



Regeling Werkervaringsplaatsen 2016, gemeente Nieuwegein

Het college van burgemeester en wethouders van Nieuwegein;

gelet op de CAR-UWO, artikel 1:2b;

besluit:

vast te stellen

Regeling Werkervaringsplaatsen 2016

Artikel 1 Toepassing en definities

1. Werkervaringsplaats: De werkervaringsplaats wordt aangeboden aan o.a. herintreders en mensen met een uitkering en aan afgestudeerden die geen werk kunnen vinden, met als doel om werkervaring op te doen en daarmee in te stromen in de arbeidsmarkt in regulier werk.
2. Werkervaringsplaats medewerker, hierna te noemen wepper: de persoon die werkervaring wil opdoen door middel van een werkervaringsplaats. De medewerker is geen ambtenaar.
3. Werkervaringsovereenkomst: in de overeenkomst worden de afspraken en de rechtspositie van de werkervaringsplaats medewerker vastgelegd.

Artikel 2 Doelgroep

1. De gemeente kan ter uitvoering van de re-integratie aan uitkeringsgerechtigden ondersteuning bij arbeidsinschakeling bieden. Een instrument is hiervoor het bieden van een werkervaringsplaats.
2. De gemeente kan aan jongeren die recent een opleiding hebben afgerond maar waar nog geen plek is voor een volwaardige aanstelling, op verzoek van de wepper een werkervaringsplek bieden.

Artikel 3. Werkervaringsovereenkomst

In een werkervaringsovereenkomst wordt tenminste vastgelegd: het doel van de werkervaringsplaats, het aantal uren per week dat de activiteiten worden verricht, wat deze activiteiten inhouden en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

De werkervaringsovereenkomst kan tussentijds worden beëindigd bij onvoldoende inzet en/of functioneren op de werkervaringsplaats of indien van één of beide partijen redelijkerwijs niet kan worden verlangd deze voort te zetten.

Artikel 4. Verklaring omtrent gedrag

Indien de gemeente daarom vraagt, verstrekt de wepper een verklaring omtrent gedrag aan de gemeente.

De kosten hiervan komen voor rekening van de gemeente.

Het staat de gemeente vrij om de overeenkomst met de wepper niet aan te gaan/of te beëindigen als de verklaring negatief is.

Artikel 5. Duur van de werkervaringsplaats

De duur van de werkervaringsplaats is voor bepaalde tijd, in principe voor een periode van maximaal zes maanden. Eventueel kan de werkervaringsovereenkomst eenmalig worden verlengd voor een periode van maximaal zes maanden.

Artikel 6. Vergoeding

1. De wepper ontvangt bij een plaatsing van tenminste 1 maand een onkostenvergoeding.
2. De vergoeding is bedoeld als een onkostenvergoeding en staat dus geheel los van de te verrichten werkzaamheden in het kader van het opdoen van werkervaring.
3. De hoogte van de vergoeding bij een werkervaringsplaats wordt bepaald volgens het overzicht "Vergoedingen en toelagenoverzicht 2016".
4. Wanneer de wepper langer dan twee weken ziek is, wordt de vergoeding stopgezet totdat de wepper de werkzaamheden hervat.
5. De wepper ontvangt een reiskostenvergoeding op basis van de Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten.

Artikel 7. Rechtspositie

1. De rechtspositie van de wepper is geregeld in de werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.
3. Er is geen sprake van een dienstverband met de gemeente en de wepper kan na afloop van de werkervaringsovereenkomst geen aanspraak maken op een dienstverband bij de gemeente Nieuwegein.
4. De wepper is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.



- De lokale regelingen van de gemeente Nieuwegein zijn niet van toepassing op de medewerker die werkervaring opdoet, behalve de regelingen die staan opgenomen in bijlage 2: "Lokale regelingen voor stages en werkervaringsplaatsen".

Artikel 8 . Verlof

- In afwijking van artikel 7, lid 2 heeft de wepper recht op 158,4 uur verlof per kalenderjaar bij een werkervaringsplaats van 36 uur per week. Bij een werkervaringsplaats voor minder uur per week worden de uren naar rato toegekend.
- Niet opgenomen verlof wordt na afloop van de werkervaringsperiode niet uitbetaald.

Artikel 9. Slotbepalingen

In onvoorziene gevallen waarin de regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan het college afwijkend beslissen.

Artikel 10. Inwerkingtreding en citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling werkervaringsplaatsen 2016" en treedt met bijbehorende bijlagen 1 en 2 in werking met ingang van de dag na die van de bekendmaking.

Bijlage 1 Toelichting Regeling werkervaringsplaatsen

Bijlage 2 Lokale regelingen stages en werkervaringsplaatsen

Aldus vastgesteld in de collegevergadering van 10 mei 2016,
De secretaris, de burgemeester,
P.J.M. Liebregts F.T.J.M. Backhuijs

Bijlage 1. Toelichting regeling werkervaringsplaatsen 2016

Inleiding

Om jongeren en werkzoekenden werkervaring op te laten doen bestaan er de mogelijkheden van een stage- en een werkervaringsplaats. Ten aanzien van de stageplaats is een aparte regeling opgesteld. Artikel 1:2a en 1:2b van de CAR-UWO bieden organisaties mogelijkheden om werkzoekende en stagiairs activiteiten binnen de organisatie te ontplooien. Het gaat hierbij om jongeren of werkzoekenden die nog een opleiding volgen of die net een opleiding hebben afgerond.

