

REGLEMENT DUURZAME INZETBAARHEID

Artikel 1

DEFINITIES

1. In dit reglement wordt onder **STICHTING** verstaan: de Stichting Uitvoeringsregelingen SAG.
2. In dit reglement wordt onder **WERKGEVER** verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, bij een bedrijfsbeoefening als bedoeld in artikel 5 van deze CAO, in Nederland arbeid doet verrichten door een of meer werknemers.
3. In dit reglement wordt onder **WERKNEMER** verstaan: hij of zij, die in Nederland voor een bedrijf of een afdeling van een bedrijf als bedoeld in artikel 5 van deze CAO, werkzaam is ingevolge een arbeidsovereenkomst;
4. In dit reglement wordt onder **VOORWAARDEN** verstaan: de Algemene voorwaarden van FourstaR;
5. In dit reglement wordt onder **BRUTO SV-LOON** verstaan: 12 maal het vaste overeengekomen bruto maandsalaris, respectievelijk 13 maal het vaste overeengekomen 4-wekensalaris, conform de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland, met een maximum van het geldende maximum sociaal verzekeringsloon (per 01-07-2016 € 53.204,85) zoals bepaald in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.
6. In dit reglement wordt onder **PAGO** verstaan: een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek.

Artikel 2

DOEL

1. Het doel is het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid voor werknemers die onder de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf vallen door middel van:
 - a. Een loopbaancheck;
 - b. Een adviesgesprek;
 - c. Een PAGO.
2. Een Loopbaancheck is een inventariserend gesprek.
3. De adviesgesprekken zijn uitdrukkelijk niet bedoeld als re-integratietrajecten conform de Wet verbetering poortwachter.
4. Een PAGO draagt bij door vroegtijdig gezondheidsrisico's te signaleren ter voorkoming van gezondheidsschade in verband met risico's in het werk.

Artikel 3

VERPLICHTING

1. De werkgever is verplicht om aan de werknemers de producten van de mantelovereenkomst Duurzame Inzetbaarheid aan te bieden.
2. Deze verplichting betrekking heeft op het voltallige personeel met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon.

Artikel 4

PRODUCTEN

1. Werknemers kunnen gebruik maken van de producten als beschreven in de onderhavige mantelovereenkomst Duurzame Inzetbaarheid:
 - a. Loopbaancheck (intake);
 - b. Adviesgesprekken (traject);
 - c. PAGO.
2. Werknemers boven de 40 jaar hebben het recht één keer in de 5 jaar gebruik maken van een Loopbaancheck. Tijdens de Loopbaancheck wordt de situatie van de werknemer in kaart gebracht middels een gesprek met een loopbaancoach, wanneer noodzakelijk gevolgd door een advies over een eventueel passend vervolggesprek/advies.

3. Het uitgangspunt van de adviesgesprekken is werknemers zelfredzaam te maken en handvatten te geven om de loopbaan verder succesvol te kunnen vervolgen. Ook het volgen van een opleiding kan tot de mogelijkheden behoren.
4. Een PAGO is gericht op de specifieke arbeidsrisico's, waaraan werknemers worden blootgesteld in de onderhoudsbranche. De doelstelling is zorgen, dat werknemers zolang mogelijk in goede gezondheid hun werk kunnen doen en het vakmanschap van de diverse werknemers in de branche behouden blijft.
5. De geldende bepalingen van de algemene voorwaarden FourstaR maken deel uit van de onderhavige mantelovereenkomst Duurzame Inzetbaarheid en vormen daarmee één geheel. De voorwaarden gelden voor zover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet wordt afgeweken;
6. De bepalingen in onderhavige mantelovereenkomst Duurzame Inzetbaarheid prevaleren boven de algemene voorwaarden FourstaR, die aan de werkgever worden verstrekt.

