviseur zal de traject-/werkbegeleider informeren over de wijze van toekenning van de tijdelijke toelage en ondersteunt daarbij desgevraagd. Hierbij wordt met name gelet op medewerkers die het maximum van een loonschaal waarin ze zijn ingedeeld nog niet hebben bereikt. Dit is in verband met het toekennen van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging maatwerk en moet voorkomen dat werknemers niet te snel in functies doorgroeien waarmee duurzame inzetbaarheid in het gedrang kan komen..

5 Loongarantie

De cao regelt tot op zekere hoogte loongarantie (artikel 5.9). Daarbij kan rekening worden gehouden met het feit dat bij het aanvaarden van een lagere functie als gevolg van een toename of wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid wel aanpassing van de functie en het loon dat daarbij past mogelijk is. Dit kan zich met name voordoen indien een werknemer langer dan 104 weken ziek is en zijn arbeidsovereenkomst moet worden aangepast. Dit is maatwerk dat met HR-advies moet worden besproken indien dit zich voordoet. Bij een dergelijke wijziging moet deze toets wel plaatsvinden

6 Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van bepalingen betreffende het Beleid Ontwikkeling Salariskosten leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer kan de directeur hiervan op verzoek van de manager, voorzien van een advies van een HR-adviseur, hiervan afwijken.

Convenant detacheren

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

Arbeidsontwikkeling Dienstencatalogus

Scalabor

VERBINDT TALENT & WERK



Inhoudsopgave

1. Arbeidsontwikkeling door Scalabor	3
2. Doelgroepen	4
3. Modules voor arbeidsontwikkeling.....	5
Trajectbegeleiding.....	5
A. Intake	5
Verlengde intake	6
B. Arbeidsonderzoek.....	6
C. Leren werken.....	9
D. Training arbeidsmarktvaardigheden	9
E. Bemiddeling en Plaatsing	10
F. Nazorg en Jobcoaching	10
4. Arrangementen	11
Maatwerk	11
5. Aan de Slag Personeelsdiensten	12
6. Tarieven.....	13
Overig	14

1. Arbeidsontwikkeling door Scalabor

Scalabor biedt inwoners (kandidaat werknemers) met een afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkeltrajecten die toeleiden naar zo regulier mogelijk werk. De kansen op de regionale arbeidsmarkt, interesses en de ontwikkelpotentie van de kandidaat zijn leidend. De ontwikkeling van de kandidaat vindt altijd plaats vanuit zijn of haar mogelijkheden en talenten. Bovendien vindt de ontwikkeling in een zo regulier mogelijke arbeidsomgeving plaats en wordt gekozen voor de kortste route naar duurzaam werk; dat betekent een onderbouwd plan dat aansluit op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en een ontwikkeltraject waarbinnen dienstverlening op maat plaatsvindt.

2. Doelgroepen

Scalabor biedt arbeidsontwikkelingstrajecten aan inwoners die vallen onder de Participatiewet en medewerkers in het kader van de Wsw.

De deelnemers aan onze arbeidsontwikkelingstrajecten hebben met elkaar gemeen dat zij de mogelijkheid hebben zich op termijn te ontwikkelen naar betaald werk al dan niet met ondersteuning. Ons aanbod in het kader van arbeidsontwikkeling richt zich dan ook op kandidaten die zich bevinden op trede 3, 4 en 5 van de participatieladder (zie onderstaande afbeelding). Wij ondersteunen de kandidaat in het ontwikkelen naar een hogere trede of het vasthouden van de - voor de kandidaat- hoogst haalbare trede.



3. Modules voor arbeidsontwikkeling

Arbidsontwikkeling bij Scalabor bestaat uit een aantal modules, waarbij de kortste route naar werk is:

- A. Intake
- B. Arbeidsonderzoek
- C. Leren Werken
- D. Trainingen Arbeidsmarktvaardigheden
- E. Bemiddeling en Plaatsing
- F. Jobcoaching

De mogelijkheid bestaat dat na de intake nog vragen open staan of kleinere belemmeringen moeten worden opgelost alvorens de kandidaat kan deelnemen aan een traject naar werk. Dan wordt de volgende module ingezet:

- Verlengde Intake

Als uit de intake (en eventueel de verlengde intake) blijkt dat er sprake is van grote belemmering in de levensdomeinen van de kandidaat om het traject te starten (maar de mogelijkheid voor betaald werk is op termijn wel aanwezig) dan heeft Scalabor de module:

- Voortraject

In alle fasen van het traject wordt een kandidaat begeleid door dezelfde trajectbegeleider. Alleen als het gaat om een voortraject wordt de begeleiding overgedragen aan een specialist. Gaat het om bemiddeling en plaatsing dan is dat in samenwerking met de Divisie Detachering van Scalabor en het WSP en vindt een warme overdracht plaats naar een detacheringsconsulent.

