

Beleidsregels proefplaatsing gemeente Schiermonnikoog 2018

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Schiermonnikoog;

Besluit vast te stellen de navolgende "Beleidsregels proefplaatsing gemeente Schiermonnikoog 2018"

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels en uitvoeringsinstructies worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers loaw, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen loaz en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. uitkering: de Participatiewet, loaw en loaz;
- b. kandidaat: de persoon die behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 2;
- c. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Schiermonnikoog;
- d. proefplaatsing: het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering;
- e. duurzame uitstroom: (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering voor tenminste 26 weken.

Artikel 2. Doelgroep van de proefplaatsing

In aanmerking komt de kandidaat als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 1, 2, 3, 5 of 6 en die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

Artikel 3. Doel van de proefplaatsing

1. Het college kan een kandidaat die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort als bedoeld in artikel 6 lid 1 sub e van de Participatiewet en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.
2. Met behoud van uitkering beoordelen of er een goede match valt te maken tussen kandidaat, het werk en de werkgever met als doel duurzame uitstroom naar regulier werk.

Artikel 4. Voorwaarden met betrekking tot de proefplaatsing.

1. Het college kan aan een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden met behoud van uitkering.
2. Een proefplaatsing kan alleen plaatsvinden als de werkgever de intentie heeft de kandidaat na de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van tenminste 26 weken aan te bieden.
3. De duur van de proefplaatsing wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de kandidaat en zolang als nodig is voor de werkgever en het college om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de kandidaat, met een maximum van drie (3) maanden.
4. In aanvulling op het derde lid kan het college besluiten om de proefplaatsing langer voort te zetten, mits deze nieuwe periode binnen de drie (3) maanden blijft.

Artikel 5. Toestemming en additionele werkgeverslasten

1. Gedurende de proefplaatsing krijgt de kandidaat toestemming te werken met behoud van uitkering.
2. De werkgever krijgt geen vergoeding voor additionele werkgeverslasten.
3. Wanneer de werkgever gedurende de proefplaatsing geen onkostenvergoeding verstrekt, kan door het college aan de kandidaat een onkostenvergoeding worden verstrekt.

Artikel 6. Overeenkomst en beschikking tot proefplaatsing

1. In een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever, kandidaat en gemeente wordt tenminste het doel van de proefplaatsing vastgelegd, namelijk dat na deze periode een arbeidscontract met een minimumperiode van 26 weken wordt aangeboden, alsmede wie de begeleider van de kandidaat is.
2. De overeenkomst wordt vastgelegd in een intentieverklaring tussen werkgever, kandidaat en het college.

3. Het college geeft een beschikking af met daarin de duur, de omvang en de inhoud van de uit te voeren werkzaamheden tijdens de proefplaatsing. Tevens dient gemotiveerd te worden waarom deze voorziening wordt ingezet.

Artikel 7. Concurrentieverhouding.

Het college plaatst een kandidaat alleen wanneer door plaatsing de concurrentie-verhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en wanneer door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.

Artikel 8. Hardheidsclausule

Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze beleidsregels in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze beleidsregels, afwijken van deze beleidsregels.

Artikel 9. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op de dag na bekendmaking onder gelijktijdige intrekking van de "Beleidsregels proefplaatsing Participatiewet 2016".

Artikel 10. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als "Beleidsregels proefplaatsing gemeente Schiermonnikoog 2018".

Algemene toelichting

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is het mogelijk het instrument proefplaatsing in te zetten. Het college kan een kandidaat die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.

De voorziening "werken met behoud van uitkering" houdt in dat de uitkeringsgerechtigde arbeid verricht met behoud van uitkering, maar zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Tot 1 januari 2017 was in de wet geregeld dat een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 1 Participatiewet, maximaal gedurende 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden mag verrichten met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde (zie: artikel 10d lid 3 Participatiewet oud). Dit is vanaf 1 januari 2017 niet meer wettelijk geregeld. Desondanks blijft de mogelijkheid van zo een proefplaatsing gewoon bestaan na 1 januari 2017. Deze mogelijkheid is bij uitstek geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat het beste bij betrokkene past (zie TK 2015-2016, 34 514, nr. 3, p. 3).

Het UWV heeft aangegeven dat zij zich voor hun proefplaatsing aansluiten bij de door de Participatiewet gestelde maximale duur van drie maanden. Dit om tegemoet te komen aan de wens tot een regionaal uniform aanbod aan werkgevers. Wettelijk gezien heeft het UWV echter de mogelijkheid om de proefplaatsing te verlengen tot maximaal zes maanden.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 2

In artikel 7, eerste lid onderdeel a Participatiewet is het volgende bepaald:

Het college ondersteunt bij arbeidsinschakeling

1. personen die algemene bijstand ontvangen;
2. personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die kandidaat in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid;
4. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
5. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
6. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandige; en
7. niet-uitkeringsgerechtigden

en, indien het college daarbij het aanbieden van een voorziening, waaronder begrepen sociale activering gericht op arbeidsinschakeling, noodzakelijk acht, bepaalt en biedt deze voorziening aan.

Tot 1 januari 2017 was in de wet geregeld dat een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 1 Participatiewet, maximaal gedurende 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden mag verrichten met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde (zie: artikel 10d lid 3 Participatiewet oud). Dit is vanaf 1 januari 2017 niet meer wettelijk geregeld. Desondanks blijft de mogelijkheid van zo een proefplaatsing gewoon bestaan na 1 januari 2017. Dit heeft het college vastgelegd in deze beleidsregel.

Voor personen die niet tot bovengenoemde doelgroep behoren, maar voor wie het opdoen van werkervaring aan de orde is (bijv. uitkeringsgerechtigden, maar niet behorend tot de doelgroep loonkostensubsidie), kan een werkervaringsplaats (WEP) worden ingezet.

De inhoud en voorwaarden voor een WEP zijn per keer verschillend, daarom worden deze vastgelegd in individuele afspraken tussen de kandidaat voor een WEP, de werkgever en het college.

Artikel 3

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 4

De duur van de proefplaatsing is in beginsel afhankelijk van de tijd die de loonwaardebepaling in beslag neemt. Om uiteenlopende redenen kan het college besluiten om de proefplaatsing langer voort te zetten, mits dit binnen de drie (3) maanden blijft.

Een proefplaatsing zal dus nooit langer dan zes (6) maanden duren.

Artikel 5

De werkgever draagt de additionele werkgeverslasten. Hieronder vallen bijvoorbeeld de kosten voor een ongevallenverzekering, bedrijfskleding en reiskosten.

Artikel 6

Een proefplaatsing wordt alleen aangegaan als de werkgever in een schriftelijke intentieverklaring aangeeft dat hij voornemens is om de kandidaat een arbeidsovereenkomst van minimaal 26 weken aan te bieden.

Artikel 7

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 8

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 9

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 10

Dit artikel spreekt voor zich.