

Reglement Werkervarings- en Wajongplaatsen van de Stichting Werkgelegenheidsfonds PBO-sector

Inleiding: werkervarings-, stage- en Wajongplaatsen

De voorloper van het cao-overleg, het GOA (gemeenschappelijk overleg arbeidsvoorwaarden PBO-sector) kwam destijds overeen een bepaald percentage van de loonsom jaarlijks te besteden aan het effectueren van een Jeugdwerkplan. Dit werd later omgevormd tot een Werkgelegenheidsplan. Op 31 maart 1992 is vervolgens de Stichting Werkgelegenheidsfonds PBO-sector (WGF) opgericht..

Het WGF regelt in dit reglement de randvoorwaarden voor werkervaringsplaatsen.

Eind 2006 heeft het bestuur van het WGF besloten om een aantal faciliteiten te bieden om stageplaatsen, de zgn. beroepspraktijkvormingsplaatsen (BPV-plaatsen) in de PBO-sector te helpen realiseren. Dit om bij te dragen aan het verschaffen van mogelijkheden voor jongeren van het mbo om een startkwalificatie te krijgen op de arbeidsmarkt.

In een apart reglement zijn de faciliteiten opgenomen en is aangegeven onder welke voorwaarden deze worden verstrekt.

Cao-partijen hebben in 2009 afgesproken dat gelden uit het WGF ook kunnen worden ingezet voor het financieren van tijdelijke werkervaringsplaatsen voor Wajongers bij de instellingen in de sector. De arbeidsparticipatie van Wajongers in Nederland blijft achter, terwijl de instroom in de Wajong toeneemt. De PBO ziet het als zijn maatschappelijke taak om te participeren in het bieden van werkervaringsplaatsen, zodat mensen die kunnen werken, hiervoor ook de kansen krijgen.

Dit reglement is ook van toepassing op Wajongplaatsen. Soms gelden echter afwijkende voorwaarden. Dit is dan in dit reglement vermeld.

Doelstelling en doelgroepen werkgelegenheidsplan PBO-sector

Doel van het werkgelegenheidsplan is aan degenen die onder meer door hun opleidingsniveau en/of gebrek aan werkervaring en/of al dan niet duurzame arbeidshandicap een zwakke positie hebben op de arbeidsmarkt, tijdelijk een arbeidsplaats boven de sterkte (hierna: WGF-plaats) en aanvullende scholing aan te bieden, zodat hun kansen op de arbeidsmarkt toenemen.

Ook heeft deze regeling tot doel om arbeidsparticipatie van jonggehandicapten in de zin van de wet Wajong te stimuleren. Dit bijzondere type WGF-plaatsen wordt aangeduid als Wajong-plaats. Soms gelden hiervoor afwijkende voorwaarden. Deze zijn dan in dit reglement genoemd.

Om de doelstelling te realiseren worden werkgevers in de PBO-sector en andere door het bestuur toegelaten instellingen door middel van (gedeeltelijke) financiering van de daaraan verbonden loon- en opleidingskosten gestimuleerd om personen uit genoemde doelgroepen tijdelijk in dienst te nemen.

Ter voorkoming van verdringing van vaste arbeidsplaatsen worden de werkervaringsplaatsen boven de sterkte vastgesteld; de instellingen wordt geadviseerd een zodanige inspanningsverplichting op zich te nemen dat de totstandkoming kan worden gerealiseerd van

een aantal; vaste (boventallige) werkervaringsplaatsen, waar mogelijk tenminste gelijk aan 1½% van het personeelsbestand in personen.

De ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen van de instellingen worden opgeroepen de creatie van vaste werkervaringsplaatsen positief te bejegenen.

Voorwaarden

Algemeen

Van de regeling kan uitsluitend gebruik worden gemaakt door PBO-instellingen en andere door het bestuur toegelaten instellingen, die op jaarbasis een in de cao voor de PBO bepaald percentage van de loonsom in het WGF storten.

Het WGF richt zich, gezien haar doelstelling, op personen die tenminste zes maanden of langer zonder onderbreking als werkloos werkzoekende staan ingeschreven bij UWV-werkbedrijf. Deze voorwaarde geldt niet voor een Wajong-plaats.

Aanvraag

Bij de aanvraag wordt zowel de aard van de WGF-plaats kort beschreven als een aanduiding gegeven van de noodzakelijk geachte aanvullende in- of externe scholing.

De aanvraag dient te worden voorzien van het schriftelijk commentaar van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.

