

## Beleidsregel werken met behoud van uitkering Hollands Kroon 2018

In artikel 2.4 van de Re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon 2017 staat dat het college personen die tot de doelgroep behoren, kan bemiddelen naar een proefplaatsing, werkervaringsplaats of vrijwilligerswerk als een dergelijke plaatsing de re-integratie en/of uitstroom bevordert. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Deze beleidsregel Werken met behoud van uitkering is de uitwerking van artikel 2.4 van de Re-integratieverordening.

### Grondslag, regelgeving en handboek

1. Artikel 9 lid 1 sub b van de Participatiewet, artikel 36 lid 1 van de loaw en artikel 37 lid 1 sub e van de loaz.
2. Artikel 2.4 en artikel 1.2 lid 3 en 4 van de Re-integratieverordening Hollands Kroon 2017.
3. Brief 29544 nr 624 van 19 juni 2015 met de titel Arbeidsmarktbeleid van de staatssecretaris van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
4. Handboek GripOp hoofdstuk Werk, paragraaf Re-integratievoorzieningen, onderdeel Werken met behoud van uitkering.

### Begripsbepalingen

5. Alle begrippen die in deze beleidsregel worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (PW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).  
2.2 In deze beleidsregel wordt verstaan onder:
  - a. uitkering: uitkering op grond van de Participatiewet, de loaw en de loaz;
  - b. kandidaat: de persoon met een uitkering zoals omschreven onder sub a van dit lid, de persoon die ingeschreven staat in het doelgroepenregister en de persoon die via de praktijkroute geplaatst wordt op een proefplaatsing met het doel toegelaten te worden tot het doelgroepenregister;
  - c. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hollands Kroon.

### Proefplaatsing - doel

6. Een proefplaatsing wordt ingezet voor kandidaten die arbeidsgeschikt zijn. Doel is om te onderzoeken of er sprake is van een geschikte kandidaat voor de baan.
7. Een proefplaatsing kan ook worden ingezet voor kandidaten uit het doelgroepenregister en kandidaten die via de praktijkroute toegelaten kunnen worden tot het doelgroepenregister. Doel is het vaststellen van de loonwaarde.

### Voorwaarden voor en duur van de proefplaatsing

8. Het college kan aan een kandidaat een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden met behoud van uitkering.
9. Een proefplaatsing kan alleen plaatsvinden als de werkgever de intentie heeft de kandidaat na de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van tenminste 4 maanden aan te bieden.
10. De duur van de proefplaatsing is maximaal 2 maanden.
11. 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.
12. Een proefplaatsing wordt voor de kandidaat die arbeidsgeschikt is uitsluitend ingezet als er bij de werkgever twijfels zijn over de geschiktheid van de kandidaat en de werkgever dit kan motiveren.
13. Een proefplaatsing wordt voor de kandidaat die opgenomen is in het doelgroepenregister of voor wie de praktijkroute van toepassing is, ingezet om op grond van de gevalideerde loonwaardemeting inzicht te krijgen in de verdien capaciteit.
14. De kandidaat gaat de werkzaamheden verrichten in de functie waar een vacature voor is.
15. In uitzonderlijk gevallen (zoals bijvoorbeeld bij tijdelijke en niet verwijtbare uitval of het uitblijven van de loonwaardemeting of opname in het doelgroepenregister in geval van de praktijkroute) kan de proefplaatsing met maximaal 1 maand worden verlengd.

### **Overeenkomst tot proefplaatsing**

16. In een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de kandidaat wordt tenminste het doel van de proefplaatsing vastgelegd, namelijk dat na deze periode een arbeidscontract met een minimumperiode van 4 maanden wordt aangeboden, de regels waaraan werkgever en kandidaat zich tijdens de proefplaatsing houden en wie de begeleider (bij werkgever en gemeente) van de kandidaat is. Het college tekent de overeenkomst voor gezien.

### **Werkervaringsplaats - doel**

17. Een werkervaringsplaats wordt ingezet om het perspectief op een betaalde baan te vergroten door de kandidaat vaardigheden en competenties te laten ontwikkelen, die gericht zijn op het verkrijgen van een betaalde baan.

### **Voorwaarden voor en duur van de werkervaringsplaats**

18. Het college kan aan een kandidaat een werkervaringsplaats bij een werkgever aanbieden met behoud van uitkering.
19. De duur van de werkervaringsplaats is drie maanden met de optie om te verlengen met maximaal drie maanden. In geval de kandidaat 2 dagen per week of minder beschikbaar is, kan de duur van de werkervaringsplaats langer zijn dan 6 maanden.
20. De duur van de werkervaringsplaats 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.
21. Een werkervaringsplaats wordt voor de kandidaat ingezet als de werkgever kan motiveren dat de werkervaringsplaats nodig is om de kandidaat geschikt te maken voor een betaalde baan in zijn of een ander gelijksoortig bedrijf.

