

Reglement stimuleringsregeling Voorschakelen Installatietalent Zij-instroom Installatiebranche - Rechtstreeks in dienst (VIZI-R)

Reglement

Uitgangspunten

De technische installatiebranche is op zoek naar nieuwe vakmensen. Omdat zij-instromers hierbij een belangrijke doelgroep zijn, stimuleert Wij Techniek installatiebedrijven graag om juist deze mensen voor te bereiden op een boeiende baan in de branche. Wij Techniek doet dit met VIZI: de stimuleringsregeling voor het opleiden en begeleiden van nieuwe vakmensen.

Daarnaast stimuleert Wij Techniek per 28 april 2020, in verband met de corona-crisis, het behoud van ervaren vakmensen en BBL-studenten met een dienstverband in onze branche. Daarom stimuleert Wij Techniek installatiebedrijven ook om dit vakpersoneel aan te nemen dat recentelijk bij een ander installatiebedrijf werkte. VIZI voorziet hierin door een tegemoetkoming te bieden voor het inwerken en zo nodig om-/bijscholen van deze vakmensen, hierna te noemen doorstromers.

Onder VIZI-R gaat het om zij-instromers en doorstromers die bij een bij Wij Techniek aangesloten werkgever in dienst zijn. Deze tegemoetkoming voor de beroepstraining en/of de beroepsbegeleiding van de zij-instromer en de doorstromer wordt gefinancierd uit de heffingsopbrengsten aan Wij Techniek.

VIZI-R heeft tot doel werkgevers te stimuleren om zij-instromers en doorstromers op te leiden en te begeleiden om tot een duurzaam dienstverband bij de werkgever te komen. Onder deze regeling is de tegemoetkoming beschikbaar voor maximaal driehonderd (300) kandidaten.

1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Aanvraagformulier: 'Aanvraagformulier VIZI-R'.
- Beroepsbegeleiding: de interne begeleiding van de kandidaat bij de werkgever ten behoeve van de werkkuitvoering door de kandidaat; waarbij iedere begeleider voor deze beroepsbegeleiding maximaal twee (2) kandidaten gelijktijdig begeleidt.
- Beroepstraining: een door de werkgever betaalde, door externen uitgevoerde, training of werkplekbegeleiding waarbij de kennis- en vaardigheidsdoelstellingen van de training of werkplekbegeleiding direct gerelateerd zijn aan de door de kandidaat uit te voeren werkzaamheden.
- Beroepsopleiding: een opleiding in de zin van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) of een beroepsopleiding in de zin van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB).
- Concernconstructie: De constructie waarin een werkgever via een verzoek aan Wij Techniek de MN werkgeversnummers van verschillende (feitelijke en/of juridische) vestigingen heeft gekoppeld en heeft doen onderbrengen onder één gezamenlijk MN werkgeversnummer, gekoppeld aan één vestiging, welke Wij Techniek alsdan als hoofdvestiging beschouwt. In geval van een concernconstructie gaat Wij Techniek uit van het ene gezamenlijke MN werkgeversnummer, ongeacht hoeveel MN werkgeversnummers hierin gekoppeld zijn ondergebracht.
- Doorstromer: een natuurlijk persoon die een arbeidsovereenkomst met een werkgever heeft waarbij de startdatum van de arbeidsovereenkomst op 12 maart 2020 of daarna ligt en voor wie in de periode van drie (3) maanden voorafgaande aan de nieuwe arbeidsovereenkomst een dienstverband danwel het werken via een uitzendovereenkomst eindigde bij een onder de werkingssfeer van de CAO voor het Technisch Installatiebedrijf vallend bedrijf of organisatie.



- Duurzaam dienstverband: een dienstverband van meer dan zes (6) aaneengesloten maanden.
- Kandidaat: een zij-instromer of een doorstromer.
- Servicepunt arbeidsmarkt mobiliteit: Servicepunt arbeidsmarkt mobiliteit van Wij Techniek. (servicepunt@wij-techniek.nl / 0800-6061)
- Tegemoetkoming: door Wij Techniek onder VIZI-R te verstrekken totale vergoeding.
- Tegemoetkomingsperiode: de periode waarin een beroep kan worden gedaan op VIZI-R. Deze periode start op de startdatum van het dienstverband en eindigt 6 maanden na deze datum mits de kandidaat deze gehele periode werkzaam is bij de werkgever.
- Werkgever: een bij Wij Techniek aangesloten bedrijf of concernconstructie.
- Zij-instromer: een natuurlijk persoon die een arbeidsovereenkomst met een werkgever heeft en die gedurende twee (2) jaar voorafgaande aan het dienstverband niet werkzaam was bij een onder de werkingsfeer van de CAO voor het Technisch Installatiebedrijf vallend bedrijf of organisatie.

