

Handleiding bij het Protocol Zeer Moeilijk Plaatsbaar

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	1
2.	Doelgroep.....	2
2.1.	Uitzonderingen	2
3.	Wie kan het Protocol toepassen?	3
4.	Consequenties ZMP-indicatie inkoop re-integratiedienstverlening	3
4.1.	Financiering van re-integratietrajecten	3
5.	Toelichting op de indicatoren	4
5.1.	Niet aanwezig zijn van direct in een beroep toepasbare vaardigheden en kennis	4
5.2.	Aanwezigheid van belemmeringen in de persoonlijke situatie	6
5.2.1.	Medische beperkingen	6
5.2.2.	Rolidentificatie in uitkeringssituatie	7
5.2.3.	Schulden- en verslavingsproblematiek.....	7
5.2.4.	Problemen in de sociale situatie en de beleving daarvan door de werkzoekende.....	8
5.2.5.	Problemen die zich voordoen in relatie werkzoekende en werk.....	8
5.2.6.	(Beleving van) psychologische belemmeringen door de werkzoekende	8
5.3.	Vraagzijde van de arbeidsmarkt	9
5.3.1.	Oudere werknemers.....	9
5.3.2.	Werknemers met een psychiatrische/psychische problematiek.....	9
5.3.3.	Werknemers met een allochtone achtergrond	9
5.3.4.	Zichtbaar fysiek gehandicapte werknemers, afhankelijk van de sector en/of het beroep	9
5.3.5.	Ex-gedetineerden	10
6.	Tot slot	10

1. Inleiding

Het Protocol Zeer Moeilijk Plaatsbaar (ZMP) geeft een handvat bij de beoordeling of een werkzoekende zeer moeilijk plaatsbaar is. Onder zeer moeilijk plaatsbaar verstaan we dat voor een werkzoekende door een (re-integratie)bedrijf of werkgever evident meer inspanningen geleverd moet worden om hem (weer) aan het werk te krijgen of te houden in vergelijking tot andere werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt voor wie begeleiding in aanloop naar of tijdens het werk noodzakelijk is. Zou de zeer moeilijk plaatsbare werkzoekende uitsluitend zijn aangewezen op het gangbare instrumentarium, dan heeft hij een significant lagere kans om aan het werk te komen.

Heeft een werkzoekende de indicatie ZMP, dan heeft dit consequenties voor:

- het re-integratie-instrumentarium dat voor de werkzoekende in gezet kan worden en/of
- de mate van de resultaatsverplichting van de re-integratiedienstverlening die UWV voor de werkzoekende bij private partners inkoop.

Deze maatregelen zijn bedoeld om de extra inspanningen en het eventuele financiële risico dat de private partners hierdoor lopen te compenseren. Door het afdekken van deze risico's kan aan de

Handleiding bij het Protocol Zeer Moeilijk Plaatsbaar

werkzoekende die ZMP is, toch die dienstverlening en dat maatwerk worden geboden, dat nodig is om de werkzoekende te plaatsen in arbeid. Op deze manier krijgt de werkzoekende met een ZMP-indicatie een meer gelijkwaardige uitgangspositie t.o.v. de werkzoekende die deze indicatie niet heeft.

De beoordeling van ZMP vindt plaats op een drietal indicatoren:

1. Het niet aanwezig zijn van direct in een beroep of functie toepasbare competenties, vaardigheden of kennis;
2. aanwezigheid van belemmeringen in de persoonlijke situatie;
3. de kansen op de arbeidsmarkt.

In paragraaf 5 worden elk van de indicatoren nader toegelicht.

Uitgangspunt is dat maximaal 20% van alle werkzoekenden die door UWV naar werk wordt gere-integreerd ZMP is.

2. Doelgroep

Het Protocol kan op elke werkzoekende met een arbeidsongeschiktheids- of ziektewetuitkering worden toegepast. De uitkering waarop de werkzoekende recht heeft, is voor de toepassing van het Protocol niet van belang. Dit betekent dat het Protocol zowel op een werkzoekende met een WIA-, WAO/WAZ-, Wajong-, of Ziektewet uitkering, dan wel een combinatie hiervan - kan worden toegepast.

Met ingang van 1 januari 2012 is dit Protocol ZMP niet meer van toepassing op een werkzoekende met een WW-uitkering.

