

Vragen vanuit de raad aan het college:

A. Schriftelijke vragen als bedoeld in artikel 36 Reglement van Orde (beantwoording binnen 30 dagen)

B. Schriftelijke vragen ter mondelinge beantwoording in de raads- of commissievergadering

C. Technische vragen over onderwerpen geagendeerd voor een commissie- en/of raadsvergadering

D. Overige technische vragen (vragen die geen betrekking hebben op een voorliggend raadsvoorstel of onderwerp op de commissieagenda; beantwoording binnen 30 dagen)

Categorie: D (doorhalen wat niet van toepassing is)

Onderwerp: Werkervaringsplaatsen & Vrijwilligerswerk RSD

Naam en fractie: Lotte van der Velden, SP Zevenaar

Datum indienen: 18 februari 2023

Afdeling: ...Maatschappelijke Ondersteuning.....

Contactpersoon: Evert Berman.....

Inleiding/Aanleiding:

Cliënten van de RSD worden met regelmaat bemiddeld tot een werkervaringsplaats of vrijwilligerswerk . SP Zevenaar zou graag meer inzicht krijgen in deze werkervaringsplaatsen en vrijwilligerswerkplekken.

Vraag/Vragen:

1. Bij welke bedrijven zijn er momenteel mensen via de RSD geplaatst om werkervaring op te doen? Graag een lijst.

RSD maakt gebruik van verschillende vormen van werken met behoud van uitkering. Voor uitleg over de verschillende vormen verwijzen we naar het bijgeleverde schematisch overzicht, bijlage 1. Voor een lijst met organisaties waar mensen met behoud van uitkering op dit moment aan het werk zijn, zie de bijlage 2.

2. Bij welke organisaties zijn er momenteel mensen via de RSD aan de slag als vrijwilliger? Graag een lijst.

Met betrekking tot vrijwilligerswerk hanteren we het volgende beleid: Inwoners voor wie betaald werk niet meer aan de orde is, maar wel in staat zijn om vrijwilligerswerk te verrichten begeleiden we actief naar vrijwilligerswerk.. Hiervoor werken we samen of verwijzen we mensen naar Caleidoz of Mikado. Bij vrijwilligerswerk staat het meedoen centraal.

Inwoners die wel in staat zijn om uiteindelijk werk te aanvaarden wordt het niet actief als instrument ingezet. Dan wordt gekozen voor een participatieplaats of werkervaringsplaats om de link naar de arbeidsmarkt te houden. Bij een traject naar werk staat het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden, vakvaardigheden en het vergroten van de arbeidsbelastbaarheid centraal. Vrijwilligerswerk past daar niet goed bij. Het staat inwoners vrij om vrijwilligerswerk te verrichten. Het mag een traject naar werk niet in de weg zitten. Wanneer vrijwilligerswerk niet het doel is, dan registreren wij dit ook niet. Wij kunnen dan ook geen lijst verstrekken. We weten dan vrijwilligerswerk op diverse plaatsen verricht wordt: NME, Zonnebloem, Inloophuis de Herberg, Voedselbank etc.

3. Hoeveel mensen zijn er in 2022 bij hun werkervaringsplek in dienst gegaan?

3 personen. 5 personen zijn na hun WEP bij een ander bedrijf in dienst gegaan. De overige medewerkers hebben hun traject naar werk vervolgd.

4. Wat zijn de regels voor een bedrijf om iemand geplaatst te krijgen om werkervaring op te doen? Is er een overeenkomst? Zo ja, kan deze worden bijgevoegd?

Voordat iemand geplaatst wordt vindt er een gesprek plaats met het bedrijf. Tevens vindt een gesprek plaats met de kandidaat en er vindt een gesprek plaats tussen het bedrijf en de kandidaat en RSD medewerker samen. In het eerste gesprek wordt gekeken of de plek passend is bij de doelstellingen van de kandidaat en of sprake is van verdringing. Hierop vindt een toets plaats. Zie bijlage 3. Daarna vindt een gesprek met de kandidaat en het bedrijf plaats. Als alles akkoord is wordt een overeenkomst opgemaakt en praktische afspraken gemaakt. Zie bijlage 4.