### **Overeenkomst tot werkervaringsplaats**

22. In een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de kandidaat wordt tenminste het doel van de werkervaringsplaats vastgelegd, de begeleiding die de werkgever biedt om het doel te halen en de regels waaraan werkgever en kandidaat zich tijdens de proefplaatsing houden en wie de begeleider (bij werkgever en gemeente) van de kandidaat is. Het college tekent de overeenkomst voor gezien.

### **Vrijwilligerswerk – doel**

23. Vrijwilligerswerk wordt ingezet om het perspectief op een betaalde baan in de toekomst te vergroten door de kandidaat werkzaamheden als vrijwilliger te laten verrichten, waarbij het accent ligt op de werknemersvaardigheden.
24. De keuze voor het soort vrijwilligerswerk wordt in nauw overleg met de vrijwilliger gemaakt en sluit aan bij zijn mogelijkheden. Bij de keuze voor het soort vrijwilligerswerk is de vraag op de arbeidsmarkt niet bepalend.

### **Voorwaarden voor en duur van het vrijwilligerswerk**

25. Het college kan aan een kandidaat vrijwilligerswerk aanbieden of toestemming geven voor door kandidaat gevonden vrijwilligerswerk bij een organisatie zonder winstoogmerk waar bepaalde werkzaamheden gewoonlijk door vrijwilligers worden gedaan.
26. De duur van het vrijwilligerswerk is maatwerk en afhankelijk van de situatie van de kandidaat..
27. Het soort vrijwilligerswerk wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, vaardigheden en competenties die nodig zijn voor het vrijwilligerswerk en persoonlijke omstandigheden van de kandidaat.

### **Overeenkomst voor vrijwilligerswerk**

28. In een schriftelijke overeenkomst tussen de organisatie zonder winstoogmerk en de kandidaat wordt tenminste het doel van het verrichten van het vrijwilligerswerk vastgelegd, de begeleiding die de organisatie biedt om het doel te halen en de regels waaraan de organisatie en kandidaat zich tijdens de proefplaatsing houden en wie de begeleider (bij organisatie en gemeente) van de kandidaat is. Het college tekent de overeenkomst voor gezien.

### **Criteria om verdringing en concurrentievervalsing te voorkomen**

29. Voorkomen moet worden dat werken met behoud van uitkering in de plaats komt van betaald werk met een dienstverband en dat vrijwilligerswerk gedaan wordt voor werkzaamheden die gebruikelijk betaald worden.
30. In de bijlage bij deze beleidsregel staan de criteria waaraan getoetst wordt of er sprake is van verdringing of concurrentievervalsing.

1. **Verzekering**

1. In de overeenkomst met de werkgever voor een proefplaatsing en werkervaringsplaats staat dat de werkgever in het kader van zijn zorgplicht voor de werknemer zonder loon een Aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven heeft afgesloten.  
of
2. In de overeenkomst met de werkgever voor een proefplaatsing en werkervaringsplaats staat dat de werknemer zonder loon onder de PraktijkErvaringsPolis valt, die de gemeente heeft afgesloten bij Achmea.
3. In de overeenkomst voor vrijwilligerswerk staat dat de gemeente een verzekering voor vrijwilligerswerk heeft.

**Inwerkingtreding en overgangsrecht**

4. Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 augustus 2018. Voor de lopende overeenkomsten met werkgevers en organisaties die zijn ingegaan voor 1 augustus 2018 blijft de beleidsregel Werken met boud van uitkering Hollands Kroon 2015 van toepassing.
5. De beleidsregel Werken met behoud van uitkering Hollands Kroon 2015 is met ingang van 1 augustus 2018 ingetrokken.

*Vastgesteld in de vergadering van het college op 17 juli 2018*

*W. Eppinga J.R.A. Nawijn*

*secretaris burgemeester*

## **Bijlage bij de Beleidsregel Werken met behoud van uitkering Hollands Kroon 2018**

### **Criteria om verdringing en concurrentie vervalsing te voorkomen (artikel 12 van de beleidsregel) Proefplaatsing en werkervaringsplaats**

Een kandidaat voor een proefplaatsing of werkervaringsplaats kan geplaatst worden bij organisaties met winstoogmerk.

Het gaat om de volgende rechtsvormen:

Eenmanszaak  
Besloten vennootschap (bv)  
Naamloze vennootschap (nv)  
Vennootschap onder firma (vof)  
Maatschap  
Commanditaire vennootschap  
Coöperatie schap (cv)

Een kandidaat kan ook geplaatst worden bij een organisatie zonder winstoogmerk, waar het werk waarop de kandidaat geplaatst wordt, gebruikelijk door betaalde krachten wordt gedaan. Bijvoorbeeld: een zorginstelling met de rechtsvorm stichting of een overheidsinstantie.

Voorkomen moet worden dat:

echte banen worden verdrongen door de inzet van werkzoekenden die zonder loon werken;  
werkzoekenden werken zonder loon zonder realistisch perspectief op betaald werk;  
zittende werknemers hun baan verliezen of een achteruitgang in arbeidsvoorwaarden ervaren door de inzet van werkzoekenden;  
de werkzaamheden plaatsvinden onder mindere omstandigheden dan de omstandigheden waarin betaalde medewerkers binnen de organisatie werken;  
de werkzaamheden niet voldoen aan de vereisten van de Arbowet en de Arbeidstijdenwet;  
de werkervaringsplaats wordt ingevuld door een werkzoekende zonder loon om vergelijkbare werkzaamheden die recent gedaan zijn door ontslagen werknemers, uit te voeren;

### **Vrijwilligerswerk**

Een kandidaat kan uitsluitend geplaatst worden als vrijwilliger bij een organisatie zonder winstoogmerk.

