

## Regeling werkervaringsplaatsen (wep) gemeente Heerenveen

Instemming OR op 14 december 2015

Vastgesteld door directie op 21 december 2015

### Inleiding

Deze regeling is een nadere uitwerking van artikel 1:2b CAR-UWO en geeft de kaders waarbinnen werkervaringsplaatsen kunnen worden toegepast. Deze regeling is zodanig opgesteld dat de regeling niet alleen kan worden toegepast op werkloze jongeren die recentelijk hun opleiding hebben afgerond maar te weinig werkervaring hebben opgedaan om te kunnen concurreren op de arbeidsmarkt. De regeling is tevens toepasbaar op een aantal andere doelgroepen die een uitkering op basis van sociale verzekeringswetten genieten. Daarnaast regelt deze regeling de vergoedingen voor de wep-er.

### Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

#### Werkervaringsplaatsverlener

Het college van B&W van de gemeente Heerenveen dat een werkervaringsplaats biedt aan een wep-er

#### Wep-er

De persoon die op zijn verzoek een werkervaringsplaats is aangeboden.

#### Werkervaringsplaats

De mogelijkheid om werkervaring op te doen overeenkomstig de persoonlijke doelstellingen van de wep-er waardoor zijn arbeidsmarktpositie wordt verbeterd en waarbij het leerproces voorop staat naast het opdoen van werkervaring.

#### Rechtspositie

Een wep-er heeft geen dienstverband bij de werkervaringsplaatsverlener en kan geen rechten ontlenen aan de rechtspositieregeling die van toepassing is op medewerkers in dienst van de werkervaringsplaatsverlener, tenzij dit nadrukkelijk wordt vermeld in de werkervaringsovereenkomst.

### Artikel 2 Doelgroep

1. De werkervaringsplaatsverlener kan aan mensen met een uitkering op grond van sociale verzekeringswetten ondersteuning bij arbeidsinschakeling bieden. Een instrument hiervoor is het bieden van een werkervaringsplaats.
2. De werkervaringsplaatsverlener kan aan jongeren die recent een opleiding hebben afgerond maar die nog werkervaring op moeten of willen doen en waar nog geen plek voor een volwaardige aanstelling aanwezig is op verzoek van de wep-er een werkervaringsplaats bieden.

### Artikel 3 Eisen aan de werkervaringsplaats

1. Een werkervaringsplaats is bedoeld voor het opdoen van werkervaring met behoud van een eventuele uitkering sociale verzekeringswetten van de wep-er.
2. De werkervaringsplaats moet bijdragen aan het verkrijgen van een positieve werkhouding dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. De werkervaringsplaats moet bijdragen aan de ontwikkeling van de deelnemer en moet passen in het traject dat leidt tot ongesubsidieerde arbeid.
4. Een werkervaringsplaats kan onderdeel zijn van een traject en gecombineerd worden met scholing of een training. De werkervaringsplaats kan ook worden ingezet als voortraject voor uitstroom naar ongesubsidieerd werk bij de werkervaringsplaatsverlener.
5. De werkervaringsplaatsverlener plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt niet onverantwoord worden beïnvloed en indien er door de plaatsing geen verdringing plaatsvindt van reguliere arbeid.

### Artikel 4 Aanwezigheid

1. De wep-er regelt met zijn begeleider op de werkervaringsplaats de aanwezigheid op de werkervaringsplaats.
2. De werkervaringsplaatsverlener biedt de wep-er de mogelijkheid om deel te nemen aan sollicitatie, scholings- en opleidingsactiviteiten volgens de daarop van toepassing zijnde regelingen, voorwaarden en afspraken zoals die gelden bij de werkervaringsplaatsverlener.
3. De werkervaringsplaatsverlener ziet toe op een juiste toepassing van de Arbeidstijdenwet

### **Artikel 5 Werkveringsovereenkomst**

1. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd: het doel van de werkveringsplaats, het aantal uren per week dat de activiteiten worden verricht, wat deze activiteiten inhouden en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
2. De werkveringsplaatsverlener zorgt voor een WA-verzekering voor de uren dat de wep-er aanwezig.
3. Een werkveringsplaats duurt maximaal zes maanden. Een overeenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van zes maanden.

### **Artikel 6 WEP-vergoeding**

1. LBO-/MBO-Wep-ers met een werkveringsplaats *korter dan 3 maanden* ontvangen maximaal een maandvergoeding van 11% van schaal 1 periodiek 0 (brutobedrag). Het feitelijk uit te betalen bedrag wordt naar rato berekend aan de hand van het aantal overeengekomen wep-uren per maand met inachtneming van de relevante artikelen in de werkveringsovereenkomst.
2. LBO-/MBO-wep-ers met een werkveringsplaats *langer dan 3 maanden* ontvangen maximaal een maandvergoeding van 15% van schaal 1 periodiek 0 bruto per maand (brutobedrag). Het feitelijk uit te betalen bedrag wordt naar rato berekend over het aantal overeengekomen wep-uren per maand met inachtneming van de relevante artikelen in de werkveringsovereenkomst.
3. HBO-/WO-wep-ers met een werkveringsplaats *korter dan 3 maanden* ontvangen maximaal een maandvergoeding van 15% van schaal 1 periodiek 0 (brutobedrag). Het feitelijk uit te betalen bedrag wordt naar rato berekend over het aantal overeengekomen wep-uren per maand met inachtneming van de relevante artikelen in de werkveringsovereenkomst.
4. HBO-/WO-wep-ers met een werkveringsperiode *langer dan 3 maanden* ontvangen maximaal een maandvergoeding van 19% van schaal 1 periodiek 0 (brutobedrag). Het feitelijk uit te betalen bedrag wordt naar rato berekend over het aantal overeengekomen wep-uren per maand met inachtneming van de relevante artikelen in de stageovereenkomst.
5. De wep-vergoeding volgt de loonsverhoging van de gemeentelijke CAO.
6. Indien de wep-er niet kan beschikken over een OV-kaart ontvangt hij een reiskostenvergoeding op basis van de regeling die de werkveringsplaatsverlener hanteert voor de eigen medewerkers.
7. Wep-ers met een werkveringsplaats korter dan een maand ontvangen geen wep-vergoeding maar een cadeaubon van maximaal € 100,-. De hoogte van de cadeaubon wordt gerelateerd aan het aantal vervulde wep-uren.