5. Wordt er gekeken of een bedrijf ook in staat is om iemand die werkervaring op komt doen ook een arbeidsovereenkomst aan te bieden? Zo ja, hoe?

Dit wordt in een gesprek bekeken. Het doel van een werkervaringsplaats is het ontwikkelen van werknemersvaardigheden of vakvaardigheden. Ontwikkeling staat daarmee centraal, niet het daar in dienst treden. Wanneer direct in dienst treden centraal staat kan eventueel een proefplaatsing worden ingezet.

6. Worden deze bedrijven gezocht of melden zij zich aan?

Dat kan beiden. Daarnaast regelt een kandidaat soms zelf een werkervaringsplaats.

7. Worden de organisaties voor vrijwilligerswerk gezocht of melden zij zich aan?

Wij verwijzen mensen naar de vrijwilligerscentrale van Caleidoz.

8. Waarom wordt een werkervaringsplek uitgezocht? Heeft de cliënt hier zeggenschap in?

Redenen om een werkervaringsplaats in te zetten is dat binnen de setting van een werkervaringsplaats een klant kan oefenen met werknemersvaardigheden, vakvaardigheden, taalvaardigheden, oefenen met de combinatie huishouden en werk, ontdekken hoe belastbaar de klant is. Daarnaast wordt het netwerk van de klant vergroot. De klant leert sneller in de praktijk dan in een trainingsruimte. En tot slot is zo de re-integratie dichtbij de maatschappij en de arbeidsmarkt georganiseerd.

Bij re-integratie in zijn algemeenheid wordt met diverse gesprekken een beeld gevormd van de client. Waar is de klant goed in, wat zijn de drijfveren van de client, waar heeft de client begeleiding of hulp bij nodig, wat is ontwikkelbaar. Wanneer dat beeld helder is wordt samen met de client een plan van aanpak gemaakt. RSD gebruikt hierbij de methode van Shared Decision Making. De client kan altijd meedenken in het traject. Wel blijft altijd de uitgangspunten van de wet “al het algemeen geaccepteerde arbeid is passend” en de “kortste weg naar werk” van toepassing. We kunnen daarmee bijvoorbeeld geen goedkeuring geven aan een traject dat niet richting werk leidt omdat hier geen vraag naar is, of een traject dat 4 jaar duurt terwijl de client met een kort traject van een half jaar ook naar werk toe te leiden is.

9. Hoelang mag een werkervaringsplek duren en hoe vaak mag iemand worden herplaatst?

Een werkervaringsplaats duurt in principe 6 maanden en kan maximaal 1 keer worden verlengd.

10. Zijn er consequenties voor bedrijven die wel mensen willen voor een werkervaringsplek, maar nooit iemand in dienst nemen?

Nee, want zij de geven de klant een plek om te ontwikkelen. Ontwikkelplekken zijn waardevol voor een klant. Het kost de werkgever ook tijd en investering om de deelnemer te begeleiden bij zijn of haar ontwikkeling. Wel kijken we naar verdringing. Wanneer een bedrijf misbruik maakt van een deelnemer, dan stoppen we de werkervaringsplaats en plaatsen we geen deelnemers meer.

11. Zijn er stukken beschikbaar die aantonen dat werkervaringsplekken de kans op de arbeidsmarkt vergroot? Zo ja, graag toevoegen.

Bij ons is 1 onderzoek naar werken met behoud van uitkering bekend (zie bijlage).

Bijlage 1 Schematisch overzicht WMBVU

Definities:

Additionele werkzaamheden:

primair op de arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden die onder verantwoordelijkheid van het college in het kader van de Participatiewet worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. De werkzaamheden mogen niet leiden tot concurrentievervalsing.

Toelichting

Een functie is niet per definitie regulier of additioneel. Het gaat om de wijze waarop activiteiten worden verricht binnen een bepaalde functie. Een functie die binnen een organisatie niet regulier voorkomt, kan met ondersteuning vanuit de organisatie en de gemeente als additioneel worden gecreëerd om te worden ingezet als participatieplaats. Een functie die binnen een organisatie regulier voorkomt kan ook een participatieplaats zijn, maar alleen als deze functie boven de formatie is en alleen met speciale begeleiding kan worden verricht. Het maakt niet uit of het al dan niet een functie is in een commercieel bedrijf.