Onderstaande organisaties hebben geen winstoogmerk:

organisatie met de rechtsvorm vereniging zijn te onderscheiden in verenigingen:

- met volledige rechtsbevoegdheid:

- er zijn statuten en inschrijving;
- inschrijving handelsregister is verplicht;
- bestuurder is niet aansprakelijk met privé-vermogen.

- met beperkte rechtsbevoegdheid:

- geen statuten;
- inschrijving handelsregister kan, maar hoeft niet;
- bestuurder is aansprakelijk met privé-vermogen;

stichtingen;

overheidsinstellingen;

non-profitorganisaties met de rechtsvorm vereniging of stichting (ondersteuning van private en publieke aangelegenheden, maatschappelijk doeleinden);

organisaties met ANBI- en SBBI keurmerk voldoen in ieder geval aan het vereiste "zonder winstoogmerk". De belastingdienst verleent een organisatie het ANBI of SBBI-keurmerk. Het zijn Algemeen en sociaal nut beogende instellingen. De organisatie met ANBI-keurmerk moeten een internetsite hebben en moeten daarop bepaalde gegevens publiceren. Dit vereiste geldt niet voor het SBBI-keurmerk. Informatie over ANBI en SBBI is te vinden op de site van de Belastingdienst.

### **Criteria voor soort werk**

Voorkomen moet worden dat de vrijwilliger werk doet dat gebruikelijk door een betaalde kracht wordt gedaan. Bij organisaties zonder winstoogmerk wordt werk gedaan door betaalde krachten. Er moet dus niet alleen gekeken worden naar de organisatievorm, maar ook naar het soort werk dat gedaan wordt in de organisatie. Dit is dus de tweede check die gedaan moet worden.

Voorkomen moet worden:

- dat de vrijwilliger werk doet dat recent als betaald werk is gedaan of waarvoor kort geleden personeel is ontslagen en de vacature niet is ingevuld;
- dat de vrijwilliger werk doet waarvoor de organisatie een subsidie ontvangt;
- dat de vrijwilliger werk doet dat binnen de organisatie gebruikelijk door een betaalde kracht wordt gedaan;
- dat werkzaamheden worden gedaan die elders in de regio als betaald werk worden uitgevoerd;
- dat werkzaamheden worden gedaan die bij soortgelijke organisaties als betaald werk worden gedaan;
- dat de ondernemingsraad van de organisatie niet bekend is met het feit dat er vrijwilligerswerk gedaan wordt.

**Voorbeeld 1:**

Eerste check op organisatie:

Een zorgverlenende organisatie, valt onder de noemer non-profit, is een vereniging, heeft de ANBI-status.

Tweede check op soort werk:

Binnen die organisatie wordt betaald werk gedaan. Het gaat om werk in de keuken. Soort werk: afwashulp. Taken: Alle werkzaamheden rond de afwas doen. Machines vullen, uitruimen en schoonmaken. Omvang: 2 keer in de week gedurende 4 uren. Dit werk wordt op de andere dagen gedaan door een medewerker die in dienst is bij de instelling.

Dit werk is niet geschikt als vrijwilligerswerk, omdat het in de plaats komt van betaald werk en er sprake is van verdringing.

**Voorbeeld 2**

Eerste check op organisatie:

Een supermarkt. Organisatievorm NV. Er is dus sprake van winstoogmerk. Vrijwilligerswerk is alleen al daarom niet mogelijk.

Tweede check op soort werk:

De supermarkt vraagt om assistentie bij het inpakken van de boodschappen bij de kassa. Er komen veel ouderen in de winkel (senioren-appartementencomplex is dichtbij) en hulp bij het in de tassen doen van de boodschappen is erg prettig voor de klanten.

Dit werk is niet geschikt als vrijwilligerswerk omdat het de concurrentiepositie van de supermarkt positief beïnvloedt omdat zij onbetaalde diensten bieden die door andere supermarkten niet worden geboden.

**Voorbeeld 3**

Eerste check op organisatie

Zangvereniging, SBBI-status, ontvangt subsidie van de gemeente. In de voorwaarden staat dat de subsidie verleend wordt omdat het zangkoor een positieve bijdrage levert aan de leefbaarheid van het dorp en dat zij vrij zijn in de besteding van middelen. Wel moet verantwoording worden afgelegd over de besteding van de subsidie.

Tweede check op soort werk:

Het koor huurt goedkope ruimte voor de repetities. Zij moeten zelf voor de koffie en thee zorgen. Vragen een vrijwilliger die bij de repetities voor de koffie en thee zorgt.

Dit werk is geschikt als vrijwilligerswerk