



Programma van Eisen Uitzendondernemingen

Eisen waar uitzendondernemingen die de perspectiefverklaring willen afgeven aan moeten voldoen

Versie: 17.01 – 19 juni 2017

Vastgesteld door het bestuur d.d.: 5 juli 2017

Ingangsdatum: 6 juli 2017

© **2017 Stichting Perspectiefverklaring**

Postbus 4076 | 5004 JB Tilburg

spv@wispa.nl | www.perspectiefverklaring.nl

Programma van Eisen Uitzendondernemingen

Een uitzendonderneming dient op basis van de **Normenset Perspectiefverklaring** geregistreerd te staan bij de Stichting Perspectiefverklaring, voordat de perspectiefverklaring mag worden afgegeven.

Onderstaand wordt beschreven aan welke eisen een uitzendonderneming moet voldoen. Voor de registratie bij de Stichting Perspectiefverklaring is de vigerende **Normenset Perspectiefverklaring** in alle gevallen leidend.

Daar waar relevant is een verwijzing opgenomen naar de **Normenset Perspectiefverklaring**.

Eisen aan de organisatie

- 1.2.1 1. De uitzendonderneming houdt zich volgens haar inschrijving in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel bezig met ter beschikking stellen van arbeidskrachten.
- 1.2.2 2. De uitzendonderneming beschikt over het SNA-keurmerk (NEN 4400-1 of NEN 4400-2)

Eisen aan de Perspectief Taxateur

- 2.1 3. De medewerker van de uitzendonderneming die de PV uitgeeft ('Perspectief Taxateur') dient te voldoen aan de volgende eisen:
 - a) een afgeronde Mbo-opleiding en 3 jaar relevante werkervaring in de uitzendbranche;
 - b) SEU-examen Uitzendmedewerker met goed gevolg afgelegd (Stichting Examens Uitzendbranche);
- 2.2 4. De Perspectief Taxateur dient binnen die onderneming een positie te bekleden die op afstand staat van het commerciële proces. De directie van de uitzendonderneming dient een verklaring af te leggen dat de Perspectief Taxateur in de gelegenheid wordt gesteld om een zorgvuldige afweging te maken met betrekking tot het al dan niet verstrekken van een PV, onafhankelijk van eventuele commerciële belangen van de uitzendonderneming.

Eisen aan de aanvraagprocedure

- 3.1 5. De organisatie moet beschikken over een aanvraagprocedure die wordt onderhouden en juist wordt toegepast. Het aanvraagproces van de perspectiefverklaring verloopt als volgt:
 - A. De aanvrager vraagt de perspectiefverklaring aan bij de uitzendonderneming. De intercedent beoordeelt of de aanvraag voldoet aan enkele basisvoorwaarden:
 - 3.2.1 a) de aanvrager is op dit moment werkzaam via de uitzendonderneming
 - b) de aanvrager ontvangt op dit moment inkomen via de uitzendonderneming
 - c) de uitzendonderneming heeft tenminste 52 weken beoordeelbare werkervaring via de uitzendonderneming.

- B. Indien de aanvraag aan de basisvoorwaarden voldoet, wordt de aanvraagprocedure Perspectiefverklaring verder doorlopen. Om een perspectiefverklaring te kunnen uitgeven, dient de uitzendonderneming een aantal stappen ter beoordeling van het arbeidsperspectief van de aanvrager te doorlopen. Deze beoordeling betreft in ieder geval de volgende onderdelen:
 - a) dossiercontrole: diploma's, werkervaring, etc. van de aanvrager;
 - b) de persoon van de aanvrager: motivatie, competenties, etc.;
 - c) een Arbeidsmarktwaarde Scan: een objectieve analyse van de arbeidsmarktpositie op basis van onafhankelijke data door een door de Stichting Perspectiefverklaring goedgekeurde partij;
- C. De Perspectief Taxateur beoordeelt het dossier en het proces;
- D. Indien de Perspectief Taxateur van mening is dat het dossier in orde is, het proces zorgvuldig is doorlopen, de beoordeling heeft plaatsgevonden op basis van de weging van de 3 pijlers (zie bijlage 2) en de verwachting is dat de aanvrager in staat zal zijn om bestendige inkomsten uit arbeid te verwerven op tenminste het inkomensniveau van dat moment, volgt de uitgifte van een originele perspectiefverklaring.

