

Het Algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie

besluit:

- gelet op artikel 30 Wet gemeenschappelijke regelingen jo. Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie;
- gelet op artikel 1:2a van de CAR-UWO;
- gelet op overeenstemming met de Ondernemingsraad;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie

STAGEREGELING BAR-ORGANISATIE

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Werkgever

Het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie.

Stage

De mogelijkheid om werkervaring op te doen overeenkomstig de doelstellingen van de onderwijsinstelling waar de stagiair onderwijs volgt of van een medewerker van een andere organisatie om werkzaamheden te verrichten in het kader van een re-integratietraject.

Stagiair

Een student van een onderwijsinstelling of een medewerker vanuit een andere organisatie die om diverse redenen werkervaring wil opdoen binnen de BAR-organisatie.

Rechtspositie

Een stagiair heeft geen dienstverband met de werkgever en kan geen rechten ontleen aan de rechtspositieregeling die van toepassing is op medewerkers van de werkgever, tenzij dit nadrukkelijk wordt vermeld in de stage overeenkomst.

Artikel 2 Visie

Als BAR-organisatie willen we bijdragen aan de ontwikkeling van scholieren, studenten en werkzoekenden van elk niveau, door het beschikbaar stellen van stageplaatsen op elke afdeling binnen de BAR-organisatie.

Artikel 3 Doel van de stage

Een stage is een middel om doelen te realiseren van het onderwijs, de stagiaire en van de organisatie:

- a. voor het onderwijs is het doel het bevorderen van praktijkgericht onderwijs;
- b. de stagiaire heeft als doel om praktijk-/werkervaring op te doen en voor beroepsoriëntatie;
- c. voor de werkgever is het doel bij te dragen aan de realisering van de doelen van het onderwijs en de stagiaire (maatschappelijke verantwoordelijkheid) en het bevorderen van het imago van de werkgever.

Artikel 4 Procedure

Het afdelingshoofd beslist in samenwerking met afdeling HRM over het plaatsen van een stagiaire. Een keuze voor een stagiaire vindt plaats aan de hand van sollicitatiegesprekken.

Afdeling HRM is verantwoordelijk voor een aantal praktische zaken zoals:

- Het verwerven van noodzakelijke erkenningen.
- Het organiseren van cursussen en bijeenkomsten voor stagebegeleiders.
- De uitbetaling van de stagevergoeding.
- Het aanvragen van subsidies.
- Het aanleveren van managementinformatie.

Artikel 5 Criteria voor het plaatsen van een stagiaire

Een beslissing over het plaatsen van een stagiaire wordt genomen op basis van de volgende criteria:

- a. de aard van het onderwijs en de kennis van de stagiaire sluiten aan bij de te verrichten werkzaamheden bij de werkgever;
- b. de stage past in het onderwijsprogramma en bij de kennis en de vaardigheden van de stagiaire;
- c. zowel door de onderwijsinstelling als door de werkgever wordt stagebegeleiding gegeven;
- d. er is voldoende mogelijkheid om de gewenste begeleiding te bieden.

Artikel 6 Stageprogramma

Het afdelingshoofd maakt, in samenspraak met de stagebegeleider(s) van de BAR-organisatie, met de stagiaire en de onderwijsinstelling afspraken over de duur en de inhoud van de stage. De inhoud van de stage moet aansluiten op de leerdoelen van de stage welke geformuleerd zijn door de onderwijsinstelling. De afspraken worden vastgelegd in de stage overeenkomst.

Artikel 7 Stagebegeleiding

Naast de begeleiding vanuit de onderwijsinstelling zorgt ook de werkgever voor een goede begeleiding van de stagiaire, opdat de stagiaire zo goed mogelijk zijn stage opdracht kan vervullen. Zo nodig vindt er gedurende de stage bijsturing plaats. Eén of twee medewerkers op de desbetreffende afdeling krijgen de rol van stagebegeleider. In sommige gevallen wordt een stagebegeleider van de BAR-organisatie, vanuit de onderwijsinstelling/kenniscentrum verplicht om een cursus te volgen. De stagebegeleider moet voldoende tijd voor de stagebegeleiding krijgen. De benodigde tijd verschilt per stage, per stagiaire en per periode. De stagebegeleider onderhoudt de contacten met de onderwijsinstelling.

