

bond



Uw rechten en plichten
bij begeleid werken in de SW

ABVAKABO FNV (www.abvakabofnv.nl)

Al 25 jaar dé belangenbehartiger van medewerkers in onder andere de Zorg, Welzijn en de Publieke Sector. Kijk voor meer informatie of uw cao op www.abvakabofnv.nl.

Heeft u vragen? Neem dan contact op met onze ledenservice. Dit kan op werkdagen tussen 08.30 uur en 17.00 uur via 0900 22 82 522 (10c/min).

ABVAKABO FNV Hoofdkantoor

Boerhaavelaan 1, 2913 HA Zoetermeer
Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer

Van binnen naar buiten

In deze brochure leggen wij uit wat uw rechten en plichten zijn bij begeleid werken. Informatie over detachering kunt u vinden in de brochure “uw rechten en plichten bij detachering in de SW”.

De Wet Sociale Werkvoorziening geeft aan dat u met een SW indicatie geplaatst kunt worden in een SW-bedrijf. De voorkeur wordt echter gegeven aan een “zo normaal mogelijke” omgeving. Dat betekent dus een werkplek buiten het SW-bedrijf, bij een reguliere werkgever. Dat zou door middel van detachering kunnen maar ook via begeleid werken. Of u nu gedetacheerd wordt of actief wordt door middel van begeleid werken: in beide gevallen geldt dat u buiten de beschutte werkplaats werkt bij een andere werkgever. Er zijn wel enkele belangrijke verschillen tussen detachering en begeleid werken.

1. Wat houdt begeleid werken precies in?

Bij begeleid werken geldt dat u buiten de muren van het SW-bedrijf gaat werken. U treedt in dienst bij uw nieuwe werkgever. U valt onder zijn (of haar) cao of rechtspositiereglement (als er geen cao is). Dat betekent dat u mogelijk andere werktijden krijgt en

op sommige punten andere rechten en plichten heeft dan u in het SW-bedrijf had. De cao SW is in ieder geval niet meer op u van toepassing. U heeft wel recht op begeleiding (het heet niet voor niets begeleid werken). Dat kan gedaan worden door een zogenaamde jobcoach. Deze moet bijdragen aan de noodzakelijke aanpassingen aan de werkplek. Ook moet de jobcoach u helpen bij het bepalen van uw noodzakelijke leerbehoeften.

Wie gaat werken volgens het systeem van begeleid werken heeft ook recht op een individueel ontwikkelingsplan IOP (voorheen persoonlijk ontwikkelingsplan, POP genoemd) dat daadwerkelijk uitgevoerd wordt. De jobcoach kan ook begeleiding op de werkplek bieden. U kunt hierbij denken aan hulp bij het inwerken en het maken van afspraken met de nieuwe leidinggevende.

2. Wat houdt detacheren precies in?

U komt te werken bij een ander bedrijf of gemeentelijke dienst. Het SW-bedrijf waar u al in dienst bent blijft uw werkgever. Uw arbeidscontract blijft hetzelfde en u valt gewoon onder de cao voor de Sociale Werkvoorziening. Kortom: u verandert niet van baas en ook uw rechten en plichten blijven ongewijzigd. U heeft recht op een individueel ontwikkelingsplan, IOP zoals beschreven in artikel 55 lid 1 van de cao. Dat betekent dat óók tijdens uw detachering gewerkt moet worden aan uw verdere ontwikkeling

en verbetering van alles wat u al kunt (als dat nodig mocht zijn), net zoals dat geldt voor iedereen die in het SW-bedrijf werkt.

3. Standpunt van de vakbond in geval van begeleid werken

Wij vinden het positief als iemand met behulp van begeleid werken een baan op de reguliere arbeidsmarkt kan vinden en behouden. In de praktijk blijkt helaas dat velen na verloop van tijd weer terugvallen op de SW. We betreuren dit zeer en plaatsen vraagtekens bij het huidige indicatiebeleid van de CWI's (Centrum voor werk en inkomen), waardoor meer dan 50% van de aanmelders geschikt wordt geacht voor begeleid werken. Dat is een opvallende verhoging in vergelijking met de indicatie die voorheen door de gemeente werd uitgevoerd.

Een grote belemmering voor uitstroom in de vorm van begeleid werken is het gebrek aan bereidwillige reguliere werkgevers die een SW'er in dienst willen nemen en houden. ABVAKABO FNV vindt dat werkgevers meer verantwoordelijkheid moeten nemen om mensen met een arbeidshandicap een plaats in hun organisatie te bieden. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat de SW'ers zodanig ondersteund worden dat ze hun baan kunnen behouden.

Om te voorkomen dat u ten onrechte wordt geïndiceerd voor begeleid werken, adviseren wij u iemand (vriend/kennis, deskundige, ouder) mee te nemen



naar de (her)indicatie. Daarnaast zijn wij van mening dat begeleid werken uitsluitend op vrijwillige basis moet plaatsvinden. Een proefperiode valt ook te overwegen. Dit zou als volgt kunnen werken: u komt eerst in dienst van het SW-bedrijf en wordt voor een korte periode gedetacheerd bij een externe werkgever. Bevalt dit zowel de werkgever als uzelf dan kan er gesproken worden over de mogelijkheid van begeleid werken. Wanneer dit voor beiden positief is, kan de SW-werknemer in dienst treden bij de reguliere werkgever. In dat geval vinden we dat u recht heeft op hulp (bijvoorbeeld van de vakbond) bij het door-nemen van en onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden zoals loon, aantal verlofdagen, werktijden, pensioenopbouw, reistijden, vergoeding woonwerk-verkeer en dergelijke. Dit omdat de cao Sociale Werkvoorziening dan niet meer van toepassing is.