Voor kandidaten waarvoor de weg naar betaald werk lang is, vindt een doorverwijzing plaats naar een wijkteam. De wijkcoach kan een kandidaat aanmelden voor Activerend Werk. Scalabor is aanbieder van Activerend Werk en met name voor:

- Ontwikkelarrangementen naar trede 4 en 5
- Stabiel arrangement op trede 4

Trajectbegeleiding

Afhankelijk van de ontwikkelbehoefte en mogelijkheden van de kandidaat wordt vanuit de verschillende modules een traject op maat samengesteld. De focus van het traject ligt altijd op het verkrijgen van een duurzame arbeidsplaats en de kortst mogelijke weg daar naar toe. Dat betekent dat zo snel mogelijk in het traject de verbinding met de arbeidsmarkt wordt gezocht; ontwikkelen vanuit kansen in de markt, zo regulier mogelijk en een aanbod van activiteiten met een continue focus op het verkrijgen en behouden van een baan.

A. Intake

Dit is een kennismakingsgesprek met de kandidaat waarbij aan de hand van een gestructureerde vragenlijst wensen, mogelijkheden en belemmeringen van een kandidaat worden geïnventariseerd. Als er gegevens bekend zijn over eerdere trajecten of onderzoeken en de kandidaat is bereid deze te delen, dan worden deze doorgenomen en meegenomen in het bepalen van het vervolg.

Intakegesprekken worden standaard gehouden op locatie van Scalabor te Arnhem, maar kunnen ook plaats vinden in de wijken van Arnhem in buurthuizen, wijkcentra e.a.

Verlengde intake

Een aantal gesprekken en acties in een periode van 4 weken met het doel als hierboven beschreven.

B. Arbeidsonderzoek

Na een intake begint een traject bij Scalabor altijd met onderzoek naar de uitstroomkansen van de kandidaat werknemer en het ontwikkelpad naar betaald werk. De kandidaat wordt uitgenodigd in ons Arbeidsonderzoekcentrum waar hij/zij deelneemt aan een aantal onderzoeken en/of (praktijk)assessments gericht op het verkrijgen van een optimaal arbeidsbeeld en het ontwikkelpotentieel. De kandidaat heeft aan het einde van het arbeidsonderzoek een goed beeld van zijn eigen interesses, capaciteiten, kansen op de arbeidsmarkt, leerbaarheid, belemmerende factoren en ontwikkelstappen. In de rapportages wordt indien van toepassing meegenomen of er mogelijk sprake is van een kandidaat die hoort tot het doelgroep register.

Een arbeidsonderzoek wordt altijd afgesloten met een concrete vervolgstap waarmee direct na het assessmentperiode een aanvang wordt gemaakt. Standaard gaat een kandidaat door naar een leer-werkplek met daartussen eventueel een korte periode van trainingen gericht op het vergroten van de arbeidsmarktvaardigheden. In het geval een kandidaat na een arbeidsonderzoek rechtstreeks geplaatst kan worden op een werkplek bij een reguliere werkgever is dat mogelijk, onder de voorwaarde dat wij voldoende overtuigd zijn dat de kandidaat over voldoende vaardigheden beschikt om een goed werknemer te zijn. Zijn wij daarvan niet overtuigd, dan is er altijd eerst een leer-/werkperiode in een aangepaste omgeving.

Tijdens het arbeidsonderzoek kan blijken dat de kandidaat nog onvoldoende in staat is deel te nemen aan een traject richting werk. Het assessment wordt dan afgesloten met een advies voor de te nemen vervolgstap. Dit wordt met de kandidaat en de opdrachtgever besproken.