Primair moet additionele arbeid gericht zijn op het bevorderen van de mogelijkheden van belanghebbende om uit de bijstand te stromen naar reguliere arbeid

Vrijwilligerswerk:

Vrijwilligerswerk is werk dat de deelnemer onbetaald en onverplicht doet, voor anderen of voor de samenleving.

In het algemeen gelden de volgende voorwaarden voor vrijwilligerswerk:

- Het werk is in het algemeen belang of in een bepaald maatschappelijk belang.
- Het werk heeft geen winstoogmerk.
- Het werk kost de arbeidsmarkt geen banen en komt niet in de plaats van een betaalde baan
- Kan alleen worden ingezet bij non-profit organisaties en nooit bij commerciële bedrijven.

Vrijwilligerswerk kan worden ingezet als tegenprestatie.

Wat	27-	27+	Voor wie en doel	Maximale duur	werkzaamheden	Soort overeenkomst	vergoeding
Participatieplaats Voorwaarden zijn vastgelegd in de wet Art 10a PW	nee	ja	Voor hen die lang uit het proces zijn. Kans geven om te werken aan persoonlijke problematiek en tegelijkertijd leren werken. Hiermee wordt de kans op betaald werk op den duur vergroot.	2 jaar met behoud van uitkering Alle vormen MBVU tellen mee. (Muv wmbvu waarbij uitzicht is op betaald werk) 2 x met een jaar verlengen. Derde jaar dient op een andere plaats de werkzaamheden te worden verricht én het moet wezenlijk bijdragen aan de ontwikkeling van de deelnemer. Werkzaamheden mogen niet verdringend zijn.	Additionele werkzaamheden	Participatieplaats-overeenkomst Bevat in ieder geval: • De doelen van de participatieplaats, • de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt en de duur	€ 15,00 per maand. Per half jaar uitbetalen. Voorwaarde is dat deelnemer medewerkt aan het vergroten van de eigen mogelijkheden. Vergoeding alleen als tenminste 8 uur per week op de participatieplaats gewerkt wordt.
Werk-ervaringsplaats (voorwaarden zijn vastgelegd in de Re-integratie-verordening)	ja	ja	Opdoen van werkervaring en leren functioneren in een arbeidsrelatie	6 maanden De werkzaamheden mogen niet verdringend zijn	Additioneel. De werknemer moet centraal staan. Het streven is dat vooral bij reguliere werkgevers werkervaring wordt opgedaan	Werkervaringsovereenkomst Bevat in ieder geval: • het doel van de werkervaringsplaats, • de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt en • de duur van de werkervaringsplaats	Nee
Proefplaatsing (Re-integratie-verordening)	ja	ja	Werkgever en werknemer kunnen kennismaken en wennen aan elkaar. In die periode kan ook	3 maanden, met als voorwaarde dat daarna een betaald dienstverband wordt aangeboden	Regulier werk.	Toestemmings-beschikking	nee

Regionale afspraken			jobcarving plaats vinden. Doel is uitval voorkomen als een dienstverband wordt aangegaan				
leerwerkplaats	Ja, + 16/17	ja	Leren en werken tegelijk. Doel is daarna uitstroom naar werk	Maximaal het aantal maanden dat nodig is om het diploma of certificaat te behalen.	Regulier werk	Toestemmings-beschikking en een leer werk overeenkomst met opleider-werkgever-klant	Nee. Eventueel kan een werkgever een stagevergoeding verstrekken. Diploma behaald? Dan betaald werk
Inzet van ondersteuning bij de leerwerkplaats Art 10f PW	Ja + 16/17	Ja, zonder start-kwalificatie	Als het nodig is om diploma te kunnen behalen. Mag zelfs gecombineerd worden met WSF				
Vrijwilligerswerk als einddoel of naast (een traject naar) werk Kan worden ingezet als tegenprestatie	ja	ja	Einddoel is maatschappelijke participatie	Oneindig. Mag traject naar werk of werk zelf niet in de weg zitten.	Maatschappelijk nuttige onbeloonde werkzaamheden	Niet nodig. In de toekenningsbeschikking staan de rechten en plichten art 9 PW al benoemd	€ 15 per maand, bij minimaal 8 uur per week. De klant ontvangt (aanvullende) uitkering