3.2.2

- 6. De intern beschikbare informatie van de uitzendonderneming én het persoonlijke werk dossier (CV) van de aanvrager worden gecontroleerd aan de hand van originele documenten, getuigschriften en referenties:
 - a) de persoonlijke gegevens van de aanvrager: ID-bewijs, curriculum vitae;
 - b) de genoten opleiding(en) van de aanvrager: diploma's, eventuele certificaten;
 - c) de volledige arbeidshistorie van de aanvrager;
 - d) de relevante werkervaring van de aanvrager (referenties en beoordelingen).

3.2.3

- 7. De intern beschikbare informatie (uit eigen dossier) van de uitzendonderneming wordt gebruikt om de inzetbaarheid, de motivatie, de flexibiliteit, de mobiliteit en de employability van de aanvrager te beoordelen. Hierin worden de volgende zaken meegenomen:
 - a) de beoordeling van de werkinzet van de aanvrager;
 - b) de vraag of de aanvrager over de geschikte vooropleiding en/of relevante werkervaring beschikt voor het type functie(s) en taken dat de aanvrager vervult/gaat vervullen;
 - c) de vraag of de aanvrager over de geschikte competenties beschikt voor het type functie(s) dat de aanvrager vervult/gaat vervullen;
 - d) eventuele overige eisen die de specifieke regionale arbeidsmarkt stelt aan de functies waarvoor aanvrager wordt ingezet;
 - e) de inzetbaarheid van de aanvrager op eventuele andere functies en bij andere opdrachtgevers;
 - f) de flexibiliteit/bereidheid van de aanvrager om eventueel andere functies te aanvaarden;
 - g) de minimale en maximale beschikbaarheid van de aanvrager, in uren per week respectievelijk op onregelmatige tijden;

- h) de reis- en mobiliteitsbereidheid van de aanvrager;
- i) eventuele beoordeling(en) van de aanvrager door de opdrachtgever(s) waar deze voor heeft gewerkt;
- j) een oordeel of, gegeven de (ontwikkelingen binnen de) branche en de regio waar de aanvrager werkzaam is, de aanvrager met bovenstaande inzetbaarheid goede kansen heeft op de arbeidsmarkt. Het oordeel wordt aangegeven als: onvoldoende, matig, voldoende, goed of uitstekend perspectief en telt voor 25% mee in het eindoordeel van de Perspectief Taxateur.

3.2.4

8. Het onderzoek en de beoordeling worden altijd gecompliceerd met een persoonlijk gesprek van de intercedent met de aanvrager (zie punt 7), waarin de bevindingen met de aanvrager worden besproken. Deze intercedent is niet op de hoogte van het resultaat van de arbeidsmarktpositie-scan en beoordeelt de aanvrager derhalve op basis van de beschikbare informatie uit het interne dossier en het persoonlijke gesprek. Tijdens dit gesprek wordt tevens beoordeeld of de aanvrager daadwerkelijk beschikt over de competenties die nodig zijn om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Het oordeel wordt aangegeven als: onvoldoende, matig, voldoende, goed of uitstekend perspectief en telt voor 25% mee in het eindoordeel van de Perspectief Taxateur.

3.2.5

9. De uitzendonderneming raadpleegt aantoonbaar een aantal onafhankelijke databronnen om de arbeidsmarktpositie van de aanvrager te duiden, zowel in de huidige functie als in eventuele toekomstige functies, een en ander met een scope van tenminste 2 tot 3 jaar. Deze arbeidsmarktpositie-scan wordt uitgevoerd door een ervaren arbeidsmarkt data-analist die is goedgekeurd door de Stichting Perspectiefverklaring. Deze deskundige kan niet de intercedent zelf zijn.

Als geschikte openbare bronnen moeten de volgende 3 categorieën databronnen (actuele versies) worden gebruikt:

- a) werkgelegenheid, werkzoekenden, sectorontwikkeling: UWV en CBS;
- b) instroomcijfers arbeidsmarkt vanuit het onderwijs: DUO;
- c) ontwikkeling vacatures met regionale kenmerken: Jobfeed of Jobdigger

De periodieke updates van de databases moeten aantoonbaar zijn uitgevoerd (minimaal update per kwartaal).