Afhankelijk van de vraag en de achtergrond van de kandidaat kunnen de volgende onderzoeken worden ingezet:

- a. 0-meting (2 dagdelen)
- b. Praktijkassessment (4 dagdelen)
- c. Assessment XL (16 dagdelen)
- d. Arbeidsdeskundig onderzoek
- e. Arbeidsonderzoek op maat
- f. Ondersteuning bij specialistisch onderzoek (fysieke en psychische belastbaarheid)

B.a. 0-meting

Inhoud

Een psychodiagnostisch onderzoek waarbij gebruik wordt gemaakt van divers testmateriaal. Middels geautomatiseerde vragenlijsten worden de capaciteiten, interesses en persoonskenmerken gemeten. Ook kunnen arbeidsproeven ingezet worden. De testen worden afgestemd op de vraagstelling en het niveau van de persoon. Onderdeel van het onderzoek is een korte intake en een nabespreking van de resultaten.

Resultaat

Een rapportage met:

- Profielschets, sterke punten en aandachtspunten
- Intellectuele mogelijkheden en leerbaarheid
- Interesse en affiniteiten
- Voorwaarden en eventuele aanpassingen in werk
- Advies over:
 - passende werksoorten of functies
 - vervolgtraject
 - eventuele interventies voordat bemiddeling naar werk aan de orde is

B.b. Praktijkassessment (4 dagdelen)

Inhoud

Het assessment (met name geschikt voor kandidaten met een beperkte taalvaardigheid) wordt afgestemd op het niveau en achtergrond van de kandidaat.

Vaste elementen in het onderzoek zijn:

- Foto-interesstest
- Intellectuele capaciteiten
- Arbeidsproeven
- Praktijkopdrachten binnen Arbeidsonderzoekscentrum

Onderdeel van het onderzoek is een korte intake en een nabespreking van de resultaten.

Resultaat

Een rapportage met:

- algemene werkvaardigheden, werkhouding en motivatie;
- mate van instrueerbaarheid en leerbaarheid;
- fysieke en psychische belastbaarheid;
- belemmeringen voor bemiddeling naar reguliere arbeidsmarkt

Op grond hiervan wordt een advies gegeven voor een vervolgtraject richting werk. Eventuele interventies voordat bemiddeling naar werk aan de orde is kan een onderdeel zijn van het advies.

B.c. Assessment XL (16 dagdelen in groepsverband)

Inhoud

Het assessment bestaat uit 4 x 4 dagdelen per week.

Vaste programmaonderdelen zijn:

- Introductiebijeenkomst
- psychodiagnostisch onderzoek, arbeidsproeven
- groepsopdracht
- basis cv
- praktijk in gesimuleerde werksituatie
- persoonlijk gesprek met arbeidsonderzoeker
- terugkoppelgesprek met kandidaat en trajectbegeleider.

Doordat de kandidaat over een langere periode wordt geobserveerd in verschillende situaties, zowel individueel als in een groep, kan een beter onderbouwd advies worden gegeven ten aanzien van de persoonlijke presentatie, werkhouding werkinzet en motivatie.

Resultaat

Een rapportage bestaande uit:

- Profielschets, sterke punten en aandachtspunten
- Intellectuele mogelijkheden en leerbaarheid
- Interesse en affiniteiten
- Voorwaarden en eventuele aanpassingen in werk
- Advies over:
 - passende werksoorten of functies
 - vervolgtraject
 - eventuele interventies voordat bemiddeling naar werk aan de orde is

B.d. Arbeidsdeskundig onderzoek

Inhoud

Creëren van mogelijkheden en bieden van oplossingen om werk te verwerven, te behouden of te hervatten. Op basis van een door een arts vastgestelde belastbaarheid wordt onderzoek gedaan naar re-integratie mogelijkheden door middel van:

- beoordelen van de passendheid van werkzaamheden
- vaststellen mogelijkheden voor werk
- advisering werkaanpassingen

Werkplekonderzoek en interviews met werknemer/werkgever/begeleider/jobcoach kan onderdeel zijn van het onderzoek, evenals overleg met een bedrijfsarts.

Resultaat

Een UWV-proof rapportage met een gericht advies, afgestemd op de vraagstelling.