Een aanvraag wordt ter goedkeuring voorgedragen aan het bestuur. Het bestuur houdt zich het recht voor tot een beperking van het aantal plaatsen per instelling over te gaan, mocht daartoe aanleiding bestaan (bijvoorbeeld op budgettaire gronden).

Na een positieve reactie van het bestuur kan tot invulling van de WGF-plaats worden overgegaan. De bemiddeling geschiedt daarbij in beginsel via UWV-werkbedrijf.

Vergoeding

De instelling die een WGF-medewerker heeft aangesteld ontvangt, na declaratie achteraf per kwartaal, een financiële vergoeding van de loonkosten, bestaande uit het voor betrokkene geldende minimum(jeugd)loon en de werkgeversbijdrage voor de sociale lasten, alsmede een nominaal bedrag van in beginsel 200,00 euro per maand. Met dit laatste bedrag wordt beoogd een zekere tegemoetkoming in de begeleidings- en (in-/externe) opleidingskosten te verlenen. Waar dit gerechtvaardigd is kunnen, op aanvraag van de instelling en derhalve na voorafgaande toestemming door het bestuur, de kosten van externe scholing (in aanvulling op bovenbedoeld nominaal maandbedrag) worden vergoed tot een maximum (inclusief reguliere bijdrage) van 4.500,00 euro per WGF-werknemer.

In aanvulling hierop ontvangt de instelling voor de realisatie van Wajong-plaats een vergoedingsbedrag van € 2.500.¹

Verder wordt een eventuele wettelijke vergoeding, premiekorting of subsidie met betrekking op Wajongers niet op de loonkostenvergoeding van het WGF in mindering gebracht. Uitzondering hierop is de no-risk polis. Deze uitkering wordt wel verrekend met de WGF-bijdrage.

Beloning

De WGF-medewerker ontvangt een beloning conform het geldende minimum(jeugd)loon. Voor het overige gelden de arbeidsvoorwaardelijke regelingen van de desbetreffende instelling.

¹ Voor onder andere werving, selectie en administratie.

Scholing

Naast werkervaring is, scholing noodzakelijk om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Daarom stelt het WGF het volgen van een aanvullende in- of externe opleiding, al dan niet in bedrijfstijd, verplicht. De instellingen worden met nadruk gewezen op de noodzaak de WGF-medewerker een adequate cursus aan te bieden, al dan niet in overleg met UWV-Werkbedrijf.

Voor een Wajong-plaats geldt geen scholingsplicht omdat een combinatie van scholing en werk voor betrokkene niet altijd tot de mogelijkheden zal behoren. Scholing vindt voor deze groep plaats binnen de fysieke en psychische mogelijkheden van de Wajonger. De instelling wijst een mentor aan, die in overleg met de personeelsafdeling zorg draagt voor de benodigde begeleiding.

Looptijd

Met de WGF-medewerker wordt een arbeids(leer)overeenkomst afgesloten voor de duur van in beginsel minimaal 6 maanden en maximaal 24 maanden op basis van een werktijd van minimaal gemiddeld 19 uur en maximaal gemiddeld 38 uur per week.

Voor een Wajong-plaats geldt een maximum van 36 maanden en geldt geen minimum aantal uren per week.

Als een WGF-plaats tussentijds openvalt, wordt dit aan de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging en het bestuur gemeld. Het bestuur beslist of al dan niet tot herbezetting van de tussentijds opengevallen WGF-plaats kan worden overgegaan; daarbij geldt in beginsel wederom een contractperiode van maximaal 24 maanden.

Het is mogelijk voor een door het bestuur gehonoreerde WGF-plaats na afloop van de contractperiode opnieuw een aanvraag in te dienen. Een dergelijke aanvraag wordt beschouwd als nieuwe aanvraag en dient derhalve de gehele procedure te doorlopen.

Sollicitatie

Tijdig voor afloop van het contract wordt de WGF-medewerker door de instelling gestimuleerd te solliciteren naar een andere in- en/of externe arbeidsplaats. Gedurende de contractperiode geniet een WGF-medewerker, op gelijke wijze als de medewerkers van de instelling waar hij/zij is aangesteld, voorrang bij de sollicitatie naar een interne vacature. De instelling verstrekt de WGF-medewerker een getuigschrift.

Verslag

Na afloop van de contractperiode doet de instelling verslag aan het bestuur over de ervaringen met de WGF-medewerker (omtrent zaken als: werving, genoten in- of externe opleiding, reden beëindiging contract e.d.) aan de hand van een door het bestuur vastgesteld modelformulier. Uitbetaling van de laatste kwartaaltermijn geschiedt nadat het onderhavige verslag door het bestuur is ontvangen.