Methodisch Werken:

Proces

- Start
- Diagnose/ Assessment: Vaststellen: Waar staat de deelnemer? Wat kan het beoogde einddoel zijn? Wat moet de klant leren? Vastleggen in rapportage
- Welke stappen zijn ervoor nodig om bij het einddoel te komen? Benoem deze
- Afspraken maken over instrument, duur, doel van het instrument, tijdsbesteding en begeleiding hierbij en vervolgstappen. Voordat tot plaatsing op een werkplek werken met behoud van uitkering wordt overgegaan check of sprake is van verdringing. Zie handleiding
Dit vastleggen in rapport en trajectplan/beschikking
Voordat de voorgaande stap is bereikt, zorgen dat de volgende stap al voorhanden is. Dit voorkomt stagnatie van de re-integratie van de klant
- Evaluatiemomenten inplannen
- Plan bijstellen of ongewijzigd voortzetten. Als het plan is bijgesteld, dan ook het plan van aanpak aanpassen.
- Einddoel

Bijlage 2 Lijst met organisaties waar gewerkt wordt met behoud van uitkering

Werkervaringsplaatsen:

Aantal keer ingezet in 2022: 61 keer

Aantal lopende werkervaringsplaatsen op 01-03-2023 : 16

Dit is een dynamische lijst.