De toepassing van het protocol is niet verplicht. Hierop zijn twee uitzonderingen:

1. werkzoekenden met een arbeidsbeperking > 55 jaar;
2. werkzoekende jonggehandicapten.

Voor deze twee typen werkzoekenden geldt dat elke werkzoekende individueel moet worden beoordeeld of er ook daadwerkelijk sprake is van ZMP. Het feit dat de werkzoekende een arbeidsbeperking heeft en > 55 jaar is, dan wel jonggehandicapt is, betekent namelijk niet automatisch dat hij ook ZMP is. Er zal altijd een beoordeling gemaakt moeten worden in vergelijking met de overige werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt voor wie begeleiding in aanloop naar of tijdens werk noodzakelijk is.

Toepassing van het Protocol moet dus uitwijzen of de werkzoekende ook daadwerkelijk ZMP is.

2.1. Uitzonderingen

Voor een aantal werkzoekenden geldt dat op hen het protocol niet van toepassing is en zijn daarom op voorhand zijn uitgesloten van een ZMP-indicatie. Dit geldt voor:

- werkloze werkzoekenden met een uitkering;
- werkzoekenden met een WAO/WAZ-uitkering die parttime werken dan wel over recente werkervaring beschikken (korter dan één jaar geleden). Deze werkervaring moet tenminste 6

Handleiding bij het Protocol Zeer Moeilijk Plaatsbaar

maanden hebben geduurd. Het gaat daarbij uitdrukkelijk niet om werkzaamheden die op arbeidstherapeutische basis zijn verricht.

Mocht een functionaris niettemin van mening zijn, dat - indien hiertoe aanleiding is - een werkzoekende die behoort tot de hiervoor genoemde categorieën toch als ZMP is te indiceren, dan is het mogelijk om van deze algemene lijn af te wijken. De beoordeling ZMP dient dan goed onderbouwd en gemotiveerd te worden.

3. Wie kan het Protocol toepassen?

Toepassing van het Protocol is niet uitsluitend voorbehouden aan UWV-functionarissen. Ook medewerkers van private bedrijven (w.o. re-integratiebedrijven) kunnen het Protocol toepassen indien men van oordeel is dat op de dienstverlening die aan de werkzoekende moet worden geboden, een groter risico wordt gelopen dan wel dat er meer inspanningen geleverd moeten worden om de werkzoekende naar werk te begeleiden. Wel is het zo, dat UWV te allen tijde het eindoordeel heeft of een werkzoekende ZMP is.

Is inkoop van re-integratiedienstverlening aangewezen? Dan beoordeelt de Arbeidsdeskundige/WERKcoach voordat de werkzoekende voor dienstverlening wordt aangemeld of hij ZMP is.

Heeft een werkzoekende geen ZMP-indicatie meegekregen en vindt het re-integratiebedrijf dat het Re-integratieplan opstelt toch dat ZMP aan de orde is? Dan motiveert het re-integratiebedrijf de ZMP-indicatie op basis van het Protocol. Daarna beoordeelt UWV op basis van zijn eigen bevindingen in het WERKplan of Plan van Aanpak in relatie tot het Re-integratieplan of deze conclusie juist is. Pas na akkoord UWV krijgt de werkzoekende alsnog een ZMP-indicatie.

Als de dienstverlening al gestart is - d.w.z. er wordt inmiddels uitvoering gegeven aan de activiteiten uit het Re-integratieplan, dan is het niet meer mogelijk om de klant (alsnog) als ZMP te indiceren.

4. Consequenties ZMP-indicatie inkoop re-integratiedienstverlening

Een ZMP-indicatie biedt de werkzoekende betere kansen om weer aan het werk te komen. Deze bestaan uit:

- een mildere vorm van no cure less pay voor in te kopen dienstverlening.

4.1. Financiering van re-integratietrajecten

Een ZMP-indicatie is van belang voor de afrekensystematiek van dienstverlening die UWV voor werkzoekenden met een AG- of ZW-uitkering inkoop. Het overgrote deel van de re-integratiedienstverlening koopt UWV in op basis van resultaatsfinanciering. Hierbij is de belangrijkste vorm de no cure less pay-constructie:

- re-integratietrajecten op basis van 60% inspanningsverplichting en 40% resultaatsverplichting en;
- IRO's op basis van 50% resultaatsverplichting en 50% inspanningsverplichting.