Artikel 5

SLOTBEPALING

1. Voor de werknemers en werkgevers vallende onder de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland geldt de regeling duurzame inzetbaarheid die voldoet aan de onderhavige mantelovereenkomst Duurzame Inzetbaarheid.
2. Deze onderhavige mantelovereenkomst Duurzame Inzetbaarheid wordt aangeboden door FourstaR als provider met ondersteuning van CAO-partijen op basis van de door CAO-partijen aangereikte cijfers.

MANTELOVEREENKOMST DUURZAME INZETBAARHEID

1. Definities

- a. Voorwaarden: de Algemene voorwaarden van FourstaR;
- b. Werkgever: de onderneming vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland;
- c. Werknemer: de in dienst van de werkgever zijnde persoon met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon conform de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland;
- d. Bruto SV-loon: dit is 12 maal het vaste overeengekomen bruto maandsalaris, respectievelijk 13 maal het vaste overeengekomen 4-wekensalaris, conform de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland, met een maximum van het geldende maximum sociaal verzekeringsloon (per 01-07-2016 € 53.204,85) zoals bepaald in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

2. Inleidende bepalingen

- a. De geldende bepalingen van de algemene voorwaarden FourstaR maken deel uit van deze mantelovereenkomst en vormen daarmee één geheel. De voorwaarden gelden voor zover hier in de mantelovereenkomst daarvan niet wordt afgeweken;
- b. De bepalingen in onderhavige mantelovereenkomst prevaleren boven de algemene voorwaarden FourstaR, die aan de werkgever worden verstrekt; de tekst van deze mantelovereenkomst wordt opgenomen in de CAO.

3. Aanmelding

De aanmelding voor de producten van deze mantelovereenkomst dient te geschieden door de werknemer, die hierbij wordt gesteund door de werkgever, vallende onder de CAO volgens de Procesbeschrijvingen van FourstaR en de met de CAO-partijen gemaakte afspraken;

4. Communicatie

- a. CAO-partijen zullen de verplichte deelname aan deze mantelovereenkomst Duurzame Inzetbaarheid beschrijven door onder andere:
 - i. Opname in de standaardinformatie voor werkgevers;
 - ii. Nieuwe werkgevers attent te maken op deze mogelijkheid om te voldoen aan de CAO.

- b. CAO-partijen sluiten gedurende de contractperiode geen mantelovereenkomst met betrekking tot de onderhavige producten bij een andere provider.

5. Samenwerking met Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V.

Bij het tot stand komen van deze mantelovereenkomst Duurzame Inzetbaarheid is Schouten Zekerheid Makelaars in Assurantiën B.V. betrokken als makelaar in assurantiën.

6. Omschrijving van de producten

Producten

I LOOPBAANCHECK (intake)

Doel

Het doel van de Loopbaancheck is het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid voor werknemers die onder de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf vallen. Werknemers boven de 40 jaar hebben het recht één keer in de 5 jaar gebruik maken van een Loopbaancheck. Tijdens de Loopbaancheck wordt de situatie van de werknemer in kaart gebracht middels een gesprek met een loopbaancoach, wanneer noodzakelijk gevolgd door een advies over een eventueel passend vervolgesprek / advies. Een Loopbaancheck is een inventariserend gesprek:

- Het overzien van de loopbaan tot nu toe, welke bewuste en onbewuste keuzes gemaakt zijn en welke eventueel nog gemaakt moeten of kunnen worden.
- Het in beeld brengen van kansen binnen de eigen loopbaan en wat daarvoor gedaan moet worden.
- Het in kaart brengen van eventuele fysieke, psychische en psychosociale belemmeringen en bedreigingen.
- Een advies over welke vorm van ondersteuning/ begeleiding mogelijk dan wel noodzakelijk zou kunnen zijn om het welbevinden van de werknemer te verbeteren in zijn of haar eigen baan bij eigen werkgever, in zijn of haar eigen baan of een andere baan bij een andere werkgever. In geval van medische klachten een doorverwijzing naar de bedrijfsarts.