1Stroom

Pelgromhof

E-Care Reverse Logistics

IKC Remigius

Stichting Pleyade

KF Action

Kunstwerk! Liemers Museum

Willemeen

Stichting 2Switch

RSD Revalidatieservice BV

Intratuin

Societe Musee Lalique Pay Bas

Kunstwerk!NME

IKC de Carroussel

IKC Remigius

Nova Zorg en Welzijn

RSD de Liemers

Zeilmakerij 1908

Fort Pannerden

GGD Gelderland Midden

Flex Advieshuis

Inloophuis de Herberg

Wrepair

Inloopkast de Cirkel

DKS Centrale Rijnwaarden

MK Kapsalon

Hoogeveen Bloemen en Planten VOF

Hotel Campanile Zevenaar

De Koningh Coding & Labeling BV

Barbershop Groesbeek

Geressen

A-Lux Westervoort

Geressen Groep

HEMA Zevenaar

Stg Kringloop de Liemers

Localtech Didam

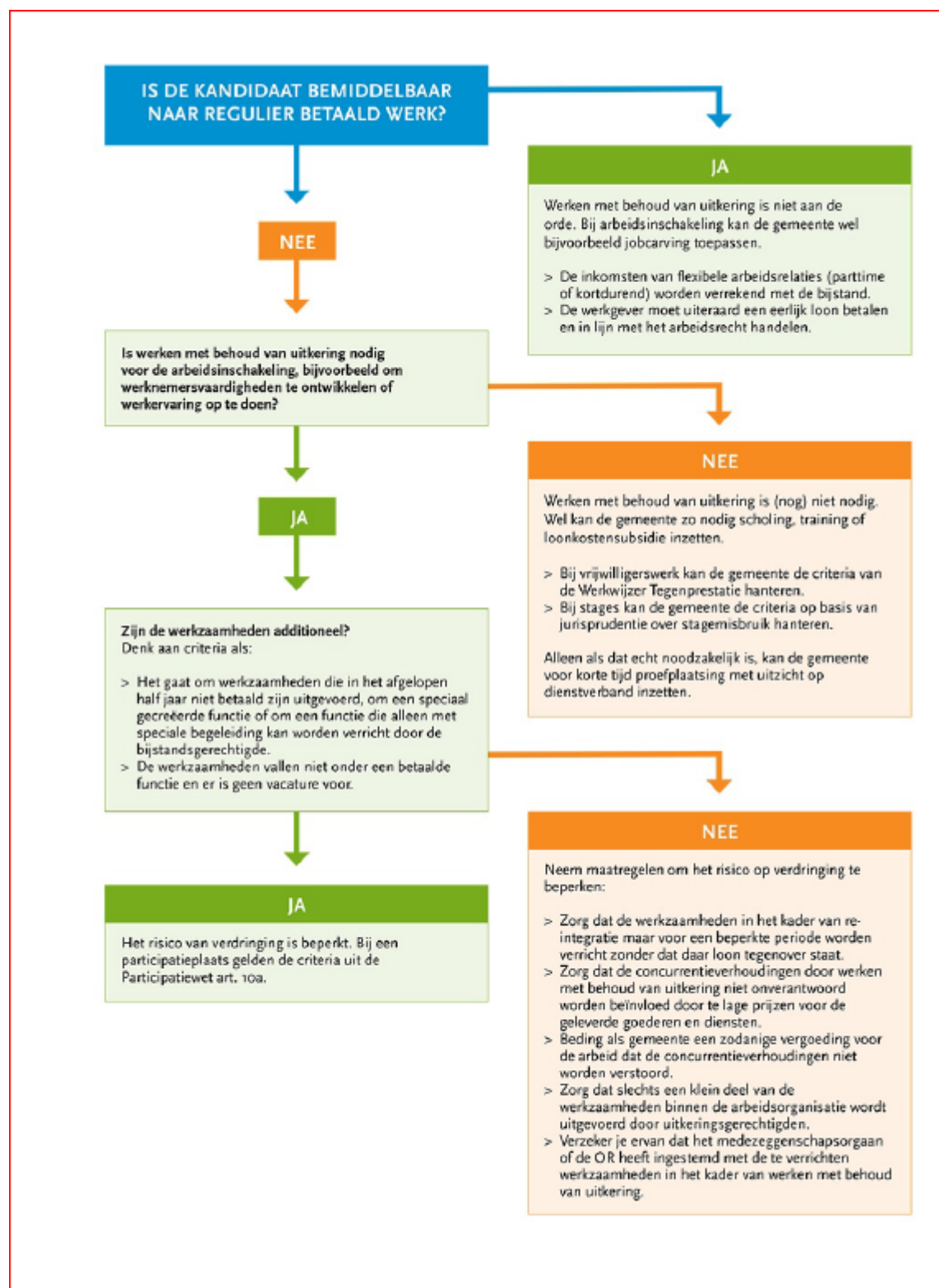
NHMB software

Stafier

STMG

TrustKlusbedrijf

Bijlage 3 Checklist/beslisboom verdringing



Bijlage 4 overeenkomst werkervaringsplaats

Werkervaringsovereenkomst

RSD de Liemers

Vertegenwoordigd door: @KODEWERKEROMSSZAANVR@

Hierna te noemen: **contactpersoon**

Naam bedrijf

Klik hier en tik je tekst.

Contactpersoon

Klik hier en tik je tekst.

Gevestigd te

Klik hier en tik je tekst.

Adres

Klik hier en tik je tekst.

hierna te noemen **de organisatie**

@~AANHEFSZCLIENT@

@~naamszclient@

Wonende te

@STRAATSZCLIENT@ @HUISNUMMERSZCLIENT@

@HUISLETTERSZCLIENT@ @HUISNRTOEVSZCLIENT@

@POSTKODESZCLIENT@ @WOONPLAATSSZCLIENT@

Geboren op

@DDGEBORTESZCLIENT@

BSN

@SOFINUMMERSZCLIENT@

hierna te noemen: **de cliënt**

komen het navolgende overeen, waarbij zij er van uitgaan dat deze overeenkomst geen arbeidsovereenkomst is in de zin van het Burgerlijk Wetboek, noch een arbeidsverhouding in de zin van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.

Artikel 1 Aard van het werk

- 1.1. De cliënt zal binnen de organisatie werkzaamheden verrichten om het arbeidsperspectief te verbeteren. De ontwikkeling van de client staat centraal in de functie. Deze werkzaamheden mogen -in eerste aanleg- qua productiviteit niet worden gemeten aan de productiviteitseisen welke aan betaalde beroepskrachten binnen de organisatie worden opgelegd, maar in overleg aangepast.
- 1.2. Aan de cliënt worden geen diploma- of ervaringseisen gesteld.
- 1.3. De cliënt zal de volgende werkzaamheden verrichten: alle voorkomende werkzaamheden die nodig zijn om het arbeidsperspectief te verbeteren inherent aan de functie van **Klik hier en tik je tekst.** .

