

## Beleidsregels re-integratie Kerkrade 2018

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (loaw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (loaz), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
  - a. de wet: de Participatiewet, onderscheidenlijk de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
  - b. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Kerkrade;
  - c. de doelgroep: de doelgroep als bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, artikel 34 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en artikel 34 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

### Hoofdstuk 2. Voorzieningen

#### Paragraaf 1. Algemene bepalingen over voorzieningen

#### Artikel 2. Weigeren en beëindigen van voorzieningen

1. Het college weigert een voorziening in het kader van deze beleidsregels in ieder geval, indien:
  - a. de niet-uitkeringsgerechtigde, dan wel diens partner, een inkomen geniet dat minimaal gelijk is aan 150 procent van het netto wettelijk minimumloon;
  - b. de niet-uitkeringsgerechtigde of de Anw-er eerder een voorziening krachtens de Participatiewet dan wel de Wet werk en bijstand verwijtbaar heeft beëindigd;
  - c. de persoon niet langer tot de doelgroep van de Participatiewet, dan wel de Participatieverordening behoort.
2. Het college kan een voorziening beëindigen, indien:
  - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen dienaangaande niet nakomt;
  - b. de persoon die deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep van de verordening;
  - c. de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
  - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - e. de persoon niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening.

#### Paragraaf 2. Voorzieningen

#### Artikel 3. Re-integratietraject

Het college kan aan personen uit de doelgroep een re-integratietraject aanbieden. Een dergelijk traject kan bestaan uit activiteiten bij de re-integratieketenpartners van het college, uit één of meer voorzieningen als bedoeld in de volgende paragraaf, dan wel uit een combinatie hiervan. Tevoren dient in een plan te worden beschreven welke stappen naar het oordeel van het college dienen te worden gezet. Het plan komt in samenwerking met de belanghebbende tot stand, maar hoeft niet noodzakelijkerwijs diens instemming. Het plan wordt als bijlage bij een beschikking aan de belanghebbende bekendgemaakt.

#### Artikel 4. Werkervaringsplaats

1. Het college kan personen uit de doelgroep, een werkervaringsplaats aanbieden. De werkervaringsplaats bestaat uit het werken met behoud van uitkering, gedurende een bepaalde periode.
2. Het doel van de werkervaringsplaats kan bijvoorbeeld zijn het vervullen van een stage, het leren functioneren in een arbeidsrelatie, het opdoen van werkervaring, en is steeds gericht op reguliere uitstroom.
3. De werkervaringsplaats mag maximaal drie maanden worden ingezet, op individuele gronden bij dezelfde werkgever eenmalig te verlengen tot een totaal van maximaal zes maanden.
4. In bijzondere situaties is het toegestaan om nogmaals een werkervaringsplaats aan te bieden bij een andere werkgever, waarbij het bepaalde in het derde lid van overeenkomstige toepassing is.
5. Het college plaatst de persoon alleen, indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en daardoor evenmin verdringing plaatsvindt.
6. In een plan wordt tenminste vastgelegd het doel van de werkervaringsplaats, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

7. In een overeenkomst tussen de werkgever en de persoon, bedoeld in het eerste lid, wordt minimaal vastgelegd dat de werkgever ten behoeve van deze persoon de noodzakelijke verzekeringen afsluit.

#### **Artikel 5 Oriëntatiewerkplek**

1. Het college kan aan personen die behoren tot de doelgroep, een oriëntatiewerkplek aanbieden.
2. Het doel van een oriëntatiewerkplek is het aanleren van werknemers- en sociale vaardigheden ter voorbereiding op een werkervaringsplaats of reguliere werkplek.
3. De oriëntatiewerkplek mag maximaal 1 jaar worden ingezet. In uitzonderingssituaties kan het met maximaal 1 jaar worden verlengd.
4. Een oriëntatiewerkplek kan alleen worden ingezet bij een non-profit organisatie en de werkzaamheden dienen additionele werkzaamheden te zijn.
5. Het college plaatst de persoon alleen, indien met zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien met zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
6. Het college draagt er zorg voor dat de oriëntatiewerkplek wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die zowel door het college, de werkgever als de belanghebbende wordt getekend. In deze overeenkomst wordt minimaal vastgelegd dat de werkgever ten behoeve van deze persoon de noodzakelijke verzekeringen afsluit.