2 Grenzen van VIZI-R

1. Wij Techniek kent per kandidaat de tegemoetkoming aan slechts één (1) werkgever toe.
2. Iedere begeleider voor beroepsbegeleiding begeleidt maximaal twee (2) kandidaten gelijktijdig.
3. De werkgever kan per kalenderjaar voor maximaal vijftien (15) kandidaten een tegemoetkoming ontvangen.
4. Het is de kandidaat toegestaan gedurende de tegemoetkomingsperiode een beroepsopleiding te volgen. Als de kandidaat tijdens de tegemoetkomingsperiode een beroepsopleiding volgt is de tegemoetkoming niet bedoeld voor de begeleiding onder deze beroepsopleiding omdat de werkgever hiervoor een beroep kan doen op de STIP-regeling (Stimuleringsregeling praktijkbegeleiding) en/of op de BIB-regeling (Behoud Installatietalent BBL) van Wij Techniek. De werkgever kan in de tegemoetkomingsperiode voor de kandidaat geen gebruik maken van andere Wij Techniek-regelingen dan genoemd in deze bepaling.
5. Onder deze regeling is de tegemoetkoming beschikbaar voor maximaal driehonderd (300) kandidaten.

3 Voorwaarden voor een bijdrage

Wij Techniek verstrekt op aanvraag een tegemoetkoming aan de werkgever voor de beroepsbegeleiding en de beroepstraining van de kandidaat onder de volgende voorwaarden:

1. De arbeidsduur van de kandidaat tijdens de tegemoetkomingsperiode dient tenminste vierentwintig (24) uur per week te zijn.
2. De werkgever beschikt over een urenregistratie waaruit de beroepsbegeleiding van de kandidaat blijkt.
3. De werkgever en de kandidaat geven Wij Techniek toestemming om alle in het aanvraagformulier gevraagde NAW-gegevens en bijlagen te voorzien van persoonsinformatie ten behoeve van de Wij Techniek-administratie.
4. De tegemoetkoming wordt enkel verstrekt indien de werkgever zijn afdracht aan Wij Techniek, via MN Services, heeft voldaan.
5. De aanvraag voor de tegemoetkoming wordt gedaan binnen drie (3) maanden na de startdatum van het dienstverband.
6. Kosten zoals reis-, verblijf-, maaltijd- en verletkosten worden niet vergoed.
7. De werkgever kan voor de zij-instromer geen gebruik maken van VIZI-R indien de zij-instromer in de twee (2) jaar voorafgaand aan de startdatum van het dienstverband training en opleiding heeft genoten als onderdeel van een "projectplan arbeidsbemiddeling, plaatsing & scholing" danwel een "individueel opleidingsplan instroombevordering" waarbij gebruik is gemaakt van financiering vanuit Wij Techniek.



8. De beroepstraining wordt uitgevoerd door een opleidingsinstituut dat als zodanig is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.
9. De facturen betreffen uitsluitend de door de werkgever daadwerkelijk betaalde facturen voor de beroeps-training.
10. Eventueel verschuldigde BTW wordt niet vergoed.
11. BHV- of EHBO-cursussen worden niet vergoed.

4 Tegemoetkomingsperiode

1. De tegemoetkomingsperiode start op de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst zoals vermeld op het aanvraagformulier.
2. De tegemoetkomingsperiode eindigt zes (6) maanden na de startdatum.
3. Indien de kandidaat binnen deze zes (6) maanden na de startdatum uitdienststreedt bij de werkgever, geldt de laatste dag van het dienstverband als einddatum voor de tegemoetkomingsperiode.

5 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De maximale tegemoetkoming per kandidaat is €3.500,- (excl. BTW).
2. De werkelijke tegemoetkoming wordt bepaald op basis van de ingediende en door Wij Techniek goedgekeurde kosten voor de beroepstraining en/of de uren voor de beroepsbegeleiding. De goedgekeurde kosten kunnen dus lager liggen dan de ingediende factuurbedragen.
- a. Gemaakte kosten voor de beroepstraining komen alleen voor goedkeuring in aanmerking indien:
 - Zowel de startdatum van de uitvoering als de factuurdatum voor de beroepstraining binnen de tegemoetkomingsperiode vallen.
 - Op de ingediende kopiefacturen de volgende gegevens zijn vermeld:
 1. De bedrijfsnaam van de uitvoerende organisatie
 2. De werkgever als debiteur
 3. De naam van de kandidaat
 4. De aard van de training of begeleiding
 5. Het aantal uren training of begeleiding
 6. De startdatum van training of begeleiding
 7. De totale kosten excl. BTW.
- b. Urenstaten voor de beroepsbegeleiding komen alleen voor goedkeuring in aanmerking indien:
 - Deze urenstaten worden aangeleverd op basis van het door Wij Techniek Servicepunt arbeidsmarkt mobiliteit aangeleverde sjabloonbestand.
 - De begeleidingsuren reeds hebben plaatsgevonden.
 - De uurvergoeding voor de beroepsbegeleiding maximaal €75,- (excl. BTW) bedraagt.
3. De tegemoetkoming wordt in twee termijnen uitgekeerd.
4. Voor de eerste termijn geldt dat:
 - a. De aanvraag hiervoor de volgende documenten bevat:
 - Het aanvraagformulier
 - De op het aanvraagformulier genoemde bijlagen:
 - Kopiefacturen voor beroepstrainingen. (indien van toepassing)
 - Urenstaten van de beroepsbegeleiding. (indien van toepassing)
 - b. 100% van de door Wij Techniek goedgekeurde kosten worden uitgekeerd.
 - c. De eerste termijn wordt binnen acht (8) weken na toekenning uitgekeerd.