Uitgangspunt voor de stagebegeleider is het leerproces van de stagiaire centraal stellen. Zij werken leerlinggericht door een evenwicht te vinden in de aandacht voor de beroepshouding, persoonlijke ontplooiing en proeven van bekwaamheid. Bij de begeleiding wordt rekening gehouden met de leerling als persoon; de opgedane ervaring van de leerling; de doelstelling van de opleiding en de vorderingen in het leerproces.

Artikel 8 Stagevergoeding

De stagiaire ontvangt bij een stage die tenminste vier weken duurt een maandelijkse stagevergoeding ter hoogte van 15,41% van schaal 4, trede 11, ongeacht het opleidingsniveau. Alleen bij kortdurende stages (minder dan 4 weken, snuffelstages) wordt geen vergoeding verstrekt. De stagevergoeding is gebaseerd op 36 uur per week. Bij een deeltijdstage wordt de vergoeding naar rato berekend.

Indien de stagiaire niet kan beschikken over een OV-kaart ontvangt hij een reiskostenvergoeding op basis van de regeling "Reiskosten vergoeding woon-werkverkeer BAR-organisatie".

De stagiaire heeft recht op een vergoeding voor het maken van dienstreizen op basis van de "Regeling dienstreizen en verblijfskosten BAR-organisatie".

Artikel 9 Afspraken met stagiaire

De afspraken met de stagiaire worden vastgelegd in de stage overeenkomst. Deze wordt aangeleverd door de onderwijsinstelling of door afdeling HRM. De stagiaire is verplicht tot geheimhouding en ondertekend hiervoor een geheimhoudingsverklaring.

Een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kan een voorwaarde zijn voor het aannemen van een stagiaire, indien de aard van de werkzaamheden hiertoe aanleiding geven. De werkgever draagt de kosten voor de VOG.

In bijzondere omstandigheden kan afgeweken worden van de gemaakte afspraken, ter beoordeling van de onderwijsinstelling, verleent de stage verlener hieraan medewerking.

Artikel 10 Inwerkingtreding en citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Stageregeling BAR organisatie" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2016.

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur van de BAR-organisatie op 14 juni 2016

Het Algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie

besluit:

- gelet op artikel 30 Wet gemeenschappelijke regelingen jo. Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie;
- gelet op artikel 1:2b van de CAR-UWO;
- gelet op overeenstemming met de Ondernemingsraad;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie.

REGELING WERKERVARINGSPLAATSEN BAR-ORGANISATIE

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Werkgever

Het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie.

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 met de werkgever en kan geen rechten ontleen aan de rechtspositieregeling die van toepassing is op medewerkers van de werkgever, tenzij dit nadrukkelijk wordt vermeld in de werkervaringsovereenkomst.

Artikel 2 Doelgroep

De werkgever kan ter uitvoering van de re-integratieverordening Wwb, loaw en loaz 2012¹ aan uitkeringsgerechtigden ondersteuning bij arbeidsinschakeling bieden. Een instrument is hiervoor het bieden van een werkervaringsplaats.

De werkgever kan aan jongeren die recent een opleiding hebben afgerond maar waar nog geen plek is om een volwaardige aanstelling voor aanwezig is op verzoek van de wep-er een werkervaringsplaats geven.

Artikel 3 Eisen aan de werkervaringsplaats

- a. Een werkervaringsplaats is bedoeld voor het opdoen van werkervaring met behoud van een eventuele uitkering sociale verzekeringswetten van de wep-er.
- b. De werkervaringsplaats moet bijdragen aan het verkrijgen van een positieve werkhouding dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
- c. De werkervaringsplaats moet bijdragen aan de ontwikkeling van de deelnemer en moet passen in het traject dat leidt tot ongesubsidieerde arbeid.
- d. 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 werkgever.
- e. De werkgever 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 Procedure

Het afdelingshoofd beslist in samenwerking met afdeling HRM over het plaatsen van een wep-er.