4. Vragen en antwoorden in geval van begeleid werken

1. Ik werk bij een SW-bedrijf maar ik ben bij herin-dicatie geschikt gevonden voor begeleid werken.

Wie is mijn baas als ik begeleid ga werken?

Wanneer u begeleid gaat werken, verandert u van werkgever. Uw nieuwe werkgever is dan het bedrijf waar u gaat werken. Dat is dus niet (meer) het SW tevoren vastgelegd. Als u al een vakantie hebt besproken voor u in dienst treedt bij de nieuwe

werkgever, dan is het van belang dat u dat meteen kenbaar maakt.

2. Ga ik nu meer verdienen?

Dit hangt ervan af hoeveel uur u gaat werken en wat uw uurloon wordt. Dat uurloon hangt weer af van de cao (of rechtspositiereglement) van uw nieuwe werkgever. Laat u goed voorlichten voordat u het arbeidscontract tekent. Bijvoorbeeld door iemand van de vakbond.

3. Houd ik dezelfde werktijden als bij het SW-bedrijf?

Dat kan, maar dat hoeft niet zo te zijn. In geval van begeleid werken gelden alle oude rechten uit de cao SW niet meer, omdat u niet meer in de SW in dienst bent. Daarom is het tijdens de sollicitatie goed om te vragen naar de nieuwe werktijden, zodat u niet voor verrassingen komt te staan.

4. Moet ik nu totaal ander werk gaan doen?

Als u regulier solliciteert, dan solliciteert u naar een baan met een bepaalde inhoud. Dat kan dus totaal ander werk zijn dan u eerst deed.

5. Kan ik vrij (vakantie of verlof) nemen wanneer ik dat wil?

Dit gaat bij de meeste werkgevers in onderling overleg. Vaak worden de vakantiedata al maanden van tevoren vastgelegd. Als u al een vakantie hebt

besproken voor u in dienst treedt bij de nieuwe werkgever dan is het van belang dat u dat meteen kenbaar maakt.

6. Ik heb nu een langere reistijd. Valt dit onder werktijd?

Dit moet u bespreken tijdens het sollicitatiegesprek. Vraag of er een vergoeding is voor woon-werkverkeer. Een vergoeding voor een langere reistijd is moeilijk hard te maken bij indiensttreding bij een andere werkgever.

7. Mijn nieuwe werkgever wil niet dat ik vakbonds-werk doe. Wat nu?

Kijk in dat geval in de cao van de nieuwe werkgever. Daarin staat vermeld welke rechten en plichten gelden voor zowel de werkgever als de werknemer voor vakbondsactiviteiten. Die hoeven niet hetzelfde beschreven te zijn zoals in de cao SW. U kunt hierover ook contact opnemen met de vakbond.

8. Heb ik inspraak, zoals in een ondernemingsraad?

Ja, de wet op de ondernemingsraden geeft aan dat u actief kiesrecht heeft (u mag stemmen) na zes maanden dienstverband en passief kiesrecht (u mag zich verkiesbaar stellen) na een jaar. Tenzij de persoonsomvang minder dan 50 personen is, dan gelden andere medezeggenschapsregels.

9. Ik verdien minder dan mijn collega's bij de nieuwe werkgever, maar ik doe wel hetzelfde werk. Mag dat?

Dat kan: net als in de cao SW gaat men bij veel bedrijven per jaar meer verdienen (periodieke verhogingen), naarmate men er langer werkt. U zit mogelijk in een startersschaal. Ga na vanaf wanneer u recht heeft op functieloon en hoeveel dat bedraagt. De afdeling P&O (personeel en organisatie) moet u dat kunnen vertellen.

10. De nieuwe werkgever wil niet dat ik tijd vrij maak voor scholing. Wat kan ik hieraan doen?

Neem dit punt op met uw jobcoach. Kenmerk van begeleid werken is begeleiding en scholing. Als de werkgever niet meewerkt, dient in overleg met de jobcoach vastgesteld te worden waarom, en dient er naar een oplossing gezocht te worden.

11. De werknemers van de inlener krijgen beschermende kleding. Ik niet. Mag dat?

Nee, dat mag absoluut niet. De werkgever is verplicht u, indien u dit nodig heeft, beschermende kleding te verstrekken. Wordt dat geweigerd, neem dan contact op met uw vakbond, met de ondernemingsraad of eventueel met de arbeidsinspectie.

12. Bouw ik nog pensioen op?

Als u bij een reguliere werkgever gaat werken, zult u worden aangemeld bij het pensioenfonds waarbij de werkgever is aangesloten. U gaat daar pensioen opbouwen. Werkte u voorheen bij het SW-bedrijf dan blijft wat u hebt opgebouwd bij het pensioenfonds PWRI bestaan. Voor meer informatie over het pensioen bij de nieuwe werkgever kunt u terecht bij de P&O afdeling van de werkgever, uw jobcoach of de vakbond. Voor meer informatie over uw pensioen bij het SW-bedrijf kunt u terecht bij het pensioenfonds PWRI.

13. Wat als mijn contract niet verlengd wordt of wordt afgebroken?

Mocht u uw werk, zonder dat u daar iets aan kunt doen, binnen drie jaar nadat u met die nieuwe baan bent begonnen, kwijtraken dan kunt u op eigen verzoek weer op de wachtlijst van de Wsw worden geplaatst. Bij die plaatsing wordt de oorspronkelijke aanvraagdatum gezet, zodat u met voorrang een Wsw-baan wordt aangeboden. Dit heet de voorrangregeling. Een voorwaarde is dat u nog steeds tot de doelgroep van de Wsw behoort. Raakt u uw baan kwijt door uw eigen schuld (u neemt ontslag of uw werkgever ontslaat u met goede reden), dan kunt u geen gebruik maken van deze voorrangregeling.