Aanpak

Vanuit haar ervaring weet FourstaR, dat een Loopbaancheck het meest effectief is als zowel werknemer als werkgever hierbij betrokken zijn. Werkgever en werknemer plannen bijvoorbeeld een functioneringsgesprek in. FourstaR verstuurt vervolgens op verzoek van werknemer, die daarin gesteund wordt door zijn werkgever, aansluitend een uitnodiging naar werknemer. De gesprekken zullen gedurende het gehele jaar plaatsvinden, zodat er volledige tijd en aandacht hiervoor kan zijn vanuit de werknemer en de werkgever.

Na definitieve aanmelding door werknemer bij FourstaR zal een gesprek ingepland worden met de werknemer. Samen met de werknemer richt de coach zich op zowel de relevante voorgeschiedenis, de actuele loopbaansituatie en op de situatie in de persoonlijke omgeving op meerdere gebieden (sociaal, emotioneel, psychisch). Op deze manier wordt een eventuele problematiek duidelijk in beeld gebracht en zal er vervolgens een uitspraak gedaan worden in hoeverre er aanvullende adviesgesprekken wenselijk dan wel noodzakelijk zijn. Indien vervolfbegeleiding gewenst is, zal eveneens een advies worden gegeven over welke vorm daarin het meest passend zou zijn.

Vervolgens worden de bevindingen schriftelijk vastgelegd en in de vorm van een rapportage na toestemming van de werknemer, naar zowel de werkgever als de werknemer verzonden. De volgende adviezen kunnen uit een Loopbaancheck komen:

- Geen adviesgesprekken nodig maar de rapportage bevat wel handvatten en een advies over het uitvoeren van het eigen werk bij de eigen werkgever;
- Een aanbeveling om een aantal adviesgesprekken in te zetten om het eigen werk bij de eigen werkgever duurzaam te kunnen blijven doen;

- Een aanbeveling om een aantal adviesgesprekken in te zetten om, wanneer dit in de eigen organisatie mogelijk is, ander werk bij de eigen werkgever duurzaam te kunnen gaan doen;
- Een aanbeveling om afspraken te maken met de werkgever en het volgen van een aantal adviesgesprekken gericht op een andere baan bij een andere werkgever uitsluitend wanneer het niet mogelijk is de eigen functie te blijven uitoefenen (de dienstverlening m.b.t. de adviesgesprekken gelden niet voor ambitiekandidaten). Bij medische oorzaken waarbij er sprake is van dreigend verzuim zal een werknemer naar de bedrijfsarts doorverwezen worden.

Verloop

De Loopbaancheck bestaat uit:

- Een face-to-face gesprek van gemiddeld 1 uur.
- Een rapportage waarin de relevante voorgeschiedenis, de actuele situatie en de mogelijkheden en kansen van de werknemer uiteengezet worden en een advies wordt gedaan over eventuele vervolfbegeleiding/ vervolgonderzoek.

Doorlooptijd

- Werkgever en werknemer plannen een functioneringsgesprek in.
- Naar aanleiding van de uitkomst van het gesprek volgt een eventuele aanmelding door werknemer bij FourstaR.

NB: een werknemer heeft het recht om één keer in de vijf jaar gebruik te maken van de Loopbaancheck.

- De afspraak met de werknemer vindt plaats uiterlijk 2 weken na een aanmelding.
- De rapportage zal binnen 1 week na afronding van het traject volgen.

Procesbeschrijving:

