

Beleidsregels werkervaringsplaats 2016 gemeente Heiloo

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heiloo, Gelet op artikel 7 van de re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente [gemeentenaam] 2015 en gelet op artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet; besluit: vast te stellen de volgende Beleidsregels werkervaringsplaats 2016 gemeente Heiloo

Artikel 1 Begripsbepaling

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader zijn omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Heiloo en/of de Participatiewet.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. **college:** college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Heiloo;
 - b. **uitkeringsgerechtigde:** degene die een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ ontvangt;
 - c. **werkervaringsplaats:** tijdelijke arbeidsplaats bij een bedrijf of instelling die wordt ingenomen door een persoon uit de doelgroep die, met behoud van uitkering, extra hulp nodig heeft om een plek op de arbeidsmarkt te verkrijgen.

Artikel 2 Doelgroep

Tot de doelgroep behoort de persoon zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Artikel 3 Doel werkervaringsplaats

1. Een werkervaringsplaats is bedoeld:
 - a. om zo mogelijk gerichte werkervaring op te doen of en
 - b. om te wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid en
 - c. moet bijdragen aan de ontwikkeling van de uitkeringsgerechtigde en
 - d. moet passen in het traject dat tot doel heeft uitstroom naar werk.
2. Een werkervaringsplaats is onderdeel van een traject naar werk en kan gecombineerd worden met andere re-integratie instrumenten.

Artikel 4 Voorwaarden

1. De werkervaringsplaats mag niet leiden tot verdringing van reguliere arbeid. Gestreefd wordt om voor de klant een passende werkervaringsplaats te zoeken die aansluit op de wensen en ervaring van de klant.
2. Een werkervaringsplaats vindt plaats gedurende maximaal 40 uur per week voor een periode van 3 maanden. De werkervaringsplaats kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 3 maanden.
3. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats ;
 - b. het aantal uren per week dat activiteiten worden verricht;
 - c. de duur van de werkervaringsplaats;
 - d. wat de inhoud van activiteiten zijn;
 - e. welke (bijkomende) kosten voor vergoeding in aanmerking komen;
 - f. de wijze waarop en door wie de begeleiding plaatsvindt.
4. De klantmanager besluit samen met de uitkeringsgerechtigde of hij/zij in aanmerking komt voor een werkervaringsplaats.

Artikel 5 Verplichtingen werkgever

1. De werkgever heeft ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering afgesloten voor de uren dat de uitkeringsgerechtigde aanwezig is. Als de werkgever geen een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering kan afsluiten, draagt het college zorg voor een verzekering.
2. De werkgever dient in staat en bereid te zijn aan uitkeringsgerechtigden de noodzakelijke begeleiding te bieden.

Artikel 6 Inwerkingtreding

De beleidsregels treden in werking met ingang van de dag na bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2016.

Artikel 7 Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels werkervaringsplaats gemeente Heiloo

Aldus besloten in de vergadering van het college van 22 maart 2016.

Algemene toelichting

Algemeen

Deze beleidsregels vormen een uitwerking van artikel 7 van de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ 2015 gemeente Heiloo.

Het college kan ter uitvoering van re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Heiloo 2015 aan uitkeringsgerechtigde ondersteuning bij arbeidsinschakeling bieden. Een instrument is hiervoor het bieden van een werkervaringsplaats. Een werkervaringsplaats is onderdeel van een traject gericht op het verkrijgen van betaalde arbeid. Er is geen sprake van loonvormende arbeid en derhalve wordt geen arbeidsovereenkomst aangeboden. Het gaat om werk met behoud van uitkering.

Artikelsgewijze toelichting (voor zover noodzakelijk)

Artikel 2 Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. De doelgroep wordt gevormd door personen die aangewezen zijn op ondersteuning bij arbeidsinschakeling door de gemeente en zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezen uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;
- en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Artikel 3. Doel werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats is gericht op het uitbreiden van ervaring. Het opdoen van werkervaring met echt werk vergroot de kans op succesvolle door- en uitstroom. Doel van de werkervaringsplaats is (gedeeltelijke) uitstroom naar een betaalde baan, eventueel in combinatie met loonkostensubsidie. Een werkervaringsplaats kan zowel worden ingezet voor bijstandsgerechtigden met een korte als lange afstand tot de arbeidsmarkt. Wanneer een bijstandsgerechtigde al beschikt over basis werknemersvaardigheden kan hij op een werkervaringsplaats zijn beroepsvaardigheden verder ontwikkelen. De klant leert productieve werkzaamheden aan. De klant leert om deze uit te voeren bij een werkgever en heeft daarbij begeleiding nodig. Eventueel kan het werktraject samen gaan met een scholingscomponent. Voor bijstandsgerechtigden die nog basis werknemersvaardigheden moeten ontwikkelen kunnen plekken binnen de gemeente of bij andere organisaties, bedrijven of instellingen worden gecreëerd waar veel begeleiding aanwezig is. Op deze werkervaringsplekken staat het aanleren van basale vaardigheden als 'op tijd komen', 'collegiaal gedrag', 'afspraken nakomen', etc. voorop.

Artikel 4 Voorwaarden

De activiteiten die in het kader van een werkervaringsplaats worden verricht, mogen niet leiden tot verdringing van reguliere arbeid. Van verdringing is sprake op het moment dat de concurrentie om een baan op een oneerlijke manier plaatsvindt en leidt tot baanverlies van de een ten gunste van de ander. Het moet gaan om additionele werkzaamheden. Dit houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Hij zal minder productief zijn dan zijn collega's op een reguliere arbeidsplaats. Naarmate een bijstandsgerechtigde langer een werkervaringsplaats bezet, is de kans groter dat er geen sprake meer is van additionele werkzaamheden, maar wel van verdringing. De werkervaringsplaats kent daarom een beperkte periode. In het tweede lid wordt geregeld dat een werkervaringsplaats een

maximum termijn van drie maanden kent. In bijzondere gevallen kan deze termijn met onderbouwing worden verlengd met 3 maanden. Bij een langere periode bestaat het risico dat de rechter vaststelt dat er sprake is van een dienstbetrekking. Het wetsvoorstel Wet Verdringingstoets is in behandeling in de Eerste Kamer. Regelgeving die hieruit voortvloeit is ook van toepassing op deze beleidsregels.

Artikel 5. Verplichtingen werkgever

De werkgever is in eerste instantie verantwoordelijk voor het afsluiten van een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde. Indien de werkgever geen verzekering kan afsluiten, dan draagt de gemeente zorg voor verzekering. Hiertoe heeft de gemeente de praktijkervaringsplekpolis afgesloten.

Artikel 6. Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen toelichting

Artikel 7. Citeertitel

Dit artikel behoeft geen toelichting