Handleiding bij het Protocol Zeer Moeilijk Plaatsbaar

Is een werkzoekende ZMP-geïndiceerd dan vindt vergoeding van de dienstverlening als volgt plaats:

- alle re-integratietrajecten (inclusief IRO) op basis van 80% inspanningsverplichting en 20% resultaatsverplichting.

Voor een ZMP-geïndiceerde geldt dus een mildere vorm van no cure less pay om het mogelijke financiële risico dat een bedrijf kan lopen bij niet plaatsing van de werkzoekende en de intensievere vorm van begeleiding te compenseren. Met als doel de kans op uitplaatsing naar werk voor de werkzoekende te vergroten.

5. Toelichting op de indicatoren

5.1. Niet aanwezig zijn van direct in een beroep toepasbare vaardigheden en kennis

Het gaat er bij deze indicator om dat een werkzoekende niet (meer) over die vaardigheden beschikt, die relevant zijn voor de arbeidsmarkt. Het feit op zich maakt nog niet dat een werkzoekende daarmee ook ZMP is. De vraag is of de geconstateerde belemmering binnen de bestaande mogelijkheden kan worden weggenomen of dat hier extra inspanningen voor nodig zijn.

De eerste beoordeling betreft of de werkzoekende werkzaam is geweest in een functie of beroep die in voldoende mate voorkomt op de arbeidsmarkt.

Als je tot de conclusie komt dat de werkzoekende niet (meer) beschikt over kennis van een beroep of functie die relevant is voor de arbeidsmarkt, dan bekijk je vervolgens of de werkzoekende nog wel over voldoende competenties en vaardigheden beschikt die arbeidsmarktrelevant zijn. Met andere woorden het feit dat een werkzoekende werkzaam is geweest in een functie of beroep die niet meer arbeidsmarkt relevant is, maakt hem nog niet ZMP.

De werkzoekende wordt beoordeeld op de volgende competenties en vaardigheden:

- *Taalvaardigheid*: het gaat hier om de beheersing van de Nederlandse taal. Van belang is dat een werkzoekende voldoende de Nederlandse taal beheerst om in een toekomstige functie, die binnen de reële mogelijkheden van de klant ligt, zijn werkzaamheden uit te voeren. Dan wel in staat is om binnen redelijke termijn voldoende taalvaardigheid eigen te maken.
Het gaat er dus niet om of een werkzoekende bijvoorbeeld over taalvaardigheid beschikt op NT2-niveau.
- *Administratieve vaardigheid*: Het gaat er hier om of een werkzoekende kennis heeft van bijv. postafhandeling, telefoon-/mailbehandeling, opstellen en verwerken van interne memo's, procedures rond ziekmelding, verlofregistratie etc.
- *Handvaardigheid*: Het gaat hier er om of een werkzoekende in staat is iets te produceren en construeren.

Handleiding bij het Protocol Zeer Moeilijk Plaatsbaar

- *Verzorgende, servicegerichte vaardigheid*: Het gaat er hier bijv. om of een werkzoekende in staat is zich dienstverlenend op te stellen, attent te zijn, de bereidheid tot luisteren en mee te denken met zijn klant.
- *Sociale vaardigheid* – Het gaat er hier bijv. om of een werkzoekende het vermogen heeft tot samenwerken en zich kan inleven in /rekening kan houden met anderen.

Deze indicator, het niet aanwezig zijn van direct in een beroep toepasbare vaardigheden en kennis, zal voor slechts een kleine groep werkzoekenden van toepassing zijn. Immers het merendeel van de werkzoekenden beschikt - gelet op hun werkervaring en opleiding - over enige vaardigheden en competenties. Dan wel bestaat de mogelijkheid om binnen de dienstverlening die UWV inkoop hen voldoende vaardigheden bij te brengen. Hierbij dient overigens ook bekeken te worden of de werkzoekende met de vaardigheden waarover hij al wel beschikt te plaatsen is op een functie/in een beroep op de arbeidsmarkt. Een instrument als EVC (Erkenning Verworven Competenties) maakt de waarde van de al verworven competenties en vaardigheden inzichtelijk. Het is daarmee een goed instrument om de arbeidsmarktrelevantie van deze vaardigheden te waarderen. Waardoor de match met de arbeidsmarkt eenvoudiger is te maken.