Afdeling HRM is verantwoordelijk voor een aantal praktische zaken zoals:

- Opstellen van de werkervaringsovereenkomst.
- De uitbetaling van de onkostenvergoeding.
- Het aanvragen van subsidies.
- Het aanleveren van managementinformatie.

Artikel 4 Aanwezigheid

- a. De werkgever zorgt voor een goede begeleiding van de wep-er, opdat hij zo goed mogelijk zijn werkervaringsplaats kan vervullen. Eén of twee medewerkers op de desbetreffende afdeling krijgen de rol van begeleider. De begeleider moet voldoende tijd voor de begeleiding krijgen. De wep-er regelt met zijn begeleider de aanwezigheid op de werkervaringsplaats.
- b. De werkgever biedt de wep-er de mogelijkheid om deel te nemen aan sollicitatie, scholings- en opleidingsactiviteiten.
- c. De werkgever ziet toe op een juiste toepassing van de Arbeidstijdenwet.

¹ Wwb: Wet werk en bijstand; loaw: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers; loaz: Wet inkomensvoorziening oudere of gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen

Artikel 5 Werkervaringsovereenkomst

De afspraken met de wep-er worden vastgelegd in de werkervaringsovereenkomst. In deze schriftelijke overeenkomst 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 overeenkomst wordt aangeleverd door de afdeling HRM. De wep-er is verplicht tot geheimhouding en ondertekend hiervoor een geheimhoudingsverklaring.

Een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kan een voorwaarde zijn voor het aannemen van een wep-er, indien de aard van de werkzaamheden hiertoe aanleiding geven. De werkgever draagt de kosten voor de VOG.

De werkgever zorgt voor een WA-verzekering² voor de uren dat de wep-er aanwezig.

Een werkervaringsplaats kan drie tot zes maanden duren. Een overeenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van zes maanden.

Artikel 8 Onkostenvergoeding

De wep-er ontvangt bij een werkervaringsplaats die tenminste vier weken duurt een maandelijks onkostenvergoeding van maximaal 15,41% van schaal 4, trede 11. Deze onkostenvergoeding kan lager worden vastgesteld als er vanuit de uitkeringsinstantie van de wep-er richtlijnen zijn opgesteld over de maximale hoogte van de onkostenvergoeding. Hierover treden wep-er en werkgever in overleg, zodat uitkeringsrechten niet worden overtreden. De onkostenvergoeding is gebaseerd op een fulltime- werkervaringsplaats, dat wil zeggen 36 uur per week. Bij een deeltijd werkervaringsplaats wordt de vergoeding naar rato berekend.

Indien de wep-er niet kan beschikken over een OV-kaart ontvangt hij een reiskostenvergoeding op basis van de regeling "Reiskosten vergoeding woon-werkverkeer BAR-organisatie".

De wep-er heeft recht op een vergoeding voor het maken van dienstreizen op basis van de "Regeling dienstreizen en verblijfskosten BAR-organisatie".

Artikel 10 Inwerkingtreding en citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling werkervaringsplaatsen BAR organisatie" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2016.

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur van de BAR-organisatie op 14 juni 2016.

² wettelijke aansprakelijkheid

Het Algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie

besluit:

- gelet op artikel 30 Wet gemeenschappelijke regelingen jo. Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie;
- gelet op artikel 1:2b van de CAR-UWO;
- gelet op overeenstemming met de Ondernemingsraad;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie.

REGELING WERKERVARINGSPLAATSEN BAR-ORGANISATIE

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Werkgever

Het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie.

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 met de werkgever en kan geen rechten ontleen aan de rechtspositieregeling die van toepassing is op medewerkers van de werkgever, tenzij dit nadrukkelijk wordt vermeld in de werkervaringsovereenkomst.

Artikel 2 Doelgroep

De werkgever kan ter uitvoering van de re-integratieverordening Wwb, loaw en loaz 2012¹ aan uitkeringsgerechtigden ondersteuning bij arbeidsinschakeling bieden. Een instrument is hiervoor het bieden van een werkervaringsplaats.