5. Voor de tweede termijn geldt dat:
 - a De mogelijkheid bestaat om na de eerste termijn gemaakte kosten ter declaratie in te dienen. Alle goedgekeurde kosten die vallen binnen de maximale tegemoetkoming, worden in deze tweede termijn volledig (100%) uitgekeerd.
 - b De aanvraag hiervoor binnen twaalf (12) maanden na de startdatum van de tegemoetkomingsperiode door het Servicepunt arbeidsmarkt mobiliteit ontvangen moet zijn.
 - c De aanvraag de volgende documenten bevat:
 - Indien van toepassing: aanvullende kopiefacturen en urenstaten
 - De laatste loonstrook (zonder BSN-vermelding) van de tegemoetkomingsperiode
 - d De tweede termijn wordt binnen acht (8) weken na goedkeuring van de in artikel 5 lid 5 onder sub a. vermelde kosten uitgekeerd.
6. De werkgever dient enkel documenten in bij de aanvragen voor de in dit artikel genoemde termijnen.
7. De werkgever moet de aanvragen voor beide termijnen zelf indienen; het Servicepunt arbeidsmarkt mobiliteit stuurt hiervoor geen herinnering.

Aanvraag

6 Aanvrager

1. De aanvraag voor de tegemoetkoming wordt ingediend door de werkgever.

7 Wijze van indiening

1. De aanvraag voor de reservering of de tegemoetkoming wordt ingediend bij het Servicepunt arbeidsmarkt mobiliteit.
2. De werkgever neemt contact op met het Servicepunt arbeidsmarktmobiliteit om de beschikbaarheid van de regeling af te stemmen.
3. Bij voldoende beschikbaarheid reserveert het Servicepunt arbeidsmarkt mobiliteit de regeling voor de betreffende kandidaat en stuurt aan de werkgever een bevestiging hiervan inclusief vermelding van een reserveringsdatum.
4. Bij onvoldoende beschikbaarheid plaatst het Servicepunt arbeidsmarkt mobiliteit de kandidaat op een wachtlijst gerangschikt op datum van binnenkomst. Het Servicepunt arbeidsmarkt mobiliteit neemt contact op met de werkgever indien er ruimte ontstaat om de wachtlijstpositie om te zetten in een reservering voor de regeling.
5. In het geval de aanvraag voor de tegemoetkoming niet is ingediend binnen vier (4) weken na de reserveringsdatum, kan Wij Techniek nadien geen garantie meer geven voor de tegemoetkoming voor de betreffende kandidaat.

8 Bewaar- en informatieplicht

1. De werkgever die de tegemoetkoming ontvangt, bewaart de in artikel 5 bedoelde documenten gedurende zeven (7) jaren na het jaar waarin de tweede termijn van de tegemoetkoming is betaald.
2. De werkgever die de tegemoetkoming ontvangt, overlegt op eerste verzoek van Wij Techniek alle documenten die nodig zijn voor de beoordeling van de rechtmatigheid van de verstrekking van de tegemoetkoming.
3. De werkgever meldt tot en met de uitkering van de tweede termijn elke wijziging in de gegevens die werden verstrekt bij de aanvraag van de tegemoetkoming direct aan Wij Techniek.



9 Controle

1. Wij Techniek behoudt zich het recht voor te controleren of aan de voorwaarden van de regeling wordt voldaan dan wel van deze regeling geen oneigenlijk gebruik wordt gemaakt. Wij Techniek voert deze controles steekproefsgewijs uit en is niet gehouden deze controles van tevoren aan te kondigen.
2. Als bij controle blijkt dat de tegemoetkoming is aangevraagd zonder dat aan de voorwaarden van de regeling is voldaan dan wel dat van de regeling oneigenlijk gebruik is gemaakt, kan Wij Techniek de ten onrechte verstrekte tegemoetkoming terugvorderen en/of de werkgever uitsluiten van verder gebruik van de regeling.

Slotbepalingen

10 Geschillenregeling

1. Voor bezwaren tegen een beslissing over een tegemoetkoming of geschillen over de uitvoering van deze regeling kan een werkgever zich met een schriftelijke motivering wenden tot het bestuur van Wij Techniek. Indien na behandeling door het bestuur het geschil niet is opgelost, kan het geschil worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.

11 Inwerkingtreding

1. Deze gewijzigde regeling treedt in werking per 18 december 2020 en vervangt per die datum de oude regeling die in werking trad per 28 april 2020 en eerder gepubliceerd was op www.wij-techniek.nl/vizi/ onder de bestandsnaam "reglement-vizi-r-1-1.pdf"
2. Deze regeling loopt tot het maximale aantal toegekende tegemoetkomingen binnen de regeling is bereikt, maar eindigt in elk geval op 31 maart 2021.

12 Citeertitel

1. Deze regeling wordt aangehaald als: VIZI-R