1. Werkgever plant een gesprek in met de werknemer, waaruit een aanmelding door de werknemer, die daarin wordt gesteund door zijn werkgever, bij FourstaR kan volgen.
2. Aanmelding door de werknemer, die hierbij wordt gesteund door de werkgever, bij FourstaR voor Loopbaancheck: loopbaancheck@fourstar.nl .
3. Binnen 3 werkdagen telefonisch contact werknemer inzake afspraak.
4. Loopbaangesprek werknemer met Loopbaancoach in de regio waar werknemer woonachtig is.
5. Uitkomst wordt mondeling met werknemer gedeeld. Mogelijke uitkomsten:
 - A. Eigen werk vervolgen met advies vanuit Loopbaancheck.
 - B. Eigen werk vervolgen met behulp van coaching d.m.v. adviesgesprekken (geen ambitiekandidaten).
 - C. Andere baan bij eigen werkgever (Begeleidingstraject) inzetten, met advisering naar werkgever in gesprek te gaan en onderlinge afspraken te maken.
 - D. Andere baan extern, begeleidings- / ondersteuningstraject inzetten.
 - E. Bij medische klachten doorverwijzing naar de bedrijfsarts.
6. Rapportage en advies, wordt besproken met werknemer. Na toestemming werknemer wordt deze verstuurd naar werkgever.
7. Werkgever en werknemer kunnen bij vragen en/of opmerkingen de coach telefonisch consulteren.
8. Indien van toepassing worden eventuele vervolgacties ingezet.

II ADVIESGESPREKKEN (traject)

Adviesgesprekken (traject)

De adviesgesprekken worden ingezet naar aanleiding van de uitkomsten van Loopbaancheck, namelijk:

- Coaching naar eigen werk dan wel (wanneer optioneel) ander werk bij eigen werkgever.
- Coaching en begeleiding naar eigen of ander werk bij een ándere werkgever wanneer werknemer anders dan door ziekte niet langer in staat is zijn eigen functie, of een andere functie, bij de eigen werkgever uit te voeren.

De adviesgesprekken zijn niet bedoeld voor ambitiekandidaten, hetgeen geldt voor alle onderstaande tekstdelen over adviesgesprekken.

Werknemers kunnen uit het arbeidsproces raken, niet meer of onvoldoende functioneren op hun huidige werkplek. Hier kunnen verschillende motieven aan ten grondslag liggen, zoals:

- Het gevoel niet op de juiste plek te zitten.
- Een hoge werkdruk, hoe ga je daar mee om?
- Grote veranderingen in de organisatie.
- (Dreigend) ontslag.
- Een remedie om stress, overspannenheid, burn-out of arbeidsconflicten te voorkomen.

FourstaR is specialist in het individueel begeleiden van werknemers bij bovenstaande vraagstukken.

Creativiteit staat bij FourstaR hoog in het vaandel. Loopbaanbegeleiding en -advies beschouwt zij als ‘werken met mensen door mensen’. No-nonsense, doel- en resultaatgericht, optimale samenwerking en gevoel voor mensen zijn kenmerken die op haar organisatie van toepassing zijn. De coaches zijn praktisch ingesteld, denken out-of-the-box en zullen creatieve oplossingen inzetten om de kans op succes voor de werknemer en de werkgever te vergroten.

Tijdens een loopbaantraject hecht FourstaR in de samenwerking met de werknemers veel waarde aan: het verhogen van de zelfredzaamheid van de werknemer, een actieve instelling van de werknemer, de bewustwording van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en het bereiken van maximaal resultaat voor werknemer en opdrachtgever.

Doel

Het doel van de adviesgesprekken na de Loopbaancheck is het verkrijgen van inzicht in de persoonlijkheid, kwaliteiten en beroepswensen van een werknemer. Hierdoor ontstaat een antwoord op de loopbaanvraag van de betreffende werknemer. De werknemer is hiermee in staat een gerichte beroepsrichting in te slaan, die aansluit op persoonlijkheid, werkervaring en opleiding. Het kan hierbij gaan om zowel interne als externe mogelijkheden. Het uitgangspunt van de adviesgesprekken is werknemers zelfredzaam te maken en handvatten te geven om de loopbaan verder succesvol te kunnen vervolgen. Ook het volgen van een opleiding kan tot de mogelijkheden behoren. De adviesgesprekken zijn uitdrukkelijk niet bedoeld als re-integratietrajecten conform de Wet verbetering poortwachter.