De werkgever kan aan jongeren die recent een opleiding hebben afgerond maar waar nog geen plek is om een volwaardige aanstelling voor aanwezig is op verzoek van de wep-er een werkervaringsplaats geven.

Artikel 3 Eisen aan de werkervaringsplaats

- a. Een werkervaringsplaats is bedoeld voor het opdoen van werkervaring met behoud van een eventuele uitkering sociale verzekeringswetten van de wep-er.
- b. De werkervaringsplaats moet bijdragen aan het verkrijgen van een positieve werkhouding dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
- c. De werkervaringsplaats moet bijdragen aan de ontwikkeling van de deelnemer en moet passen in het traject dat leidt tot ongesubsidieerde arbeid.
- d. 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 werkgever.
- e. De werkgever 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 Procedure

Het afdelingshoofd beslist in samenwerking met afdeling HRM over het plaatsen van een wep-er.

Afdeling HRM is verantwoordelijk voor een aantal praktische zaken zoals:

- Opstellen van de werkervaringsovereenkomst.
- De uitbetaling van de onkostenvergoeding.
- Het aanvragen van subsidies.
- Het aanleveren van managementinformatie.

Artikel 4 Aanwezigheid

- a. De werkgever zorgt voor een goede begeleiding van de wep-er, opdat hij zo goed mogelijk zijn werkervaringsplaats kan vervullen. Eén of twee medewerkers op de desbetreffende afdeling krijgen de rol van begeleider. De begeleider moet voldoende tijd voor de begeleiding krijgen. De wep-er regelt met zijn begeleider de aanwezigheid op de werkervaringsplaats.
- b. De werkgever biedt de wep-er de mogelijkheid om deel te nemen aan sollicitatie, scholings- en opleidingsactiviteiten.
- c. De werkgever ziet toe op een juiste toepassing van de Arbeidstijdenwet.

¹ Wwb: Wet werk en bijstand; loaw: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers; loaz: Wet inkomensvoorziening oudere of gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen

Artikel 5 Werkervaringsovereenkomst

De afspraken met de wep-er worden vastgelegd in de werkervaringsovereenkomst. In deze schriftelijke overeenkomst 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 overeenkomst wordt aangeleverd door de afdeling HRM. De wep-er is verplicht tot geheimhouding en ondertekend hiervoor een geheimhoudingsverklaring.

Een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kan een voorwaarde zijn voor het aannemen van een wep-er, indien de aard van de werkzaamheden hiertoe aanleiding geven. De werkgever draagt de kosten voor de VOG.

De werkgever zorgt voor een WA-verzekering² voor de uren dat de wep-er aanwezig.

Een werkervaringsplaats kan drie tot zes maanden duren. Een overeenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van zes maanden.

Artikel 8 Onkostenvergoeding

De wep-er ontvangt bij een werkervaringsplaats die tenminste vier weken duurt een maandelijks onkostenvergoeding van maximaal 15,41% van schaal 4, trede 11. Deze onkostenvergoeding kan lager worden vastgesteld als er vanuit de uitkeringsinstantie van de wep-er richtlijnen zijn opgesteld over de maximale hoogte van de onkostenvergoeding. Hierover treden wep-er en werkgever in overleg, zodat uitkeringsrechten niet worden overtreden. De onkostenvergoeding is gebaseerd op een fulltime- werkervaringsplaats, dat wil zeggen 36 uur per week. Bij een deeltijd werkervaringsplaats wordt de vergoeding naar rato berekend.

Indien de wep-er niet kan beschikken over een OV-kaart ontvangt hij een reiskostenvergoeding op basis van de regeling "Reiskosten vergoeding woon-werkverkeer BAR-organisatie".

De wep-er heeft recht op een vergoeding voor het maken van dienstreizen op basis van de "Regeling dienstreizen en verblijfskosten BAR-organisatie".

Artikel 10 Inwerkingtreding en citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling werkervaringsplaatsen BAR organisatie" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2016.

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur van de BAR-organisatie op 14 juni 2016.

² wettelijke aansprakelijkheid