Het ZMP zijn draait dus om de noodzaak van het oplossen van veelal een combinatie van tekortkomingen op de hiervoor genoemde vaardigheden. Het feit alleen dat er een investering nodig is om vaardigheden te ontwikkelen, maakt een werkzoekende nog niet ZMP. Onderzocht dient namelijk te worden of er binnen de beleidskaders en financiële mogelijkheden dienstverlening op maat aan de werkzoekende kan worden geboden. Pas als deze mogelijkheid niet bestaat en/of er een indicatie is dat het hanteerbaar maken van de tekortkomingen een termijn van 6 maanden zal overschrijden, kan de conclusie getrokken worden dat de werkzoekende ZMP is.

Voorbeeld 1

Een werkzoekende is jarenlang in de grafische sector werkzaam geweest en heeft kennis van oude technieken. Deze technieken zijn geheel vervangen en de kennis van de werkzoekende is niet meer arbeidsrelevant. Gekeken dient te worden –bijvoorbeeld via een EVC– wat de kennis en competenties nog waard zijn in relatie tot de arbeidsmarkt. Het feit alleen dat er sprake is van verouderde kennis, maakt de werkzoekende niet automatisch ZMP. Pas als blijkt dat de werkzoekende niet op gangbare wijze omgeschoold kan worden omdat hij geen scholingsvaardigheid heeft en deze omscholing niet binnen 6 maanden is te realiseren, kan sprake zijn van ZMP.

Voorbeeld 2

Een werkzoekende is jarenlang in de textielindustrie werkzaam geweest. Echter de textielindustrie is grotendeels naar het buitenland verplaatst. Ook in dit geval geldt dat bijvoorbeeld op basis van een EVC gekeken kan worden wat de waarde van de vaardigheden nog zijn.

Voorbeeld 3

Handleiding bij het Protocol Zeer Moeilijk Plaatsbaar

Een productiemedewerker die niet of nauwelijks beschikt over administratieve, computer- of handvaardigheden, die wel in staat is tot samenwerking maar verder geen ervaring met verzorgende, servicegerichte werkzaamheden heeft. Deze combinatie maakt een werkzoekende niet automatisch ZMP. Immers eerst zullen de mogelijkheden voor werkhervatting in productiewerk moeten worden onderzocht. Is terugkeer in het productiewerk geen reële optie en is de werkzoekende aangewezen op werk in de dienstensector dan is de werkzoekende als ZMP te indiceren als het opheffen van de vaardigheden niet binnen een periode van ongeveer 6 maanden valt te realiseren.

5.2. Aanwezigheid van belemmeringen in de persoonlijke situatie

Het aanwezig zijn van belemmeringen in de persoonlijke situatie kan er toe leiden dat een werkzoekende als ZMP is aan te merken. Het gaat uitdrukkelijk niet om een crisissituatie waardoor een werkzoekende (tijdelijk) niet plaatsbaar is op de arbeidsmarkt.

Opnieuw speelt hier de vraag of de geconstateerde problematiek binnen redelijke termijn –hierbij geldt als vuistregel een termijn van ongeveer 6 maanden- met de bestaande mogelijkheden kan worden opgelost. Te denken valt bijvoorbeeld aan het inzetten van voorschakelactiviteiten of inzet van flankerende maatregelen.

Een werkzoekende is uitsluitend op basis van een complexe problematiek als ZMP te duiden. De complexe problematiek is in principe wel oplosbaar met behulp van het re-integratie-instrumentarium of flankerende (vaak door de gemeente geboden) maatregelen. Echter de inzet van dit instrumentarium door private dienstverleners lijkt onwaarschijnlijk, omdat het onevenredige financiële risico's voor dit bedrijf met zich brengt. Is dit het geval, dan is de werkzoekende als ZMP te indiceren.

5.2.1. Medische beperkingen

Het gaat hier om de aanwezigheid van objectief vaststelbare medische beperkingen die het werken bemoeilijken. Ook kan het bij deze indicator gaan om de beleving van de werkzoekende van zijn medische beperkingen. Werkzoekenden die arbeidsongeschikt zijn geworden, kunnen namelijk nog in een rouwproces zitten vanwege het verlies van mogelijkheden of beroep en hebben daarom geen oog hebben voor wat zij nog wel kunnen.