Vanuit de genoemde databronnen wordt een overzicht gemaakt waarin de volgende zaken zijn opgenomen, gericht op de voor de aanvrager relevante functieprofielen:

- a) functies voor de aanvrager (huidig)
- b) ontwikkeling en situatie regionale arbeidsmarkt
- c) ontwikkelingen arbeidsmarkt algemeen
- d) trends / Salaristrends

De uitkomst van de arbeidsmarktpositie-scan wordt aangegeven als:

- a) onvoldoende perspectief

- b) matig perspectief
- c) voldoende perspectief
- d) goed perspectief
- e) uitstekend perspectief

3.2.6

Het staat de uitzendonderneming vrij om voor de duiding van de arbeidsmarktpositie van de aanvrager (arbeidsmarktpositie-scan) gebruik te maken van een derde partij die is goedgekeurd door de Stichting Perspectiefverklaring (op basis van validatie van het model door een onafhankelijke expertpartij).

De uitkomst van de arbeidsmarktpositie-scan wordt aangegeven als: onvoldoende, matig, voldoende, goed of uitstekend perspectief en telt voor 50% mee in het eindoordeel van de Perspectief Taxateur.

Eisen aan de werkzaamheden van de Perspectief Taxateur

4.1

10. De werkzaamheden van de Perspectief Taxateur omvatten in ieder geval:

- a) De Perspectief Taxateur toetst de volledigheid van het dossier en van alle relevante documentatie.
- b) De Perspectief Taxateur voert een controle uit op de correcte uitvoering van het onderzoek en het persoonlijk gesprek en op het juiste gebruik van de objectieve data (externe bronnen).
- c) De Perspectief Taxateur toetst of de beoordeling door de betrokken intercedent niet is beïnvloed door belangenverstrengeling en/of emotionele of commerciële overwegingen.
- d) De Perspectief Taxateur neemt alle uitkomsten van de dossier check, het onderzoek naar de persoon van de aanvrager en de arbeidsmarktanalyse mee bij de uiteindelijke beoordeling van het arbeidsmarktperspectief van de aanvrager op basis van de weging van de 3 pijlers.

3.2.7

11. Indien bovenstaande onderzoeken een positieve uitkomst hebben, kan de Perspectief Taxateur de perspectiefverklaring uitgeven. Bij een negatieve uitkomst wordt de aanvraag afgewezen. In beide situaties wordt de aanvraag vastgelegd en gedocumenteerd in de eigen administratie van de PV-verstrekker.

4.1.5

12. Een perspectiefverklaring wordt altijd conform een door de Stichting Perspectiefverklaring vastgesteld model uitgegeven. De perspectiefverklaring wordt digitaal gewaarmerkt middels een gecertificeerd PDF.

De perspectiefverklaring bevat de volgende gegevens en of kenmerken:

- a) uitgiftedatum
- b) naam uitzendonderneming
- c) naam, geboortedatum en adres van de aanvrager
- d) onderzochte criteria
- e) geldigheidsduur: 6 maanden na uitgifte
- f) handtekening Perspectief Taxateur

13. Een perspectiefverklaring wordt altijd uitgegeven samen met een reguliere werkgeversverklaring. Voor wat betreft het inkomen wordt een kopie van de meest recente opgave van het feitelijk verdiende loon als bijlage bij de perspectiefverklaring en de werkgeversverklaring gevoegd.

Bijlage 1: TOELICHTING OP HET PROGRAMMA VAN EISEN

In artikel 5 sub A. staat: “De aanvrager vraagt de perspectiefverklaring aan bij de uitzendonderneming. De intercedent beoordeelt of de aanvraag voldoet aan enkele basisvoorwaarden:”

Hier mag ‘de intercedent’ gelezen worden als ‘de uitzendonderneming’. Het is geen harde eis dat deze beoordeling door een intercedent wordt gedaan, enkele nieuwe toetreders willen het proces zoveel mogelijk automatiseren, met name de controle op de basisvoorwaarden die in dit artikel worden genoemd.