Een aantal artikelen en hoofdstukken van de CAR-UWO zijn niet van toepassing voor stagiairs en weppers. Voor zover het de bedoeling is om ook (onderdelen) van lokale regelingen uit te sluiten voor stagiairs en weppers, moet dat in de lokale regeling worden geregeld.

Zowel de stagiair als de wepper is geen ambtenaar in de zin van artikel 1 CAR-UWO.

Deze regeling is gebaseerd op artikel 1:2b CAR-UWO en gaat over de werkervaringsplaats. De werker-
varingsovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst en er is dus geen sprake van een dienstverband.

Eisen aan de werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats is bedoeld voor het opdoen van werkervaring, eventueel met behoud van een uitkering sociale verzekeringswetten van de wepper.

De werkervaringsplaats moet aan bepaalde eisen voldoen, zo moet de werkervaringsplaats bijdragen aan het verkrijgen van een positieve werkhouding dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie, bijdragen aan de ontwikkeling van de deelnemer en passen in het traject dat leidt tot ongesubsidieerde arbeid. Een werkervaringsplaats kan ook onderdeel zijn van een traject en gecombineerd worden met scholing of een training via een uitkeringsinstantie.

De werkervaringsplaats kan ook worden ingezet als voortraject voor uitstroom naar ongesubsidieerd werk. Het mag bij een werkervaringsplaats niet gaan om werkzaamheden waardoor verdringing van een reguliere arbeidsplaats optreedt.

Procedure

De verzoeken komen bij P&O binnen, dan wel worden doorgeleid naar P&O. P&O screent de verzoeken en informeert bij de afdelingen of er behoefte is aan een wepper.

Kandidaten die om welke reden dan ook niet in aanmerking komen voor een werkervaringsplaats, worden hierover schriftelijk geïnformeerd.

Komt een kandidaat wel in aanmerking dan worden zijn gegevens doorgeleid naar de afdeling waar de werkervaringsplaats gaat plaatsvinden. De contactpersoon / begeleider van de wepper binnen de afdeling voert een kennismakingsgesprek met de kandidaat. Indien beide partijen tot een overeenstemming komen wordt er een overeenkomst opgesteld. De overeenkomst wordt zowel door het desbetreffende afdelingshoofd als door de wepper ondertekend.

Begeleiding

De wepper krijgt een begeleider vanuit de organisatie toegewezen. De begeleider ondersteunt de wepper met name op het gebied van praktische zaken zoals werkinhoudelijke aanwijzingen geven, informeren over arbo technische voorschriften en informeren over de wijze waarop men zich gedraagt op de werkvloer.

Er zal binnen de reguliere werktijd tijd moeten worden ingeroosterd voor de begeleiding van de wepper. Het is dus niet de bedoeling dat de begeleider hiervoor extra uren maakt.



De begeleider zal inhoudsdeskundig moeten zijn en tevens over coachende kwaliteiten moeten beschikken.

Wep-overeenkomst

Voordat een wepper wordt geplaatst op een werkervaringsplaats, wordt er een werkervarings-overeenkomst opgesteld en ondertekend door het betreffende afdelingshoofd en de wepper.

Een wepper kan starten nadat de werkervaringsplaatsovereenkomst is getekend. De bepalingen die vermeld staan in de overeenkomst zijn bindend.

De duur van de werkervaringsplaats is voor bepaalde tijd, in principe voor maximaal zes maanden.

Eventueel kan de overeenkomst eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal zes maanden.

Rechtspositie

Een wepper wordt niet door een organisatie 'aangenomen' om 'werkzaam' te zijn zoals een reguliere medewerker. De wepper kan wel arbeid verrichten, maar die is in de eerste plaats gericht op het verwerven van bekwaamheden en niet op economisch voordeel van de werkgever. Weppers vallen daarom niet onder de CAR-UWO en hun rechten en plichten worden in een werkervaringsovereenkomst geregeld.

Tussentijdse beëindiging

De werkervaringsovereenkomst kan tussentijds worden beëindigd bij onvoldoende inzet en/of functioneren op de werkervaringsplaats of indien van één of beide partijen redelijkerwijs niet kan worden verlangd deze voort te zetten.

Vergoeding

Bij een werkervaringsplaats staan het leerproces en het opdoen van ervaring centraal en niet het verdienen van geld. Dit neemt niet weg dat er wel een redelijke onkostenvergoeding moet worden betaald. Deze onkostenvergoeding geldt voor werkervaringsplaatsen van minimaal 1 maand aaneengesloten. De hoogte wordt bepaald volgens het "Vergoedingen en toelagenoverzicht 2016". De bedragen zijn gebaseerd op een 36 uren werkweek. Bij een deeltijd werkervaringsplaats wordt de vergoeding naar rato berekend. De hoogte van de vergoeding wordt niet aangepast bij salaris wijzigingen vanuit de CAO.

