



1. Begrippen

1.1. Organisatie	Een organisatie waar een deelnemer op grond van een leerstageovereenkomst wordt geplaatst.
1.2. Deelnemer	De persoon die als gevolg van de Re-integratieverordening Participatiewet van de gemeente Amsterdam een Leerstage volgt bij een organisatie. Het gaat om een werkzoekende die tot de doelgroep voor leerstages behoort.
1.3. De consulent	De consulent is de contactpersoon vanuit de gemeente met betrekking tot de begeleiding van de deelnemer.
1.4. Leerstageovereenkomst	Overeenkomst die de gemeente Amsterdam, deelnemer en de organisatie aangaan, waarbij zij overeenkomen dat een deelnemer activiteiten verricht bij en begeleiding krijgt van de organisatie. Voor iedere plaatsing wordt een Leerstageovereenkomst gesloten. Hierin worden in ieder geval de arbeidsduur per week, de werkplek en de duur van de plaatsingsperiode vastgesteld.

2. Doel, aanvang en duur van de Leerstage

2.1. Doel van de Leerstage	Doel van de Leerstage is dat de deelnemer zijn of haar leerdoelen behaalt en uitstroomt naar werk.
2.2. Duur van de Leerstage	De Leerstage wordt aangegaan voor maximaal 6 maanden. De duur en periode worden vastgelegd in de Leerstageovereenkomst en worden geëvalueerd tijdens tussentijdse evaluatiegesprekken.

3. Organisatie voldoet aan de volgende voorwaarden

3.1. Begeleiding	<p>Een medewerker is aangewezen als begeleider. Deze medewerker ondersteunt de deelnemer bij het behalen van de leerdoelen en is verantwoordelijk voor de eindbeoordeling van de deelnemer. De begeleider is beschikbaar voor minimaal drie evaluatiegesprekken tijdens de Leerstage, die plaatsvinden tussen de deelnemer, de begeleider en de consulent.</p> <p>Er is minstens één medewerker aanwezig die voor de dagelijkse werkbegeleiding zorgt; dat wil zeggen dagelijks aanwezig is om praktische vragen te kunnen beantwoorden, dan wel opdrachten te kunnen geven.</p>
3.2. Eisen aan de functie	De inzet van de deelnemer in het productieproces is ondersteunend aan het ontwikkelen van werknemers- en beroepsvaardigheden.
3.3. Medewerking controle	De organisatie werkt mee aan controle (op de werkplek) door medewerkers van de gemeente Amsterdam met betrekking tot de voorwaarden van de leerstageplaats.
3.4. Verklaring Omtrent Gedrag	Als het aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG), gelet op de functie die de deelnemer uitoefent, vereist is, dient de organisatie hiervoor te zorgen. De gemeente is niet verantwoordelijk voor de schade die direct of indirect ontstaat wanneer er geen VOG is aangevraagd.

4. Eisen aan de functie

4.1. Arbeidsduur	Het aantal uren van de Leerstage is minimaal 8 uur en maximaal 32 uur per week. Het is mogelijk het aantal uren op te bouwen. Binnen deze uren is tijd beschikbaar voor scholing van de deelnemer, zowel door de organisatie als door de gemeente.
4.2. Werktijden	De werktijden en verlofmogelijkheden zijn zoveel mogelijk in overeenstemming met wat bij de organisatie gebruikelijk is.
4.3. Onregelmatig werk	Onregelmatig werk vindt plaats in overeenstemming met de bij de organisatie gebruikelijke regeling en wordt geregeld bij start van de Leerstage. Eventueel bij de organisatie gebruikelijke toeslagen worden omgezet in vrije tijd.
4.4. Scholing, training en begeleiding	<p>De organisatie stelt de deelnemer in staat deel te nemen aan scholing en training. Hierover worden in de Leerstageovereenkomst afspraken vastgelegd. Aanvullend bespreken de consulent, de begeleider en de deelnemer de opleidingsbehoefte tijdens de evaluatiegesprekken.</p> <p>De organisatie biedt tevens ruimte voor de begeleiding die de gemeente Amsterdam voor de deelnemer noodzakelijk vindt.</p>