### **Artikel 7 Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkveringsplaatsverlener een bijzondere voorziening treffen.

### **Artikel 8 Inwerkingtreding en citeertitel**

Deze regeling kan worden aangehaald als de 'regeling werkveringsplaatsen gemeente Heerenveen' en treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2016.

## Toelichting

### Algemeen

Door de invoering van de werkervaringsplaats beogen sociale partners een meer laagdrempelig instrument te hebben gevonden om o.a. jongeren werkervaring op te laten doen.

De werkervaringsplaats (wep) is een plek waardoor de betrokkene ervaring kan opdoen. Een wep-er wordt niet aangetrokken om 'werkzaam' te zijn zoals een reguliere medewerker. De wep-er kan wel arbeid verrichten, maar die is in de eerste plaats gericht op het verwerven van bekwaamheden en niet op economisch voordeel van de werkervaringsplaatsverlener. Wep-ers vallen daarom niet onder de CAR-UWO en hun rechten en plichten moeten in een overeenkomst worden geregeld. Om deze reden wordt ook een aantal hoofdstukken en artikelen in de CAR-UWO uitgesloten voor de wep-er. Dit is terug te vinden in [artikel 1:2b](#), tweede lid van de CAR-UWO. De wep-er is geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1.

Een sterke gezagsverhouding kan bij een eventuele gerechtelijke procedure wijzen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot je leidinggevende te staan. In de praktijk komt het er op neer dat de wep-er een zekere keuze moet hebben in de werkzaamheden die hij/zij verricht om zodoende invloed te hebben op het eigen leerproces. Ook bij het opnemen van vrije dagen e.d. moet de wep-er een zekere mate van vrijheid hebben.

### Toelichting gemaakte keuzes bij aantal artikelen

#### Artikel 3 Eisen aan de werkervaringsplaats

Bij het bieden van werkervaringsplaatsen, is het van belang dat er een dusdanig takenpakket wordt samengesteld dat de wep-er voldoende kan leren in het kader van de doelstelling die de wep-er heeft geformuleerd. Anderzijds moet het takenpakket dusdanig zijn dat het ook daadwerkelijk aansluit bij het niveau van de afgeronde studie of opleiding en de mogelijkheden die de wep-er heeft. Het moet dus voldoende inhoud bieden, maar binnen het vermogen van de wep-er liggen. Onderlinge afstemming tussen werkervaringsplaatsverlener en wep-er is dus van groot belang.

#### Artikel 4 Aanwezigheid

In dit artikel wordt rekening gehouden met de dagen waarop de wep-er vrijgesteld is om werkzaamheden te verrichten voor eventuele sollicitaties, opleiding of scholing. Voor jeugdige werknemers stelt de [Arbeidstijdenwet](#) enigszins strakkere normen voor de arbeidstijd. Voor kantoorarbeid is dit nauwelijks relevant, maar mocht het gaan om andere werkzaamheden, dan is het raadzaam de [Arbeidstijdenwet](#) hierop na te slaan.

#### Artikel 6, lid 1 t/m 4 Hoogte van de wep-vergoeding

De werkervaringsplaatsverlener bepaalt zelf de hoogte van de vergoeding, tenzij er vanuit de uitkeringsinstantie van de toekomstige wep-er richtlijnen zijn opgesteld. Het is voor te stellen dat een uitkeringsinstantie sociale verzekeringswetten een vergoeding vanwege de werkervaringsplaats naast de uitkering verbiedt. Vooraf overleg hierover is van belang zodat uitkeringsrechten niet worden overtreden. De bedragen die opgenomen zijn in deze regeling zijn richtlijnen die gehanteerd kunnen worden en zijn in overeenstemming met de stagevergoeding.

De vergoeding die de wep-er ontvangt moet volgens [artikel 1:2b](#) van de CAR-UWO kunnen worden geduid als een onkostenvergoeding. Ditzelfde is bepaald in [artikel 1:2a](#) ten aanzien van de onkostenvergoeding bij een stage. Dit maakt een gelijke behandeling mogelijk. Hiervoor hebben wij ook gekozen omdat in zekere zin de werkervaringsplaats en de stageplaats met elkaar te vergelijken zijn.

#### Artikel 6, lid 7 Vergoeding woon-werkverkeer

Ook over dit punt is het goed om vooraf overleg te hebben met de eventueel aanwezige uitkeringsinstantie sociale verzekeringswetten van de wep-er, zodat de wep-er niet onbedoeld wordt gekort op zijn uitkering.