Artikel 2 Duur van de overeenkomst

- 2.1 De overeenkomst vangt aan op **Klik hier en tik je tekst.** en wordt beëindigd op **Klik hier en tik je tekst.** .
- 2.2 De overeenkomst kan tussentijds worden beëindigd zonder opzegtermijn door opzegging door één van de partijen onder vermelding van gegronde redenen. Deze overeenkomst kan worden verlengd in overleg met de contactpersoon van de RSD de Liemers.

Artikel 3 Werktijden

- 3.1 De werkzaamheden worden uitgevoerd op tijden die in overleg met beide partijen wordt afgesproken. Deze zullen in eerste instantie **Klik hier en tik je tekst.** uur per week zijn en kunnen in overleg met de contactpersoon van RSD de Liemers worden uitgebreid.
- 3.2 De cliënt kan aanspraak maken op vrije dagen conform de voor de bedrijfstak geldende CAO. De vrije dagen worden toegekend naar rato van het aantal uren dat cliënt werkt. Organisatie en cliënt stemmen onderling af wanneer cliënt van zijn vrije dagen gebruik maakt.

Artikel 4 Melding bij afwezigheid

- 4.1 In geval van ziekte of verhindering stelt cliënt zo spoedig mogelijk zowel de organisatie als de contactpersoon van RSD de Liemers op de hoogte.

Artikel 5 Vergoedingen

- 5.1 Indien de cliënt voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor de overeenkomst is aangegaan kosten moet maken, zal de organisatie de werkelijk gemaakte kosten in vooraf overleg en goedkeuring vergoeden.
- 5.2 Ingeval de cliënt voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor de overeenkomst is aangegaan moet reizen, zal de organisatie de gemaakte reiskosten vergoeden op basis van openbaar vervoer of op basis van een kilometervergoeding voor eigen vervoer zoals deze binnen de organisatie geldt.
- 5.3 Organisatie verstrekt kosteloos aan de cliënt alle zaken, goederen en faciliteiten die voor de directe uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk zijn.
- 5.4 Reiskosten met betrekking tot woon- werkverkeer zullen door de organisatie rechtstreeks aan de cliënt worden vergoed volgens de binnen de organisatie geldende regels.

Artikel 6 Verzekering

- 6.1 Indien de cliënt aansprakelijk wordt gesteld voor schade welke hij, anders dan door grove schuld of opzet, in de uitoefening van de werkzaamheden heeft veroorzaakt, zal de organisatie de te vergoeden schade namens de cliënt voldoen. Dit mits de cliënt de organisatie terstond na het ontstaan van de schade heeft ingelicht, de aansprakelijkheid voor de schade heeft erkend en de afhandeling van de schade aan de organisatie overlaat. De organisatie verplicht zich voor deze schaderisico's een WA-verzekering af te sluiten.
- 6.2 De organisatie zal de cliënt niet aanspreken voor de schade welke door de cliënt in de uitoefening van zijn werkzaamheden aan de organisatie is toegebracht, tenzij er sprake is van grove schuld of opzet van de cliënt.

Artikel 7 Voorziening bij ongeval

- 7.1 De organisatie is verplicht voor de cliënt een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval dat de cliënt tijdens de werkzaamheden is overkomen.

