

Casusbeschrijving: Verzoek om loonwaardebepaling

De werkplek: algemeen onderhoudsmedewerker voor 38 uur per week

De werkgever heeft een takenpakket samengesteld dat deze werknemer zo zelfstandig mogelijk kan uitvoeren. De werkzaamheden zijn:

- schoonhouden van de parkeerplaats en terrassen t.w. papier prikken, blad verwijderen, opruimen en vegen
- schoonhouden van het fietsenhok met de huurfietsen
- fietsen gebruiksklaar maken (poetsen, banden oppompen/plakken en kleine reparaties)
- vuilnisbakken legen en schoonhouden
- muren bij de ingangen schoonmaken en witten waar karren en koffers tegen aan zijn gereden

Hoofd facilitair begeleidt de werknemer en is ook de interne jobcoach.

De werknemer: Joost, 28 jaar met een indicatie doelgroepenregister sinds 2018

Joost is een keurig geklede beleefde kerel. Hij is vriendelijk, maar lijkt contact maken moeilijk te vinden. Hij communiceert beperkt en antwoordt het beste op gesloten vragen. Joost is gezond, nooit ziek en hij komt altijd op tijd op zijn werk met de fiets. Joost doet ongeveer 3 uur over het schoonhouden van de parkeerplaats terwijl een collega hier een uur voor nodig heeft. Maar dan is de parkeerplaats ook weer echt helemaal netjes. Na wat aandringen en vragen vertelt Joost dat hij een groenopleiding heeft gevolgd. Zijn vorige baan was ook in de groenvoorziening. Daarvoor werkte hij op een zorgboerderij met een theeschenkerij waar hij het liefste werkte. Joost laat zien hoe hij zijn werk doet. Hij kan alles in zijn eigen tempo uitvoeren en ook op zijn eigen wijze. U vindt dat hij geen logische volgorde van werken heeft en samen met zijn vertraagde motoriek levert dit het verlaagde werktempo op. Op uw vraag hoe Joost zijn werk ervaart komt er na wat aandringen een aarzelend antwoord; hij vindt het wel oké maar ook best alleen. Want hij was hier gekomen om in de catering te werken, maar dat ging niet door. Van de taken die hij nu uitvoert vindt hij de fietsenuitleen het leukst; fietsen voor gasten klaarmaken en meegeven.

De werkgever: manager van een middenklasse hotel van gemiddelde omvang.

In het hotel staat kwaliteit en gastvrijheid hoog in het vaandel. De werkgever vindt inclusief werkgeverschap ook belangrijk. Zij neemt het liefst mensen aan die in de omgeving wonen. De werkgever heeft daarom contact met de gemeente. Er is afgesproken dat wanneer er potentiële kandidaten zijn die geschikt zijn voor de horeca, de gemeente deze mensen aan haar voorstelt. Zo kwam ook Joost inmiddels ruim 3 maanden geleden binnen. Zij heeft Joost aangenomen, in eerste instantie op een proefplaatsing. De vraag was of Joost een plek kon krijgen in de catering. Dat is 2 weken geprobeerd, maar dat werkte niet. Joost was te onzeker, maakte te weinig contact met collega's en hij was te langzaam.

De interne begeleider: hoofd facilitaire dienst

Na het mislukte proefdraaien in de catering valt Joost nu onder de begeleiding van het hoofd facilitair die een takenpakket voor hem heeft samengesteld. Zij en een collega hebben de nodige tijd geïnvesteerd om Joost te instrueren. Dat is best een tijdrovende klus; de eerste weken was ze gemiddeld zeker een half uur per dag met Joost bezig. Het duurt lang voordat Joost nieuwe taken zelfstandig kan uitvoeren. Informatie begrijpen duurt langer, ze moeten vaak de uitleg herhalen en voordoen. Ook vraagt Joost vaak of hij het goed gedaan heeft. Hij pakt niet uit zichzelf een volgende klus op. Hoofd facilitair heeft de training Mentorwijs gevolgd, maar kan niet altijd direct aansturing geven door haar andere taken. Ze ziet wel langzaam verbetering nu Joost meer routine krijgt.