B.e. Arbeidsonderzoek op maat

Op basis van specifieke vraagstelling wordt voor de kandidaat op maat een onderzoek pakket samengesteld dat individueel wordt afgenomen op het Arbeidsonderzoekscentrum van Scalabor. Het kan bijvoorbeeld gaan om het bepalen van het intellectuele niveau, het testen van de taalvaardigheid, een loonwaardebepaling, geschiktheid voor een specifieke functie of opleiding e.a.

B.f. Ondersteuning bij specialistisch onderzoek (fysieke en psychische belastbaarheid)

Op basis van een door een arts uitgevoerd medisch en/of psychisch belastbaarheidsonderzoek zorgt Scalabor in overleg en afstemming met betrokkenen voor een rapportage waarin de belastbaarheid van de persoon is vastgelegd in een Functionele Mogelijkhedenlijst met een advies voor:

- de psychische en/of fysieke belastbaarheid (draagkracht)
- aandachtspunten en randvoorwaarden voor werk
- eventueel in te zetten interventies

C. Leren werken

Binnen leren werken staat het ontwikkelen van de benodigde werknemersvaardigheden en vakvaardigheden op een leerwerkplek centraal. De leerwerkplek en -omgeving zijn passend bij de uitstroomrichting en ontwikkelbehoefte van de kandidaat. Bij voorkeur wordt een leerwerkplek aangeboden bij een reguliere werkgever. Ook kan het voorkomen dat een kandidaat een eerste periode op een interne leerwerkplek aan zijn werknemersvaardigheden werkt waarna bij een reguliere werkgever de vakvaardigheden worden ontwikkeld of gewenste certificaten worden behaald. De kandidaat wordt in deze ontwikkelingsfase dagelijks ondersteund door een ervaren werkcoach.

Samen met de trajectbegeleider en de kandidaat bespreekt de werkbegeleider periodiek de voortgang en eventuele aandachtspunten. Hierbij wordt ook de afweging gemaakt of er voldoende groeipotentie is en continuering van het traject en in het bijzonder plaatsing op een leerwerkplek bijdraagt aan het behalen van het gestelde doel.

Leren werken vindt plaats in perioden van 3 maanden. De ervaring leert dat nieuwe Participatiewet kandidaten met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt minimaal 6 maanden ontwikkeltijd nodig hebben met een mogelijke verlenging tot 9 maanden. Vanzelfsprekend is de duur afhankelijk van de specifieke situatie van de kandidaat en kan het ook voor komen dat binnen 3 maanden het beoogde resultaat wordt bereikt.

De kandidaat leert op de leerwerkplek de werknemersvaardigheden die van een 'goede werknemer' worden verwacht. Daarnaast doet de kandidaat ervaring op in een vak. Het behalen van gewenste vak certificeringen zijn niet opgenomen in het trajecttarief, maar zullen indien noodzakelijk voor het slagen van het traject per kandidaat met de opdrachtgever worden besproken.

D. Training arbeidsmarktvaardigheden

Binnen re-integratie is gebleken dat activiteiten gericht op het vergroten van arbeidsmarktvaardigheden zeer effectief zijn. Bij Scalabor start de kandidaat zo vroeg mogelijk tijdens het traject met deelname aan verschillende trainings- en werksessies gericht op het vinden, verkrijgen en vasthouden van een baan. In deze module staat - naast het ontwikkelen van zelfkennis en het aanleren van vaardigheden op dit onderwerp - het actief zoeken en solliciteren met de kandidaat naar passende vacatures en jobopeningen centraal. Deze module start parallel aan de module 'Leren werken', zodat de kandidaat naast werk deelneemt aan activiteiten gericht op uitstroom. Het betreffen veelal activiteiten in groepsverband.

Modulaire Trainingen

Scalabor verzorgt diverse trainingen op maat voor doelgroepen met een grote en kleine afstand tot de arbeidsmarkt en altijd er op gericht om die afstand te verkleinen. Hiertoe horen:

- Social Media training
 - Kennis en vaardigheden opdoen van de mogelijkheden rond Social Media en deze inzetten voor het verkrijgen van een groter netwerk en betaald werk.
- Netwerktraining
 - Bewust worden / maken van eigen netwerk, hoe dit uit te bouwen en te onderhouden