Artikel 8 Begeleiding en inspraak

- 8.1 De voor de uitoefening van de werkzaamheden noodzakelijke begeleiding is onderdeel van het personeelsbeleid van de organisatie. De contactpersoon van de organisatie is [Klik hier en tik je tekst.](#) , bereikbaar onder telefoonnummer [Klik hier en tik je tekst.](#) .
- 8.2 Na de inwerkperiode wordt de cliënt zoveel mogelijk in staat gesteld zijn deskundigheden en zelfstandigheid te vergroten. De cliënt krijgt de mogelijkheid om te werken aan zijn/haar ontwikkeling.
- 8.3 De organisatie stelt de cliënt in de gelegenheid tot het uitoefenen van invloed op het beleid van de organisatie en inspraak met betrekking tot aangelegenheden die de overeengekomen werkzaamheden betreffen. De cliënt krijgt hiertoe de mogelijkheid door deel te nemen aan de voor het uitoefenen van genoemde inspraak geëigende overlegkanalen.
- 8.4 De cliënt kan klachten en geschillen aangaande de overeengekomen werkzaamheden en werkomstandigheden voorleggen aan de in de organisatie aanwezige contactpersoon of de leden van het management en de contactpersoon van RSD de Liemers.
- 8.5 De cliënt krijgt daarnaast begeleiding van RSD de Liemers. De organisatie staat toe dat deze begeleiding ook op de werkvloer of tijdens werktijd plaats vindt.

Artikel 9 Doorstromingsmogelijkheden

- 9.1 De organisatie bevordert naar beste vermogen de mogelijkheden van de cliënt om betaalde arbeid te verkrijgen.
- 9.2 Op verzoek van de cliënt is de organisatie verplicht een getuigschrift aan de cliënt te verstrekken waarin vermeld staat: de periode waarin de cliënt werkzaamheden heeft verricht, de werkzaamheden die de cliënt heeft verricht en de wijze waarop de cliënt de werkzaamheden heeft uitgevoerd.

- 9.3 Indien zich bij de organisatie een vacature voordoet krijgt cliënt voorafgaand aan externe openstelling gelegenheid om te solliciteren.

Artikel 10 Gezagsverhouding

- 10.1 Leiding van de wijze waarop cliënt zijn / haar werkzaamheden verricht alsmede de coördinatie van deze werkzaamheden heeft de organisatie / begeleider.
- 10.2 Cliënt dient zich te houden aan de opdrachten en aanwijzingen van de organisatie / begeleider betreffende de inhoud en organisatie van de genoemde werkzaamheden.

Artikel 11 Algemeen

- 11.1 Wanneer cliënt in gebreke blijft voor wat betreft de gemaakte afspraken en hiervoor geen gegronde redenen heeft kan dit nadelige gevolgen hebben voor de uitkering.
- 11.2 In alle gevallen waarin deze overeenkomst niet voorziet zullen betrokken partijen in onderling overleg tot een passende overeenstemming komen.
- 11.3 De cliënt, RSD de Liemers en de organisatie zullen de in deze overeenkomst neergelegde afspraken naar behoren nakomen

Plaats:

Datum:

Namens RSD de Liemers:

Namens de organisatie:

De cliënt:

Ik kan niet naar mijn werk komen. Wat moet ik dan doen?

Bent u ziek? Of is er wat anders aan de hand, waardoor u niet kunt werken? Dan moet u dit vóór dat de werkdag begint, melden bij de werkgever, bij de begeleider en bij de klantmanager van de RSD.

Voor de 1^e werkdag.

Vraag aan de werkgever voor dat u begint met werken wat u moet doen:

Vraag aan uw leidinggevende:

- **Bij wie** moet ik mij afmelden als ik ziek bent of niet kan komen werken?
- **Hoe** moet ik mij afmelden als ik ziek bent of niet kan komen werken?

Maak een contact aan in uw telefoon

- Van uw **werkgever of de leidinggevende** bij u zich moet afmelden
- Van uw **klantmanager** van de RSD
- Van uw **begeleider**

Op de dag van afmelding



Neem contact op zoals afgesproken



Vertel de reden dat u niet komt



Mail RSD: j.berkel@rsddeliemers.nl

Wat mag een werkgever vragen als je je ziek meldt?

Wat vervelend dat je niet kunt komen.

Ik mag niet vragen wat er aan de hand is, maar kun je wel zeggen hoe lang je denkt dat je er niet bent?



Ik vraag niet wat je wel of niet kunt, maar het werk moet wel door. Welke taken en werkzaamheden moeten we overdragen aan een collega?

Ben je thuis?

Op welk telefoonnummer kunnen we je bellen,

als we een vraag hebben?

Op welk adres ben je nu? Thuis of ergens anders?