#### **Artikel 6. Sociale activering**

1. Het college kan aan personen die behoren tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Onder sociale activering wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of vrijwilligerswerk ter voorbereiding op de start van een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van een sociaal isolement.

#### **Artikel 7. Scholing**

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan scholing worden aangeboden. Geen scholing of opleiding wordt aangeboden als dit naar het oordeel van het college de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat of niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

#### **Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning**

1. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn, dan wel dat de loonwaarde stijgt.
2. Er worden twee vormen van persoonlijke ondersteuning onderscheiden:
  - a. Jobcoaching: bij deze vorm van ondersteuning gaat het primair om systematische ondersteuning waarbij het van belang is dat de werknemer zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden niet kan verrichten.
  - b. Overige ondersteuning: Bij deze vorm van ondersteuning gaat het om kortdurende en in omvang beperkte ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling, waaronder werkplekaanpassing.
3. Voor de inzet van jobcoaching zoals genoemd in lid 2, onder a gelden de volgende voorwaarden:
  - a. Jobcoaching kan alleen worden ingezet als belanghebbende arbeid verricht op een proefplaatsing, werkervaringsplaats of in een dienstbetrekking
  - b. Er dient door de werkgever een plan van aanpak ten aanzien van jobcoaching te worden opgesteld waarin het doel wordt gesteld waartoe de jobcoaching moet leiden.
  - c. Het aantal uren job coaching is maximaal 5% van de arbeidsduur per week. Hiervan kan worden afgeweken wanneer er een advies door een deskundige aan ten grondslag ligt.
  - d. Er wordt een maximum uurtarief gehanteerd welke gelijk is aan het normbedrag zoals gesteld in besluit beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen.
  - e. Minimaal 1 keer per jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De inzet van een jobcoach is maximaal 2 jaar. In specifieke gevallen is het mogelijk jobcoaching na 2 jaar met 1 jaar te verlengen.
4. Voor de inzet van een werkplekaanpassing zoals genoemd in lid 2, onder b geldt dat de noodzakelijkheid dient te worden beoordeeld en vastgesteld door een arbeidsdeskundige.

#### **Artikel 9. Het persoonsgebonden stimuleringsbudget (PSB)**

1. Tot de doelgroep persoonsgebonden stimuleringsbudget (PSB) behoren alle belanghebbenden van 18 jaar of ouder die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt en die een uitkering levensonderhoud ontvangen op grond van de wet.
2. Het persoonsgebonden stimuleringsbudget is een premie die door het college kan worden toegekend aan belanghebbenden die een uitkering ontvangen op grond van de wet. Zij bedraagt maximaal € 1.500 per uitkeringsperiode.
3. Bij een onderbreking van de uitkering voor de duur van zes of minder aaneengesloten maanden, is er geen nieuw recht op het PSB.

4. Voorwaarde voor de toekenning is:
  - a. dat belanghebbende actief aan een traject meewerkt dat gericht is op het stimuleren en realiseren van kansvergroting op uitstroom naar regulier werk.
  - b. dat de meest adequate en goedkoopste voorziening wordt ingezet om het doel onder sub a te bereiken.
5. Door de belanghebbende wordt in overleg met zijn consulent een beknopt voorstel gemaakt over de interventies, die bekostigd zullen worden door middel van inzet van het PSB.
6. Het voorstel, bedoeld in het vorige lid, kan bestaan uit alle denkbare interventies die de kans op uitstroom of de kans op werk vergroten.
7. Deze interventies worden niet limitatief op voorhand vastgesteld.
8. Indien één of meer geaccordeerde interventies om welke reden dan ook niet zijn ingezet (verzilverd) binnen de afgesproken termijn en het geaccordeerde PSB dus niet volledig is besteed, kan er door belanghebbende geen aanspraak, in welke zin dan ook, worden gemaakt op deze niet bestede middelen.