- PC Training
 - Kandidaten dusdanig met de PC te leren omgaan dat ze digitaal kunnen solliciteren, in 'Word' hun CV en motivatie op kunnen slaan en mee kunnen sturen met een sollicitatie.
- Balans Training
 - Het versterken van zelfvertrouwen en gevoel voor eigenwaarde door een mix van Empowerment, Assertiviteit en oefeningen voor Faalangstreductie
- Communicatie & Feedback
 - Bewust worden van en toepassen van effectieve communicatie en het geven / ontvangen van Feedback
- Video CV training
 - Een effectieve presentatie voor de camera kunnen geven. Deze wordt gebruikt als aanvulling/link op het cv
- Presentatietraining
 - Vergroten van zelfvertrouwen en authenticiteit tijdens een sollicitatiegesprek d.m.v. bewuste inzet van houding en stem

Op verzoek en in overleg kunnen trainingen geschikt worden gemaakt voor specifieke doelgroepen (zoals bijvoorbeeld statushouders) of kan het trainingsaanbod verder worden uitgebreid.

E. Bemiddeling en Plaatsing

Scalabor gaat actief met het WSP Midden-Gelderland en divisie Detachering op zoek naar vacatures en creëert baanopeningen waar mogelijk. Bemiddeling wordt zo vroeg mogelijk gestart tijdens het traject om de focus op zo regulier mogelijk werken te behouden. Scalabor heeft een groot netwerk van regionaal gebonden werkgevers waar (SW)-medewerkers werkzaam zijn of waarvoor werkzaamheden worden uitgevoerd. Middels jobcarving en functiecreatie worden waar mogelijk (in samenwerking met Detachering en het WSP) baanopeningen gecreëerd.

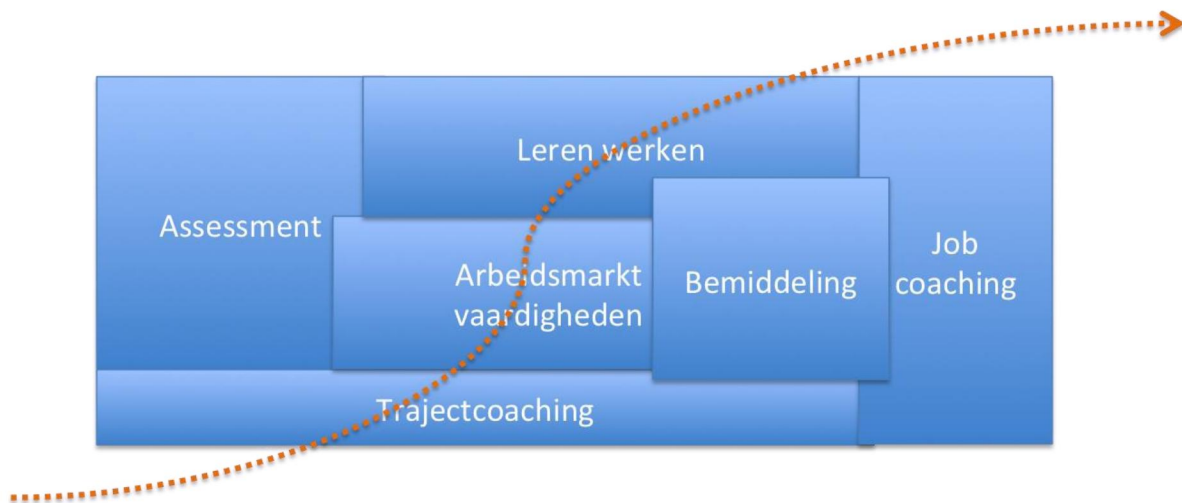
F. Nazorg en Jobcoaching

Standaard wordt na plaatsing nazorg verleend, in omvang en intensiteit afgestemd op de situatie. Doel is de werkgever te ontzorgen en de kandidaat zo snel mogelijk zo zelfstandig mogelijk te laten functioneren en de nazorg af te bouwen. Standaard bieden wij nog 3 maanden nazorg, in welke periode regelmatig contact is met de werkgever en de kandidaat.