4.5 Aanvullende eisen	<p>Het betreft een functie naast het reguliere functiegebouw óf het betreft een (deels) bestaande functie die nu al wordt ingevuld. Met het eerste wordt bedoeld dat het een niet-bestaande en niet-ingevulde functie is binnen de organisatie en/of CAO.</p> <p>Er is de afgelopen 3 maanden niemand (regulier of gesubsidieerd) ontslagen op een soortgelijke functie.</p>
-----------------------	--

5. Faciliteiten

De organisatie verstrekt aan de deelnemer in natura alle zaken, bijvoorbeeld speciale schoenen, speciale uniformen, die voor de (veilige) functievervulling noodzakelijk zijn.

6. Aansprakelijkheid

6.1. Aanspraak organisatie	<p>De organisatie is aansprakelijk voor alle in artikel 6: 170 BW bedoelde schade die het gevolg is van het handelen of nalaten van de deelnemer tijdens of in verband met het verrichten van werkzaamheden binnen deze overeenkomst en voor zover de deelnemer betreft de door hem veroorzaakte schade geen ernstig verwijt kan worden gemaakt.</p>
----------------------------	--

6.2. Aanspraak derden	<p>De organisatie vrijwaart de gemeente Amsterdam en de deelnemer tegen aanspraken van derden tot vergoeding van schade, voor zover de schade een gevolg is van handelen of nalaten van de deelnemer tijdens of in verband met het verrichten van werkzaamheden binnen deze overeenkomst en voor zover de deelnemer betreft die schade geen ernstig verwijt kan worden gemaakt.</p>
-----------------------	---

6.3. Aanspraak deelnemer	<p>De organisatie vrijwaart de gemeente Amsterdam ook voor de aanspraken van of namens de deelnemer op grond van artikel 7: 658 BW.</p>
--------------------------	---

6.4. Verzekering	<p>De organisatie sluit een adequate verzekering af, zoals een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering en een eventuele ongevallenverzekering, waarvan de kosten voor rekening van de organisatie zijn.</p>
------------------	---

7. Non-activiteit

Indien daartoe gegronde redenen bestaan kan de organisatie de deelnemer op non-actief stellen. De organisatie stelt daarvan onmiddellijk de deelnemer en de consultant op de hoogte. Binnen 3 werkdagen treden de consultant, de deelnemer en de organisatie met elkaar in overleg om een oplossing te zoeken voor de ontstane situatie.

8. Opgave bijzondere omstandigheden

De organisatie en de consultant doen elkaar direct opgave van bijzondere omstandigheden die voor de andere partij van belang zijn.

9. Arbeidsomstandigheden

9.1. Arbowet	<p>De organisatie is werkgever in de zin van de Arbowet. Dit betekent dat de organisatie primair verantwoordelijk is voor de verplichtingen, voortkomend uit de Arbowet. De eisen die de Arbowet aan werkgevers stelt over de arbeidsomstandigheden hebben daarom ook betrekking op de deelnemer.</p>
--------------	---

9.2. Risico-inventarisatie en evaluatie	<p>De organisatie dient te beschikken over een risico-inventarisatie en evaluatie (RIE). Deze dient ook betrekking te hebben op de leerstageplaats van de deelnemer. Eventuele kosten van ondermeer aanpassingen van de leerstageplaats en aanschaf van materialen neemt de organisatie voor zijn rekening.</p>
---	---

9.3. Verklaring	<p>De organisatie verklaart aan zijn verplichtingen inzake de Arbowet te hebben voldaan.</p>
-----------------	--

9.4. Vrijstelling verplichtingen binnen de Wet Verbetering Poortwachter	<p>De organisatie is vrijgesteld van de verplichtingen binnen de Wet Verbetering Poortwachter. De gemeente Amsterdam voert bij ziekte een aantal activiteiten uit in het kader van ziekteverzuimbegeleiding, met de Wet Verbetering Poortwachter als leidraad.</p>
---	--

10. Actualiteit voorwaarden

De voorwaarden zijn per 20 mei 2015 voor het laatst gewijzigd. De meest actuele voorwaarden kunt u vinden op www.wspgrootamsterdam.nl/subsidies/leerstage.