De medische beperkingen zijn onder te verdelen in:

- Medische beperkingen (fysiek en/of psychisch) en de beleving daarvan door de werkzoekende:
- Aanwezigheid van objectief vaststelbare medische beperkingen die werken zeer moeilijk maken (bijvoorbeeld verstandelijke of auditief/visuele beperkingen).
- Aanwezigheid van medische beperkingen die in de beleving van de werkzoekende werken moeilijk maken. Het gaat hierbij vooral om:
 - werkzoekenden die zich door de jaren heen zo vereenzelvigd hebben met hun (op enig moment wel aanwezige) belemmeringen/beperkingen, dat zij het in de huidige situatie heel moeilijk vinden om zich te focussen op de dingen die ze nog wél kunnen, of
 - juist om werkzoekenden die recent arbeidsongeschikt zijn geworden en nog in een rouwproces zitten vanwege het verlies van mogelijkheden/beroep en daarom geen oog hebben voor wat zij nog wel kunnen.

Handleiding bij het Protocol Zeer Moeilijk Plaatsbaar

- Aanwezigheid van een negatieve prognose voor de ontwikkeling van de medische aandoening, waarmee in de re-integratie rekening dient te worden gehouden.
- Aanwezigheid van een verslavingsproblematiek die zo ernstig is dat deze niet in een regulier gefinancierd traject in voldoende mate kan worden verholpen.

Voor al deze medische beperkingen geldt dat zij veelvuldig voorkomen bij werkzoekenden met een arbeidshandicap. Het gegeven dat er sprake is van een medische beperking –dan wel de beleving daarvan door de werkzoekende– maakt hem nog niet ZMP. Binnen de re-integratietrajecten die door UWV zijn ingekocht, is al met voornoemde problematiek rekening gehouden. Re-integratiebedrijven zijn verplicht hun minimale dienstverlening hierop in te richten. Ook binnen een IRO dient er ruimte te zijn om de eventueel geconstateerde beperkingen binnen redelijke termijn –d.w.z. binnen een periode van ongeveer 6 maanden– op te lossen. Wil er sprake zijn van een ZMP-indicatie, dan dienen de medische beperkingen zodanig te zijn dat zij de klant zeer ernstig belemmeren in relatie tot zijn werkhervatting.

Voorbeeld 4

Een werkzoekende heeft auditief/visuele belemmeringen. Hij is echter jarenlang werkzaam geweest en wordt als gevolg van een reorganisatie ontslagen. Deze werkzoekende is –ondanks zijn beperkingen– niet ZMP. Hij beschikt immers nog over recente werkervaring.

Voorbeeld 5

Een werkzoekende met een lichamelijke arbeidshandicap ontvangt na 2 jaar ziekte een WIA-uitkering. Hij was oorspronkelijk timmerman, maar kan zijn werkzaamheden als gevolg van zijn handicap niet meer uitvoeren. Het verrichten van arbeid behoort nog wel tot zijn mogelijkheden. Als gevolg van de uitval is de werkzoekende zijn arbeidsritme kwijt. De verwachting is dat het leren hanteren van zijn lichamelijke beperkingen plus het opbouwen van arbeidsritme meer dan 6 maanden gaat duren. Deze werkzoekende kan –op basis van de combinatie van deze factoren– als ZMP worden geïndiceerd.

5.2.2. Rolidentificatie in uitkeringssituatie

Het gaat hier om werkzoekenden die zich hebben neergelegd bij hun uitkeringssituatie. Het gaat daarbij om werkzoekenden die een andere dagbesteding hebben gevonden, t.w.:

- zorg voor gezinshuishouden;
- mantelzorg voor ouders en/of (klein)kinderen;
- vrijwilligerswerk.

De focus van deze werkzoekenden is niet (meer) op werk gericht. De werkzoekende ervaart daardoor een zeer grote belemmering in het loslaten van deze rol om vanuit een stabiele uitkeringssituatie de overstap te maken naar een onzekere werksituatie.

5.2.3. Schulden- en verslavingsproblematiek

Is er sprake van schuldenproblematiek dan is de lijn dat deze zodanig opgelost dient te worden, dat het hebben van schulden geen belemmering meer vormt voor het volgen van re-integratieactiviteiten.