#### **Artikel 10. Verwervingskosten**

1. Het college kan in het kader van de arbeidsinschakeling kosten vergoeden die verband houden met deelname aan een door het college aangeboden voorziening in het kader van de Participatieverordening en die buiten het bereik van de andere voorzieningen liggen. Er dient daarbij sprake te zijn van kosten die naar het oordeel van het college in redelijkheid niet voor rekening van betrokkene behoeven te komen.
2. Geen aanspraak op de in het eerste lid genoemde vergoedingen bestaat, indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor belanghebbende toereikend en passend te zijn.

### **Hoofdstuk 3. Slotbepalingen**

#### **Artikel 11. Budgetplafond**

Het college kan jaarlijks een budgetplafond vaststellen voor de financiering van de aanspraak op de in deze beleidsregels genoemde voorzieningen. Een dergelijk plafond dient uiterlijk in de eerste maand van het desbetreffende kalenderjaar te worden vastgesteld en gepubliceerd.

#### **Artikel 12. Hardheidsclausule**

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

#### **Artikel 13. Inwerkingtreding**

1. Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2018 onder gelijktijdige intrekking van de beleidsregels Premiebeleid Kerkrade 2015 en de beleidsregels Re-integratie Kerkrade 2015.
2. De voor de intrekking van de beleidsregels Premiebeleid 2015 en Re-integratie Kerkrade 2015 toegekende voorzieningen worden gehandhaafd voor de duur waarvoor zij zijn toegekend.

#### **Artikel 14. Citeertitel**

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: Beleidsregels re-integratie Kerkrade 2018.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Kerkrade op 09 januari 2018.*

*Het college, De secretaris,*

*J.J.M. Som. H.J.M. Coumans MPM.*

## **Artikelsgewijze Toelichting**

#### **Artikel 1. Begripsomschrijvingen**

In dit artikel wordt bij de begripsomschrijvingen aansluiting gezocht bij de Participatiewet, de loaw en de loaz, alsmede bij de algemene bestuursrechtelijke wetten Awb en Gemeentewet.

#### **Artikel 2. Weigeren en beëindigen van voorzieningen**

In het eerste lid van dit artikel wordt een aantal situaties geschetst, waarin het college weigert om een voorziening aan te bieden. In het tweede lid gaat het om situaties, waarin het college voorzieningen kan beëindigen.

#### **Artikel 3. Re-integratietraject**

In artikel 2 wordt aangegeven dat elke voorziening deel dient uit te maken van een plan dat is gericht op verbetering van de arbeidsmarktpositie van de belanghebbende. Een dergelijk plan kan worden aangeduid met de term 're-integratietraject'. Elementair aan deze bepaling is dat een individuele

voorziening een logische stap moet zijn in een gezamenlijke poging van de belanghebbende en het college om de belanghebbende dichter bij de arbeidsmarkt te brengen. Uiteindelijk is het overigens wel het college aan wie de beslissingsbevoegdheid toekomt. Een voorziening wordt immers aangeboden in de vorm van een (appellabel) besluit.

#### Artikel 4. Werkervaringsplaats

In beginsel is het de bedoeling dat een werkervaringsplaats bij één werkgever gedurende maximaal drie maanden wordt ingezet, zo nodig te verlengen met nog eens drie maanden. In uitzonderlijke situaties mag bij een andere werkgever nog eens drie plus drie maanden worden ingezet. Er dient voor elke verlening individueel bekeken te worden hoe noodzakelijk deze wordt geacht. Uitgangspunt dient hierbij te zijn de inschatting van de voortgang inzake de tevoren gestipuleerde doelen ten aanzien van de belanghebbende (en niet de belangen van de werkgever).

#### Artikel 5 Oriëntatiewerkplek

De oriëntatiewerkplek is vooral bedoeld voor het begeleiden van mensen met een middellange afstand tot de arbeidsmarkt naar een onbetaalde werkplek met als doel de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt te verkleinen ter voorbereiding op een reguliere baan. De ontwikkeling van werknemersvaardigheden staat hierin centraal. Het is mogelijk dat mensen middels een oriëntatiewerkplek direct uitstromen naar een reguliere baan, direct worden aangemeld bij het project "naar buiten" of het WSP. De maximale duur van een oriëntatie werkplek is 1 jaar en kan bij uitzondering worden verlengd met nog 1 jaar.