Is er sprake van intensieve nazorg in de vorm van Jobcoaching? Dan werken bij Scalabor door het UWV erkende jobcoaches met jarenlange ervaring op het gebied van begeleiding van kandidaten op de werkplek. De inzet van deze jobcoaches vergroot de kans dat een plaatsing op een werkplek een duurzame plaatsing wordt. De inzet van een jobcoach kan ertoe bijdragen dat uitval van de werknemer wordt voorkomen. De jobcoach voert verschillende activiteiten uit tijdens de jobcoach module, afhankelijk van de specifieke behoefte van de werknemer en de werkgever. Deze activiteiten bestaan onder meer uit het ondersteunen en begeleiden van de werknemer op de werkplek, het optimaliseren van de zelfredzaamheid van de werknemer, het aanleren van (werk)handelingen en het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. De jobcoach biedt daarnaast ondersteuning aan de werkgever bij het begeleiden van de werknemer. Het doel van de inzet van Jobcoaching is dat de werknemer aan het einde van deze periode in staat is zelfstandig zijn werk uit te voeren.

4. Arrangementen

In het kader van arbeidsontwikkeling zijn er binnen Scalabor verschillende arrangementen mogelijk. Voor elke kandidaat kan een traject op maat worden samengesteld waarbij activiteiten vanuit de verschillende modules worden aangeboden. Indien bijvoorbeeld uit het assessment blijkt dat de kandidaat geen ontwikkelbehoefte heeft binnen een bepaalde module, dan worden daarop ook geen activiteiten ingezet. Er wordt altijd gekozen voor de kortste weg naar zo regulier mogelijk duurzaam werk.



Maatwerk

Voor speciale doelgroepen, bijvoorbeeld statushouders, maakt Scalabor op verzoek graag een maatwerk arrangement.

5. Aan de Slag Personeelsdiensten

Scalabor heeft in eigen huis een payroll bedrijf dat gespecialiseerd is in het verlonen van kandidaten uit de doelgroep. Op het moment dat er een werkgever is gevonden, waar de kandidaat betaald werk kan verrichten maar waar de werkgever geen arbeidsovereenkomst kan of wil sluiten met de kandidaat, kan dit worden ingeschakeld.

In dat geval treedt Aan de Slag Personeelsdiensten op als intermediair en neemt de kandidaat in dienst, regelt de overeenkomsten, verzorgt de subsidieaanvragen etc. Vanuit Aan de Slag wordt de medewerker dan voor een vastgesteld bedrag per maand uitgeleend aan de werkgever.

De werkgever wordt daarbij volledig ontzorgd en de kandidaat krijgt een volwaardig dienstverband conform de ABU Cao.

6. Tarieven

De tarieven voor de losse modules zijn:

Module	Activiteit	Tarief
Intake	Een gesprek op locatie Scalabor inclusief voorbereiding en verslag	€ 150,-
Assessment	0-meting (2 dagdelen, individueel) Praktijkassessment (4 dagdelen, deels indiv.) Assessment XL (16 dagdelen, groepsverband) Arbeidsdeskundig onderzoek Arbeidsonderzoek op maat Ondersteuning bij specialistisch onderzoek	€ 685,- € 635,- € 1.150,- € 850,- Offerte Offerte
Leren Werken	Plaatsing en begeleiding van een kandidaat op een leer-/werkplek per periode van 13 weken	€ 1.140,-
Trainingen Arbeidsmarktvaardigheden	In groepsverband in een groep van maximaal 8 personen per groep per dagdeel op locatie van Scalabor inclusief voorbereiding en verslag	€ 500,- Per groep per dagdeel
Modulaire Trainingen	Waaronder Social Media training, Netwerktraining, PC Training, Balans Training, Communicatie & Feedback, Video CV training en representatietraining	€ 500,- Per groep per dagdeel
Bemiddeling & Plaatsing	Het zoeken en vinden van de betaalde baan exclusief het regelen van de arbeidsovereenkomst	€ 1.120,-
Jobcoaching.	Voor de inzet van Jobcoaching wordt per traject bij UWV of gemeente subsidie aangevraagd. Kosten en activiteiten zijn mede afhankelijk van de subsidiemogelijkheden die vermeld staan in de gemeentelijke verordening	maatwerk
Verlengde intake	Een aantal gesprekken en contacten met andere instantie in een periode van 4 weken	€ 585,-
Voortraject	In een periode van maximaal 6 maanden diverse activiteiten en gesprekken met, door en voor de kandidaat.	€ 325,- Per maand
Trajectbegeleiding	Uurtarief De kosten voor trajectbegeleiding zijn waar mogelijk opgenomen in de kosten van de andere modules	€ 65,-
Aan de Slag Personeelsdiensten	Payrolling van geplaatste kandidaten. De werkelijk salariskosten worden vermeerderd met een buromarge.	Buromarge 12,5%
Activerend Werk	De tarieven zoals die door de gemeente voor de verschillende arrangementen zijn bepaald zijn van toepassing	