Reiskosten

De wepper ontvangt een reiskostenvergoeding op basis van de Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten. Dit betekent dat wanneer de woon-werk afstand meer dan 10 km is de wepper in aanmerking komt voor een reiskostenvergoeding. Dit wordt berekend volgens de bepalingen van de vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten (routenet en snelste route).

Verlof

De aanspraken voor vakantieverlof zijn voor de wepper gelijk aan die van de medewerkers van de gemeente. Deze aanspraken worden bij de start van de werkervaringsperiode berekend door de salarisadministratie. De wepper krijgt toegang tot het verlof via Youforce. Opnemen van verlof gaat in overleg met de begeleider van de gemeente. Wanneer de werkervaringsplaats vanuit een uitkerings situatie plaatsvindt en de uitkerende instantie regels hanteert bij het opnemen van verlof, dient de wepper eerst te overleggen met de uitkeringsinstantie voordat hij/zij verlof opneemt. Niet opgenomen vakantieverlof wordt na afloop van de werkervaringsperiode niet uitbetaald.

Ziekteverzuim en afwezigheid

De wepper is verplicht om afwezigheid te melden bij zijn begeleider binnen de gemeente. Bij afwezigheid door ziekte dient de wepper zich persoonlijk voor 9.00 uur 's morgens ziek te melden bij zijn of haar begeleider. Wanneer de wepper langer dan twee weken ziek is, wordt op aangeven van de leidinggevende de vergoeding stopgezet totdat de wepper de werkzaamheden hervat.

Indien de uitkerende instantie bij ziekmelden ook regels hanteert dient de wepper zich ook daar aan te houden.

Geheimhouding De wepper is verplicht zich te houden aan de vastgestelde huis- en gedragsregels van de gemeente, waaronder de geheimhoudingsplicht. De wepper is verplicht geheim te houden datgene wat hem/haar onder geheimhouding wordt toevertrouwd, en ook de informatie die hem/haar ter beschikking komt en waarvan hij/zij het vertrouwelijk karakter behoort te begrijpen. Een geheimhoudingsbepaling is opgenomen in de werkervaringsovereenkomst. Handelen in strijd met de geheimhoudingsplicht kan leiden tot onmiddellijke beëindiging van de werkervaringsplaats door de gemeente en eventueel tot andere sancties.

Schade / aansprakelijkheid

De gemeente heeft een aansprakelijkheidsverzekering (WA) welke ook geldt voor weppers. De gemeente kan aansprakelijk gesteld worden voor, door de wepper, geleden schade in de uitoefening van zijn werkzaamheden.

Er bestaat geen aansprakelijkheid als de gemeente kan aantonen dat zij zich voldoende aan haar zorgplicht heeft gehouden of als de schade voor een groot deel te wijten is aan opzet of bewuste roekeloosheid van de wepper.

Verklaring Omtrent Gedrag

Een Verklaring Omtrent Gedrag is een bewijs van goed gedrag. Uit deze verklaring blijkt dat het gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor het verrichten van een functie bij een werkgever.

Indien de gemeente daarom vraagt, verstrekt de wepper een Verklaring Omtrent Gedrag aan de gemeente. De kosten hiervan komen voor rekening van de gemeente Nieuwegein.



Het kan zijn dat de wepper werkzaamheden gaat verrichten waarin hij/zij te maken krijgt met (privacy) gevoelige informatie, financiële aspecten of werkzaamheden wat extra risico's meebrengt in de omgang met anderen. Het afdelingshoofd bepaalt of het nodig is dat de wepper een VOG aanvraagt. Het staat de gemeente vrij om de overeenkomst met de wepper niet aan te gaan/of te beëindigen als de wepper geen VOG kan overhandigen.

Aanvullende afspraken

Er kunnen specifieke afspraken worden gemaakt met de uitkerende instantie, zoals UWV of gemeente. Een uitkeringsgerechtigde zal toestemming moeten hebben van de uitkerende instantie om de werkervaringsplaats te mogen vervullen. De verantwoordelijkheid daarvan ligt bij de wepper. Bij het aangaan van een werkervaringsovereenkomst moet hier aandacht voor zijn, dat proces loopt via het team P&O.

De uitkeringsinstantie kan om een afschrift van de werkervaringsovereenkomst vragen.

Bijlage 2

Lokale regelingen voor stages en werkervaringsplaatsen

Lokale regelingen van Gemeente Nieuwegein die wel van toepassing zijn:

- Werktijdenregeling
- Privacyreglement email en internetgebruik
- Plaatselijke feestdagen
- Spelregels integriteit
- Klachtenregeling ongewenst gedrag voor decentrale overheid
- Regeling vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen
- Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten (tenzij in het bezit van een OV jaarkaart)
- Regeling nevenwerkzaamheden