Bijlage 2: WEGING VAN DE 3 PIJLERS

1. arbeidsmarktscan
2. persoonlijk dossier
3. individueel gesprek

	Arbeidsmarktpositie 50%	Persoonlijk dossier 25%	Individueel gesprek 25%
Uitstekend			
Goed			
Voldoende			
Matig			
Onvoldoende			

Arbeidsmarktscan

- Voor de arbeidsmarktscan van Intelligence Group is de beoordeling als volgt afhankelijk van de score:

Beoordeling	Scoreklasse Huidig
Uitstekend	score van 90 en hoger
Goed	score van 70 tot 90
Voldoende	score van 60 tot 70
Matig	score van 50 tot 60
Onvoldoende	score onder de 50

Persoonlijk dossier

- Curriculum Vitae: volledig of met onverklaarbare hiaten in (of onwaarheden over) het arbeidsverleden.
- Diploma's en certificaten: wel/niet behaalde (aantoonbaar d.m.v. origineel) diploma's en certificaten die nodig zijn om het beoogde werk te doen.
- Relevante werkervaring: ervaring is voldoende/onvoldoende (of onvoldoende verifieerbaar) voor het beoogde werk.
- Beoordeling: voldoende/onvoldoende (positieve) referenties en/of schriftelijke beoordelingen van voormalige opdrachtgever(s) of van de uitzendonderneming.

Individueel gesprek (evt. test)

- Werkhouding: op basis van de beoordeling van (voormalige) opdrachtgever(s) en de uitzendonderneming.
- Competenties: op basis van zelf-score, persoonlijkheidstest en/of oordeel intercedent.
- Inzetbaarheid: de mogelijkheid om de medewerker te (her)plaatsen bij tenminste 3 andere opdrachtgevers.
- Breedte van inzet: de geschiktheid van de medewerker om te worden ingezet voor andere dan de beoogde werkzaamheden.

- Functionele flexibiliteit: de bereidheid van de medewerker om andere functies te aanvaarden, desnoods op een lager functieniveau (op ongeveer hetzelfde beloningsniveau).
- Beschikbaarheid: voldoende beschikbaarheid in uren voor de beoogde functie(s) en bereid en in staat om – voor zover de functie dat vraagt – op onregelmatige tijde te werken.
- Reistijd woon-werk: bereid tot woon-werk verkeer van – zo nodig – een uur enkele reis.
- Mobiliteit: de beschikking over – voor zover nodig - eigen vervoer.

Beoordeling

- De aanvrager krijgt drie scores (onvoldoende/matig/voldoende/goed/uitstekend) voor de drie pijlers.
- Het oordeel over de arbeidsmarktpositie (onvoldoende/matig/voldoende/goed/uitstekend) volgt uit de arbeidsmarktwaardescan.
- De intercedent geeft een oordeel (onvoldoende/matig/voldoende/goed/uitstekend) over het Persoonlijk dossier.
- De intercedent geeft een oordeel (onvoldoende/matig/voldoende/goed/uitstekend) over het Individueel gesprek.
- De oordelen van de intercedent worden door de Perspectief Taxateur kritisch getoetst in een persoonlijk (telefoon)gesprek met de intercedent.
- Bij verschil van inzicht tussen de intercedent en de Perspectief Taxateur wordt uitgegaan van het oordeel van de Perspectief Taxateur.
- Bij één of meer keer een score 'Onvoldoende' wordt géén PV verstrekt.
- Bij twee of meer keer een score 'Matig' wordt ook géén PV verstrekt.
- Bij drie keer een score 'Voldoende' beslist de Perspectief Taxateur.
- Bij een score 'Matig' op de Arbeidsmarktscan, moeten de scores op Persoonlijk dossier én Individueel gesprek beide tenminste 'Goed' zijn. Anders wordt géén PV verstrekt.
- Bij een score 'Matig' op Persoonlijk dossier moet de score op de Arbeidsmarktscan tenminste 'Goed' zijn en moet de score op Individueel gesprek tenminste 'Voldoende' zijn. Anders wordt géén PV verstrekt.
- Bij een score 'Matig' op Individueel gesprek moet de score op de Arbeidsmarktscan tenminste 'Goed' zijn en moet de score op Persoonlijk dossier tenminste 'Voldoende' zijn. Anders wordt géén PV verstrekt.

Wanneer er sprake is van een positief eindoordeel op basis van de weging van de 3 pijlers dan ligt de uiteindelijke beslissing over het al dan niet toekennen van een Perspectiefverklaring bij de Perspectief Taxateur.