Aanpak

Op basis van de Loopbaancheck en de uitkomst van het eerste adviesgesprek zal de coach van FourstaR bepalen of en in hoeverre er vervolggesprekken noodzakelijk zijn (maximaal 10). Dit hangt af van het loopbaanvraagstuk van de werknemer. Ook hier geldt dus weer dat het om maatwerk gaat. Aan de hand van uitgebreide gesprekken wordt in kaart gebracht welke opleidingen/banen qua intelligentie, persoonlijkheid, interesse, talent en vaardigheden aansluiten bij de werknemer en wordt de werknemer een spiegel voorgehouden met betrekking tot zijn eigen rol en houding in zijn loopbaan tot nu toe. Zo ontstaat inzicht in de wensen en mogelijkheden ten aanzien van de loopbaan in de toekomst. De uitkomsten worden aan de werknemer teruggespeeld, daarbij rekening houdend met eventuele fysieke en psychische beperkingen. Wat resteert zijn haalbare, passende opties waarmee de werknemer aan de slag kan.

In de advisering en rapportage zal ook worden meegenomen wat in de ondersteuning van de werknemer wenselijk of noodzakelijk is, zoals bijvoorbeeld scholing of individuele coaching.

Aan de hand van het eerste adviesgesprek zal per werknemer bekeken worden in hoeverre welke instrumenten/onderdelen ingezet moeten worden aansluitend op de uitkomst van de Loopbaancheck, nl.:

- A. De werknemer wil graag in de huidige functie blijven, echter aanvullende begeleiding is wenselijk of nodig om beter functioneren te realiseren. Er zal een voorstel gedaan worden in de rapportage van de

Loopbaancheck. Na goedkeuring van de werkgever en de werknemer, zal FourstaR hiermee aan de slag gaan.

- B. De werknemer kan niet langer werkzaam blijven in de huidige functie en zal moeten doorstromen naar een andere functie (intern of extern), aanvullende begeleiding hiervoor is wenselijk. Er zal een voorstel gedaan worden in de rapportage van de Loopbaancheck. Na goedkeuring van de werkgever en de werknemer, zal FourstaR hiermee met de werknemer aan de slag gaan. Voor deze variant is het zeer wenselijk, dat werknemer en werkgever vooraf afspraken maken over het tijdspad en de consequenties van deze uitstroomrichting.

Afhankelijk van de gekozen variant (eigen/ander werk eigen werkgever of eigen/ander werk andere werkgever) zullen de volgende onderdelen in de adviesgesprekken aan de orde komen:

Beroepskeuzetest

Middels een beroepskeuzetest en een gesprek n.a.v. de uitkomsten zal een zoekprofiel voor de externe markt voor de individuele werknemer opgesteld worden.

Capaciteiten en vaardigheden onderzoek

Middels diverse testen wordt in beeld gebracht welke persoonlijke kwaliteiten, maar ook belemmeringen er spelen in relatie tot beroepsspecifieke taken. Ook probleemoplossend vermogen, mogelijke psychologische beperkingen en sociaal-emotionele aspecten worden in beeld gebracht om te kunnen inschatten of de werknemer over de vaardigheden beschikt om met betrekking tot een specifieke functie duurzaam tot succes te komen.

Coaching/loopbaanbegeleiding

De coach zal zich tijdens individuele gesprekken met de werknemer richten op datgene wat hem/haar belemmert in de huidige functie of bij het nemen van een volgende stap in de loopbaan. Het kan hier gaan om uiteenlopende onderwerpen, zoals motivatie, assertiviteit/agressiviteit, faalangst, gebrek aan zelfvertrouwen, timemanagement, sociale/communicatieve vaardigheden en burn-out/overbelasting.

Door deze individuele adviesgesprekken en huiswerkopdrachten komt een bewustwordingsproces op gang, waarbij de werknemer ontdekt wat zijn/haar wensen, kwaliteiten en vaardigheden zijn.