Handleiding bij het Protocol Zeer Moeilijk Plaatsbaar

Het is niet noodzakelijk dat de werkzoekende volledig schuldenvrij is alvorens verdere re-integratiedienstverlening in te zetten. Wel is het de bedoeling dat er een duidelijk begin is gemaakt met de sanering en de werkzoekende zich kan richten op andere zaken, zoals werkhervatting.

Ditzelfde geldt voor het aanwezig zijn van eventuele verslavingsproblematiek. De verslaving moet hanteerbaar worden gemaakt, zodat de focus van de werkzoekende op werk kan worden gezet. Veelal valt dit te bereiken door inzet van een kortcyclische interventie. Als vuistregel geldt dat het hanteerbaar maken van de schulden- en verslavingsproblematiek binnen 6 maanden valt te realiseren waarna de focus op werk kan worden gericht. Het simpele feit dat er sprake is van een schulden – of verslavingsproblematiek is dus niet voldoende voor een ZMP-status. Mocht een werkzoekende gebruik maken van de mogelijkheden van de WSMP, dan is het zelfs vereist dat de werkzoekende weer gaat werken om uit de schuldsanering te komen. De bewindvoerder zal hier nadrukkelijk op toezien.

5.2.4. Problemen in de sociale situatie en de beleving daarvan door de werkzoekende.

Het gaat hier om werkzoekenden die:

- in een sociaal isolement verkeren ten gevolge van bijvoorbeeld een verslavingsproblematiek; of
- die sociale druk vanuit de omgeving ervaren om niet te gaan werken. De omgeving kan betrekking hebben op de familie- en vriendenkring, maar ook op de directe buurt waarin iemand woont.

5.2.5. Problemen die zich voordoen in relatie werkzoekende en werk.

Het gaat hier om werkzoekenden die:

- problemen ervaren met sociale vaardigheden in werksituaties (gezagsverhoudingen, zelfstandig werken); of
- realiteitsproblemen hebben in het verwachtingenpatroon van het eigen functioneren op het werk (te hoge of juist te lage ambities en verwachtingen).

De hiervoor genoemde problematiek kan in de regel via het inzetten van voorschakelachtige activiteiten worden weggenomen. Hiervoor modules worden ingezet, die onderdeel uitmaken van een re-integratietraject. Uitsluitend werkzoekenden wier problematiek niet binnen ongeveer 6 maanden zodanig hanteerbaar valt te maken, dat de focus op werk kan worden gericht, zijn als ZMP te indiceren.

5.2.6. (Beleving van) psychologische belemmeringen door de werkzoekende

Werkzoekenden op wie deze belemmeringen van toepassing zijn hebben bijvoorbeeld moeite met gezagsverhoudingen, hebben narcistische trekken of reageren vanuit een slachtofferrol.

Handleiding bij het Protocol Zeer Moeilijk Plaatsbaar

5.3. Vraagzijde van de arbeidsmarkt

Bij deze indicator moet gekeken worden enerzijds naar de mate waarin de werkzoekende voor plaatsing afhankelijk is van één sector of beroep, anderzijds naar de cultuur van een sector of beroepsgroep en de krapte op het arbeidsmarktsegment waarop de werkzoekende is aangewezen. Gevolg voor het re-integratietraject kan bijvoorbeeld zijn dat hier een zeer intensieve bemiddelingsfase moet worden ingezet die niet binnen een regulier gefinancierd traject kan plaatsvinden.

Het mag echter geen automatisme zijn om werkzoekenden die behoren tot de hierna genoemde groepen bij voorbaat als ZMP te indiceren. Per werkzoekende zal een individuele beoordeling moeten worden gemaakt, waarbij gekeken moet worden of binnen de bestaande beleidskaders en financiële mogelijkheden dienstverlening op maat kan worden geboden om de werkzoekende naar werk te begeleiden. Pas als vaststaat dat dit niet mogelijk is omdat private partners een onevenredig hoog (financieel) risico lopen, kan aan de werkzoekende de ZMP-status worden toegekend.