Overig

De vermelde totaalprijzen Moeten vermeerderd worden met de wettelijk voorgeschreven BTW

In geval van no-show bij Intake heeft Scalabor het recht om één uur trajectbegeleiding in rekening te brengen.

Bij tussentijdse beëindiging van een module met een oorzaak niet verwijtbaar aan Scalabor, kunnen de volledige kosten van de module in rekening worden gebracht.

In geval bemiddeling & plaatsing niet succesvol is, zal de helft van het genoemde tarief in rekening worden gebracht.

Eventuele reiskosten, werkkleding en werkschoeisel voor de kandidaat zijn voor rekening van de opdrachtgever.

Op de genoemde diensten en producten zijn de algemene leveringsvoorwaarden van Scalabor van toepassing.

Status	Substatus	Postcode	Plaats	Beschikbaarheid	Doelstatus
Beschut	5. Sleutelfunctie	6661 MA	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6671 GH	Zetten	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6661 LX	Elst	Parttime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6674 EE	Herveld	Parttime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6661 WV	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6665 AM	Driel	Fulltime	Beschut
Beschut	5. Sleutelfunctie	6661 AT	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6674 EH	Herveld	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6662 ES	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6665 AT	Driel	Parttime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6665 HL	Driel	Fulltime	Beschut
Beschut	4. Traject ontwikkelen	6666 DL	Heteren	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6661 WD	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6662 RC	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6678 PB	Oosterhout	Fulltime	Beschut
Beschut	5. Sleutelfunctie	6675 DA	Valburg	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6665 DX	Driel	Parttime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6665 DX	Driel	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6662 JG	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6662 EH	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	5. Sleutelfunctie	6661 LX	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6661 WX	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6673 XH	Andelst	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6661 GG	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6661 EG	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6665 CS	Driel	Parttime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6661 PA	Elst	Parttime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6661 ZL	Elst	Parttime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6671 EC	Zetten	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6661 VR	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6662 EN	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	5. Sleutelfunctie	6671 AG	Zetten	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6673 DH	Andelst	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6661 AN	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6673 XV	Andelst	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6668 AP	Randwijk	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6674 EH	Herveld	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6668 AJ	Randwijk	Fulltime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6665 AJ	Driel	Parttime	Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6661 TW	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6661 PL	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6661 PL	Elst	Fulltime	Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6661 VW	Elst	Fulltime	Beschut

Status	Substatus	Postcode	Plaats	Beschikbaarheid	Doelstatus
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6661 XV	Elst	Fulltime	Ind. deta / BW
Beschut	4. Traject ontwikkelen	6662 PL	Elst	Parttime	Ind. deta / BW
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6666 DN	Heteren	Fulltime	Bem. Beschut
Beschut	4. Traject ontwikkelen	6673 XZ	Andelst	Fulltime	Gr. deta
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6661 XK	Elst	Fulltime	Bem. Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6665 HA	Driel	Fulltime	Bem. Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6665 DN	Driel	Fulltime	Gr. deta
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6666 HD	Heteren	Fulltime	Bem. Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6665 CS	Driel	Fulltime	Ind. deta / BW
Beschut	4. Traject ontwikkelen	6674 AJ	Herveld	Fulltime	Bem. Beschut
Beschut	1. Arbeidsmatige dagbesteding	6661 XC	Elst	Fulltime	Gr. deta
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6671 GH	Zetten	Fulltime	Bem. Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6665 GB	Driel	Fulltime	Bem. Beschut
Beschut	4. Traject ontwikkelen	6674 EH	Herveld	Fulltime	Bem. Beschut
Beschut	2. Afdeling ontwikkelen	6662 SM	Elst	Parttime	Bem. Beschut