Veel bereikte resultaten zijn: de werknemer haalt meer plezier en succes uit het werk, de werknemer maakt zijn/haar wensen waar met meer energie, de talenten worden optimaal ingezet, belemmerende denk- en gedragspatronen worden doorbroken, er wordt succesvoller samengewerkt, de werknemer draagt beter bij aan de organisatie-doelstellingen en de werknemer is in staat om weloverwogen keuzes te maken over de eigen loopbaan. Regelmatig bezorgen wij bij werknemers een opschudmoment, waarbij zij tot het inzicht komen, dat het eigen werk eigenlijk de perfecte baan is.

Job coaching

Dit kan verschillende doelen hebben. Bijvoorbeeld het begeleiden van een werknemer bij het laten wennen aan het (nieuwe) werk en de (nieuwe) werkomgeving. Het kan ook nodig zijn om de specifieke persoonlijke vaardigheden van de werknemer te doen vergroten en de communicatie en samenwerking met collega's en leidinggevende te verbeteren. Job coaching zal in het begin intensief zijn en afgebouwd worden, totdat de werknemer zelfstandig functioneert.

Sollicitatietraining en coaching

De werknemer zal d.m.v. sollicitatietraining leren zelfstandig passende vacatures te vinden, een cv en sollicitatiebrief te maken en gespreksvaardigheden opdoen. Tevens kan de werknemer een halfjaar gebruik maken van de digitale vacaturetool van FourstaR, waar hij of zij 7 dagen per week passende vacatures krijgt toegezonden en hierop kan solliciteren.

Eindrapportage

De eindrapportage van de Loopbaancheck dient als vertrekpunt voor de adviesgesprekken. Tijdens het eerste adviesgesprek zal een plan van aanpak opgesteld worden met de in te zetten onderdelen en de doelstelling van het gesprek, inclusief het aantal benodigde gesprekken. Aan het einde van het traject zal er een korte eindrapportage opgesteld worden met de behaalde doelen.

Verloop

De adviesgesprekken bestaan uit:

- Maximaal 10 gesprekken (vooraf te bepalen) van gemiddeld 1 uur.
- Een plan van aanpak waarin het doel, de mogelijkheden en kansen van de werknemer uiteengezet worden en het aantal benodigde gesprekken.
- Een eindrapportage met een beschrijving van de behaalde doelen en een advies over het verdere succesvol vervolgen van het loopbaanproces.

Doorlooptijd

Na het akkoord van werknemer en werkgever op het advies volgend vanuit de Loopbaancheck wordt de werknemer binnen 2 weken uitgenodigd door de coach van FourstaR. Bij de eerste afspraak worden de benodigde vervolggesprekken (maximaal 10) direct ingepland. De doorlooptijd van een traject is maximaal 4 maanden.

III PAGO

PAGO

Een PAGO is gericht op de specifieke arbeidsrisico's, waaraan werknemers worden blootgesteld in de onderhoudsbranche. De doelstelling is zorgen, dat werknemers zolang mogelijk in goede gezondheid hun werk kunnen doen en het vakmanschap van de diverse werknemers in de branche behouden blijft. Een PAGO draagt hieraan bij door vroegtijdig gezondheidsrisico's te signaleren en helpt daarmee het voorkomen van gezondheidsschade i.v.m. risico's in het werk.

De werkgever is wettelijk verplicht een PAGO aan te bieden aan werknemers. Er wordt één keer per 4 jaar een PAGO aangeboden aan iedere werknemer in de branche tot en met 40 jaar en één keer per 2 jaar aan werknemers ouder dan 40 jaar. Deelname aan een PAGO is altijd op vrijwillige basis.

De PAGO bestaat uit:

- Biometrisch onderzoek:
 - o BMI (lengte en gewicht)
 - o Bloedrukmetering
 - o Longfunctie onderzoek
 - o Gehooronderzoek
 - o Onderzoek naar gezichtsvermogen
 - o Bloedafname
- Individuele scan (vragenlijst over gezondheid, leefstijl en werkbeleving):
 - o Vragenlijst digitaal en/of op papier vooraf in te vullen door werknemer
 - o Nabespreking met de bedrijfsarts tijdens het onderzoek
- Lichamelijk onderzoek (extra aandacht voor beroepsgerichte risico's):
 - o Gericht lichamelijk onderzoek
 - o Adviesgesprek over eventuele gezondheidsrisico's
- Advies (persoonlijk rapport met uitkomsten van de gehele scan en onderzoeken):
 - o Persoonlijk rapport
 - o Bij gezondheidsproblemen doorverwijzing naar bedrijfsarts van de arbodienst