5.3.1. Oudere werknemers.

Er wordt geen standaardleeftijdsgrens gehanteerd: ook hier volgt weer een individuele beoordeling. Een oudere werknemer met veelzijdige werkervaring of een uitgebreid netwerk met een korte uitkeringsduur hoeft niet ZMP te zijn. De leeftijdsgrens waarbij er sprake zal zijn van een ZMP-status zal ook per sector/beroep verschillen. Belangrijk blijft het om de capaciteiten en kwaliteiten, kennis en kunde van de oudere werknemer af te zetten tegen de vraag op de arbeidsmarkt. Dit is bepalend voor de ZMP-indicatie.

5.3.2. Werknemers met een psychiatrische/psychische problematiek

Het gaat hier om werkzoekenden die te maken hebben met psychische en/of psychiatrische problematiek. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van een burn-out, maar ook om stoornissen in de persoonlijkheidsstructuur van de werkzoekende zelf. De vraag blijft, in hoeverre deze problematiek voor de werkzoekende hanteerbaar is en deze de werkgever belemmert om een werkzoekende met deze problematiek in dienst te nemen.

5.3.3. Werknemers met een allochtone achtergrond

Het gaat er hierbij om de vraag of de allochtone achtergrond van een werkzoekende een onoverkomelijk obstakel vormt bij het weer aanvaarden van werk.

5.3.4. Zichtbaar fysiek gehandicapte werknemers, afhankelijk van de sector en/of het beroep

Het gaat hier om werkzoekenden die zichtbaar fysiek gehandicapt zijn. De vraag is of deze fysieke handicap een belemmering vormt bij het weer aan de slag gaan. Hierbij is het van belang om de fysieke handicap in ogenschouw te nemen en af te zetten tegen het beroep of sector waar de begeleiding zich op richt. Van een werkzoekende mag ook een zekere realiteit gevraagd worden in de keuze van het beroep c.q. de sector waarin hij werkzaam wil zijn.

Handleiding bij het Protocol Zeer Moeilijk Plaatsbaar

5.3.5. Ex-gedetineerden

Onderzocht dient te worden of het feit dat de werkzoekende een ex-gedetineerde is, een obstakel vormt bij het weer aan het werk gaan. Uitgangspunt zijn de competenties en vaardigheden van de werkzoekende, zijn opleidingsniveau afgezet tegen de vacatures op de arbeidsmarkt. Van de werkzoekende mag een zekere realiteitzin gevraagd worden. Een ex-gedetineerde zal bijvoorbeeld niet werkzaam kunnen zijn in beroepen waarbij het hebben van een strafblad niet geaccepteerd wordt (bijvoorbeeld beveiliging).

6. Tot slot

Waar het bij alle indicatoren om gaat is dat zij als negatief gepercipieerd worden door de werkgever, wat het voor de werkzoekenden die hiermee te maken hebben zeer lastig maakt om aan het werk te komen. Echter Het feit dat er sprake is van het van toepassing zijn van 1 (sub)indicator, maakt een werkzoekende nog niet ZMP. Het ZMP-zijn is veel meer gelegen in het feit dat er sprake is van een complexiteit van factoren. Immers veelal is het mogelijk om binnen een termijn van ongeveer 6 maanden de betreffende indicator hanteerbaar te maken waardoor de focus op werk niet (meer) in het gedrang is. En daarmee loopt een re-integratiebedrijf t.o.v. werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt voor wie begeleiding in aanloop naar of tijdens het werk noodzakelijk is, geen groter financieel risico. Ook dient nadrukkelijk bij de ZMP-indicatie de situatie op de arbeidsmarkt te worden betrokken. Op een arbeidsmarkt met veel (gekwalificeerd) aanbod en een kleine vraag naar personeel, zal bijvoorbeeld bijna iedere werkzoekende problemen ondervinden bij het weer vinden van werk.

Van de werkzoekende zelf mag een zekere realiteitsgehalte worden gevraagd. Uitgangspunt is altijd de beoordeling van zijn competenties en vaardigheden in relatie tot de vacatures op de arbeidsmarkt. Hierbij kan de voorkeur van de werkzoekende voor een bepaalde sector/beroep een rol spelen. Echter, het is uitdrukkelijk niet de bedoeling om een werkzoekende toe te leiden naar een beroep of functie (wensberoep) die niet binnen zijn mogelijkheden ligt. Uitgangspunt blijft de kortste weg naar werk, omdat werk boven uitkering gaat.