Status	Substatus	Postcode	Plaats	Beschikbaarheid
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6665 GB	Driel	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6671 AH	Zetten	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6673 XW	Andelst	Parttime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6662 RR	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6671 EA	Zetten	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6665 CS	Driel	Parttime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6671 GJ	Zetten	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6665 DN	Driel	Fulltime
Gr. deta	1. Sociale plaatsing	6661 PJ	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6665 CB	Driel	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6671 AH	Zetten	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6673 XZ	Andelst	Fulltime
Ind. deta / BW	1. Sociale plaatsing	6662 EV	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6662 RV	Elst	Parttime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6671 BM	Zetten	Parttime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6662 RV	Elst	Parttime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6668 AK	Randwijk	Fulltime
Ind. deta / BW	3. Afdeling ontwikkeling actief	6666 HL	Heteren	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6661 PZ	Elst	Parttime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6674 AM	Herveld	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 EA	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	4. Traject ontwikkelen	6666 DZ	Heteren	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 PJ	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 LX	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6661 PA	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6661 WH	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 HG	Elst	Parttime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 GH	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6666 CX	Heteren	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 WR	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 GG	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	4. Traject ontwikkelen	6671 ZW	Zetten	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 WG	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6666 BW	Heteren	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6671 BG	Zetten	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6662 ZS	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6671 AH	Zetten	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6662 DX	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6665 CT	Driel	Fulltime
Ind. deta / BW	1. Sociale plaatsing	6675 GK	Valburg	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6661 PM	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	1. Sociale plaatsing	6671 GH	Zetten	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 VW	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6661 MA	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6661 LX	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6661 XB	Elst	Fulltime

Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6666 BW	Heteren	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6661 VX	Elst	Parttime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6662 RC	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6665 AL	Driel	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6662 AL	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6661 DP	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6674 DH	Herveld	Parttime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6673 XW	Andelst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6666 HJ	Heteren	Parttime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6665 DK	Driel	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 VL	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	1. Sociale plaatsing	6661 DK	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6665 LG	Driel	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6665 AA	Driel	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6662 EX	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 PM	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6668 CD	Randwijk	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6666 HC	Heteren	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 XC	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	4. Traject ontwikkelen	6662 HT	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6675 AB	Valburg	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6665 LG	Driel	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6662 RV	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6673 XV	Andelst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6674 EA	Herveld	Parttime
Ind. deta / BW	4. Traject ontwikkelen	6678 MB	Oosterhout	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6665 GB	Driel	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 ZZ	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6662 TL	Elst	Parttime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6675 AV	Valburg	Parttime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6665 AT	Driel	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6674 DT	Herveld	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6662 XR	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6671 ZP	Zetten	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6662 ER	Elst	Fulltime
Ind. deta / BW	2. Afdeling ontwikkelen	6665 AR	Driel	Fulltime
Ind. deta / BW	1. Sociale plaatsing	6668 AK	Randwijk	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 VX	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6661 ZP	Elst	Fulltime
Gr. deta	2. Afdeling ontwikkelen	6674 BJ	Herveld	Fulltime

Doelstatus

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW

Gr. deta

Gr. deta

Ind. deta / BW

Gr. deta

Gr. deta

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW

Gr. deta

Ind. deta / BW

Gr. deta

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW

Gr. deta

Ind. deta / BW

Bem. Gr. deta

Gr. deta

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW

Gr. deta

Gr. deta

Gr. deta

Ind. deta / BW

Gr. deta

Gr. deta

Gr. deta

Ind. deta / BW

Gr. deta

Gr. deta

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW

Gr. deta

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW

Ind. deta / BW
Ind. deta / BW

Ind. deta / BW
Gr. deta
Ind. deta / BW
Gr. deta
Ind. deta / BW
Ind. deta / BW

Gr. deta

Ind. deta / BW
Gr. deta
Ind. deta / BW
Gr. deta
Gr. deta
Gr. deta
Gr. deta
Ind. deta / BW
Gr. deta
Ind. deta / BW
Bem. Gr. deta
Gr. deta
Gr. deta
Ind. deta / BW
Gr. deta
Gr. deta
Ind. deta / BW
Gr. deta
Ind. deta / BW
Ind. deta / BW
Gr. deta
Ind. deta / BW
Gr. deta
Ind. deta / BW
Ind. deta / BW

Gr. deta
Gr. deta