Aanpak

Vanuit haar ervaring weet FourstaR, dat een PAGO het meest effectief is als zowel werknemer als werkgever hierbij betrokken zijn. FourstaR verstuurt daarom een uitnodiging naar zowel werknemer als werkgever en geeft in de brief aan de werkgever de aanbeveling om de werknemer te stimuleren gebruik te maken van een PAGO.

De oproepen voor de PAGO's zullen zoveel mogelijk in oktober tot en met maart plaatsvinden, zodat er volledige tijd en aandacht hiervoor kan zijn.

Nadat de werknemer zich heeft aangemeld, wordt er uiterlijk binnen 5 werkdagen contact opgenomen om een afspraak te maken op een vestiging in de regio waar de werknemer woonachtig is. Voorafgaand aan de afspraak wordt de werknemer gevraagd een vragenlijst in te vullen, die meegenomen wordt in het gesprek met de bedrijfsarts.

Tijdens de PAGO neemt de Arbo verpleegkundige eerst diverse testen af. Vervolgens zullen de resultaten meegenomen worden in het adviesgesprek met de bedrijfsarts.

Het onderzoek en het adviesgesprek met de bedrijfsarts vinden op dezelfde dag plaats. Een PAGO en adviesgesprek duurt maximaal 2 uur. Een week na afloop krijgt de werknemer een persoonlijk rapport thuisgestuurd.

Verloop

Een PAGO bestaat uit:

- Onderzoek en advies door een Arbo verpleegkundige en een bedrijfsarts.
- Persoonlijk rapport met de uitkomst van het PAGO en eventueel advies.

Doorlooptijd

De uitnodigingen aan werknemers, die gebruik kunnen maken van een PAGO worden verzonden vanuit FourstaR. De afspraak vindt plaats uiterlijk 3 weken na aanmelding. De rapportage zal binnen een week na afronding van het traject volgen.

Procesbeschrijving:

1. Vanuit FourstaR wordt er een uitnodiging gestuurd naar de werknemers en werkgever, waarin wordt aangegeven, dat er een mogelijkheid is tot deelname aan een PAGO.
2. Aanmelding door werknemer bij (FourstaR) PAGO: PAGO@fourstar.nl.
3. Binnen 5 werkdagen telefonisch contact werknemer inzake afspraak.
4. Afspraak inzake PAGO met werknemer in de regio waar werknemer woonachtig is.
5. Uitkomst wordt mondeling met werknemer gedeeld. Bij medische klachten doorverwijzing naar de bedrijfsarts.
6. Rapportage wordt binnen 1 week verstuurd naar de werknemer.
7. Advies wordt binnen 1 week verstuurd naar werknemer en wanneer daar door werknemer toestemming voor is verleend, ook naar werkgever.

Opgave werknemers

Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd met maximaal het sociaal verzekeringsloon dienen voor deze mantelovereenkomst te worden opgegeven.

Trajecttarief

Per 1 januari 2017 is het trajecttarief gesteld op € 0,43 ex Btw per werknemer per dag, te vermenigvuldigen met maximaal 224 werkbare dagen per jaar en te vermenigvuldigen met het totale aantal werknemers, uit te rekenen voor de inning van de tarieven als een percentage van de totale gemaximeerde (01-07-2016: € 53.204,85) bruto SV-loonsom van alle werknemers tezamen, die onder de werkingssfeer vallen binnen de CAO, jaarlijks te indexeren met de prijsindex met een maximum van 2%, over de totale bruto SV-loonsom van deze werknemers. Jaarlijks zal worden naverrekenend over de daadwerkelijke aantallen werknemers en totale bruto SV-loonsom van alle werknemers tezamen.

