



Programma van Eisen Externe Perspectief Taxateur

Eisen waar ondernemingen die als Externe Perspectief Taxateur de perspectiefverklaring willen afgeven aan moeten voldoen

Versie: 1.01 – 26 juni 2019

Vastgesteld door het bestuur d.d.: 26 juni 2019

Ingangsdatum: 26 juni 2019

© **2019 Stichting Perspectiefverklaring**

Postbus 4076 | 5004 JB Tilburg

info@perspectiefverklaring.nl | www.perspectiefverklaring.nl

Programma van Eisen Externe Perspectief Taxateur

Een onderneming die als Externe Perspectief Taxateur wil optreden dient op basis van de **Normenset Externe Perspectief Taxateur** geregistreerd te staan bij de Stichting Perspectiefverklaring, voordat de perspectiefverklaring mag worden afgegeven.

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

Daar waar relevant is een verwijzing opgenomen naar de **Normenset Externe Perspectief Taxateur**.

Eisen aan de organisatie

- Def.* 1. De onderneming is ingeschreven in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel;
- Def.* 2. De onderneming is een juridische entiteit eventueel vallend onder een moederverenootschap.

Eisen aan de Perspectief Taxateur

- 1.1* 3. De medewerker van de onderneming, die de PV uitgeeft, dient te voldoen aan de volgende eisen:
- a) een afgeronde Mbo-opleiding en 3 jaar relevante werkervaring in de uitzendbranche;
 - b) het SEU-examen met goed gevolg afgelegd te hebben (Stichting Examens Uitzendbranche).
- 1.3* 4. De medewerker van de externe Perspectief Taxateur dient een positie te bekleden waarbij geen belangenverstremgeling kan optreden in relatie tot eventuele andere activiteiten die de onderneming of het onderdeel verricht. Dit dient onder andere te blijken uit een door medewerker getekende verklaring waarin duidelijk gemaakt wordt dat de medewerker in de gelegenheid wordt gesteld om een zorgvuldige afweging te maken met betrekking tot het al dan niet verstrekken van een perspectiefverklaring, onafhankelijk van eventuele commerciële belangen van de onderneming.

Eisen aan de uitzendonderneming

- Art. 9 reg.re gistra tie* 5. De uitzendonderneming die zaken doet met de Externe Perspectief Taxateur dient aan de Taxateur te verklaren dat zij is ingeschreven in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel en zich bezig houdt met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.
6. De uitzendonderneming dient in het bezit te zijn van het SNA-keurmerk.

Eisen aan de organisatie en uitzendonderneming

7. De onderneming richt een vaste aanvraagprocedure in die door de uitzendonderneming waarvoor hij zijn diensten verricht, één op één gevolgd, onderhouden en juist toegepast wordt. Het aanvraagproces van de perspectiefverklaring verloopt als volgt:
 - A. De aanvrager vraagt de perspectiefverklaring aan bij de Externe Perspectief Taxateur. De medewerker beoordeelt of de aanvraag voldoet aan enkele basisvoorwaarden. De intercedent van de uitzendonderneming informeert de medewerker en onderbouwt of:
 - 2.2 a) de aanvrager op dit moment werkzaam is via de uitzendonderneming;
 - b) de aanvrager op dit moment inkomen ontvangt via de uitzendonderneming;
 - c) de uitzendonderneming tenminste 52 weken beoordeelbare werkervaring via de uitzendonderneming heeft;
 - B. Indien de aanvraag aan de basisvoorwaarden voldoet, wordt de aanvraagprocedure Perspectiefverklaring verder doorlopen. Om een perspectiefverklaring te kunnen uitgeven, dient de medewerker van de Externe Perspectief Taxateur 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 medewerker van de Externe Perspectief Taxateur beoordeelt het dossier en het proces waarbij sommige zaken onderbouwd worden door de intercedent van de uitzendonderneming. De medewerker maakt dit ook aantoonbaar;
 - D. Indien de Externe 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.
8. De intern beschikbare informatie van de uitzendonderneming én het persoonlijke werkdossier (CV) van de aanvrager worden gecontroleerd aan de hand van originele documenten, getuigschriften en referenties die de uitzendonderneming aanlevert aan de medewerker van de Externe Perspectief Taxateur:
 - 2.2.2 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).

- 2.2.3 9. De intern beschikbare informatie (uit eigen dossier) van de uitzendonderneming die de uitzendonderneming aanlevert aan de medewerker van de Externe Perspectief Taxateur, wordt gebruikt om de inzetbaarheid, de motivatie, de flexibiliteit, de mobiliteit en de employability van de aanvrager te onderbouwen. 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.
- 2.2.4
- 2.2.5 10. Het onderzoek en de beoordeling worden altijd gecompleteerd met een persoonlijk gesprek van de intercedent van de uitzendonderneming met de aanvrager (zie punt 7), waarin de bevindingen met de aanvrager worden besproken. Deze bevindingen worden gedeeld met de medewerker van de Externe Perspectief Taxateur en maakt dit ook aantoonbaar. 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 Externe Perspectief Taxateur.
11. De medewerker van de Externe Perspectief Taxateur 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 of de medewerker van de Externe Perspectief Taxateur 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

Het staat de Externe Perspectief Taxateur 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 medewerker van de Externe Perspectief Taxateur.

2.3

Eisen aan de werkzaamheden van de Perspectief Taxateur

3

12. De werkzaamheden van de medewerker van de Externe Perspectief Taxateur omvatten in ieder geval:

- a) De medewerker toetst de volledigheid van het dossier en van alle relevante documentatie zoals ontvangen van de uitzendonderneming;
- b) De medewerker 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 medewerker toetst of de beoordeling door de betrokken intercedent niet is beïnvloed door belangenverstrengeling en/of emotionele of commerciële overwegingen;
- d) De medewerker 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.

3.1.4 13. Indien bovenstaande onderzoeken een positieve uitkomst hebben, kan de medewerker van de Externe 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 Externe Perspectief Taxateur.

3.1.5 14. Een perspectiefverklaring wordt altijd conform het vastgestelde 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 Externe Perspectief Taxateur;
- d) naam, geboortedatum en adres van de aanvrager;
- e) onderzochte criteria;
- f) geldigheidsduur: 6 maanden na uitgifte;
- g) uniek en opvolgend nummer;
- h) handtekening Externe Perspectief Taxateur;
- i) handtekening vertegenwoordiger uitzendonderneming.

15. 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 7 sub A. staat: “De aanvrager vraagt de perspectiefverklaring aan bij de Externe Perspectief Taxateur. De medewerker beoordeelt of de aanvraag voldoet aan enkele basisvoorwaarden. De intercedent van de uitzendonderneming informeert de medewerker en onderbouwt of..”

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	Persoonlijk dossier	Individueel gesprek
Uitstekend			
Goed			
Voldoende			
Matig			
Onvoldoende			

Arbeidsmarktscan

Hieronder de vertaling van de score op de arbeidsmarktscan (van de Intelligence Group) naar de kwalificatie voor de beoordeling in het kader van de perspectiefverklaring.

Score Arbeidsmarktscan	Kwalificatie
≥ 90	Uitstekend
70 - 90	Goed
60 - 70	Voldoende
50 - 60	Matig
< 50	Onvoldoende

Persoonlijk dossier

- Curriculum Vitae: volledig of met onverklaarbare hiaten in (of onwaarheden over) het arbeidsverleden.
- Diploma's en certificaten: wel/niet behaalde (aantonbaar 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 tijden 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 medewerker van de Externe Perspectief Taxateur kritisch getoetst.
- Bij verschil van inzicht tussen de intercedent en de medewerker van de Externe Perspectief Taxateur wordt uitgegaan van het oordeel van de medewerker.

Scores

- 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 medewerker van de Externe 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 én 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 én moet de score op Persoonlijk dossier tenminste 'Voldoende' zijn. Anders wordt géén PV verstrekt.

Toelichting: deze verhouding tussen de benodigde scores op de drie pijlers om in aanmerking te komen voor een PV, is zo bepaald door het bestuur van de Stichting Perspectiefverklaring. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat het bestuur het belangrijk vindt dat de score op de meest objectieve pijler, te weten de score op de Arbeidsmarktscan, het zwaarst weegt.

Wanneer er sprake is van een positief eindoordeel op basis van de weging van de drie pijlers, dan ligt de uiteindelijke beslissing over het al dan niet toekennen van een Perspectief Verklaring bij de medewerker van de Externe Perspectief Taxateur.