Inning van de premie(s)

CAO-partijen hebben de inning van de trajecttarieven overgedragen aan de uitvoeringsinstantie Eendracht Bedrijvenadvies B.V., Floris Grijpstraat 2 te Den Haag, hierna te noemen Eendracht. Zodra de gelden zijn ontvangen door Eendracht maakt Eendracht een voor-advisering uiterlijk op de 20e werkdag van de maand volgend op de incasso en worden de ontvangen bedragen binnen 10 werkdagen na de voor-advisering gestort op de bankrekening van FourstaR.

FourstaR werkt mee aan restitutie van trajecttarieven, indien blijkt, dat de trajecttarieven ten onrechte door Eendracht is geïncasseerd (bijvoorbeeld bij een administratieve fout of onterecht doorgegeven werknemers). Eendracht rapporteert aan FourstaR haar bevindingen bij de inning van de trajecttarieven regelmatig en levert periodiek aan de in onderling overleg vastgelegde (financiële) gegevens en informatie van op deze mantelovereenkomst betrekking hebbende zaken, die ook relevant zijn voor de uitvoering van deze mantelovereenkomst.

7. Contractsduur

- a. Contractstermijn: deze mantelovereenkomst gaat in per 1 januari 2017 en eindigt per 1 januari 2022.
De mantelovereenkomst wordt daarna telkens stilzwijgend voortgezet voor een periode van 60 maanden met inachtneming van lid c van dit artikel;
- b. Er vindt uiterlijk vier maanden voor afloop van de contractstermijn van deze mantelovereenkomst overleg tussen CAO-partijen en FourstaR plaats over de condities voor een volgende contractstermijn op initiatief van FourstaR. In dit overleg wordt de premie opnieuw vastgesteld aan de hand van de ervaringen en de cijfers binnen deze mantelovereenkomst;
- c. Beëindiging van de mantelovereenkomst:
CAO-partijen en FourstaR kunnen deze mantelovereenkomst opzeggen per het einde van de contractstermijn, met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. De opzegging dient per aangetekende brief te geschieden;

8. Wijziging in trajecttarieven en/of voorwaarden

- a. Indien FourstaR in overleg met CAO-partijen tussentijds wijzigingen aanbrengt in de producten en/of het gebleken is, dat de keuzevrijheid van de werknemers leidt tot een flink lagere afname van producten dan op voorhand in de berekeningen van 2016 is aangenomen in overleg met CAO-partijen, zal FourstaR opnieuw in overleg treden met CAO-partijen om de premietarieven van de producten, waarop deze mantelovereenkomst ziet, aan te passen;
- b. Eendracht stelt de werkgevers vallende onder de CAO tenminste 14 dagen vóór de ingangsdatum van de wijziging hiervan schriftelijk op de hoogte. FourstaR stelt CAO-partijen tenminste 30 dagen voordat de werkgevers bericht krijgen hiervan op de hoogte;
- c. CAO-partijen hebben niet het recht de wijzigingen te weigeren, indien:
 - i. Deze voortvloeit uit veranderingen in wettelijke regelingen of bepalingen, waardoor de verplichtingen uit deze mantelovereenkomst niet of niet meer behoorlijk kunnen worden nagekomen;
 - ii. Deze een verlaging van de premie en/of een uitbreiding van de producten inhoudt.
 - iii. In alle andere gevallen kunnen CAO-partijen de wijzigingen weigeren, indien deze vóór de datum van wijziging hiervan kennis geeft. Heeft FourstaR geen mededeling ontvangen, dan wordt deze mantelovereenkomst voortgezet op basis van de nieuwe producten en/of premie.

9. Bijzondere bepalingen

Minstens één maal per jaar zal de ontwikkeling binnen deze mantelovereenkomst tussen Partijen bij de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland en FourstaR worden besproken; in verband hiermee zal FourstaR alle relevante informatie beschikbaar stellen, waaruit de ontwikkeling van deze mantelovereenkomst blijkt.