Er wordt gezocht naar een passende werkplek binnen de non-profit sector. Het aantal uur wat de klant werkt, wordt individueel bepaald en is afhankelijk van de persoonlijke situatie en de aard van de lichamelijke en / of psychische klachten. Klant gaat gemiddeld voor 24 uur per week aan de slag. Er is begeleiding op de werkplek (door werkbegeleider werkplek) met aandacht voor werknemers- en sociale vaardigheden zoals werkritme, presentatie, omgang collega's en leidinggevend, motivatie, kwaliteiten enz. Met de klant worden leerdoelen benoemd en de voortgang hiervan wordt gemonitord. Evaluaties op de werkplek en met klant individueel door consulent middels coachende gesprekken uitgevoerd.

#### Artikel 6. Sociale activering

Aan het begrip 'sociale activering' is in feite niets veranderd. Wel wordt erop gewezen dat intussen ook de zogenaamde 'tegenprestatie' in de wet is opgenomen. Beide zaken kunnen in de praktijk erg dicht bij elkaar liggen. In theorie gaat het echter om andere zaken. Sociale activering dient een eerste stap in de benadering van de arbeidsmarkt te zijn voor personen die daarvan zeer ver afstaan. Dat geldt niet voor de tegenprestatie.

Dat is nadrukkelijk een verplichting die op de belanghebbende rust vanwege het enkele feit dat hij een uitkering ontvangt. Sociale activering dient in beginsel beperkt te worden tot een periode van maximaal één jaar, eventueel te verlengen met nog eens maximaal één jaar.

#### Artikel 7. Scholing

Dit artikel dient te worden gezien als een optie in situaties, waarin het college van mening is dat scholing een goede optie voor een belanghebbende zou kunnen zijn, terwijl Wsf-gefinancierde opleidingen niet openstaan. Het instrument zal vermoedelijk echter maar weinig worden ingezet.

#### Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning

Er worden twee vormen van persoonlijke ondersteuning onderscheiden:

1. De voorziening jobcoach. Een jobcoach ondersteunt op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken. Het moet dan gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

2. Overige ondersteuning. Voorbeelden hiervan zijn:

Vervoersvoorzieningen: om naar het werk te reizen, in de vorm van aanpassing van eigen vervoermiddelen of van een vergoeding voor ander vervoer.

Intermediaire voorzieningen: voor medewerkers met arbeidsvermogen die moeite hebben met zien, horen of bewegen, bijv. doventolk of voorleeshulp.

Meeneembare voorzieningen: aanpassingen of hulpmiddelen die ook op een andere werkplek gebruikt kunnen worden (en niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf), bijvoorbeeld orthopedische schoenen en brailleleesregels.

Artikel 8, lid 3 biedt een overzicht van de voorwaarden voor de inzet van jobcoach. Onder b is het aan de werkgever zelf om te bepalen of hij de uitwerking van het plan van aanpak laat uitbesteden aan bijvoorbeeld de jobcoach. Onder c geldt een maximum aantal uren inzet jobcoach van 5% van de arbeidsduur per week. Dit maximum is vastgesteld om te voorkomen dat de werkgever in samenspraak met

de jobcoach hoge bedragen kan vragen zonder objectieve beoordeling. Wanneer er een beoordeling t.a.v. de inzet van een jobcoach door een onafhankelijke deskundige is gedaan, kan afgeweken worden van de 5%. Hierbij valt te denken aan een onderzoek en advies uitgevoerd door een arbeidsdeskundige van het UWV of een persoon/gremium door de gemeente aangesteld.

Artikel 8, lid 4 gaat in op de voorwaarde werkplekaanpassing. Bij een werkplekaanpassing moet er sprake zijn van een noodzakelijke aanpassing/hulpmiddel. De noodzakelijkheid wordt beoordeeld en vastgesteld door een arbeidsdeskundige. Er dient aangetoond zijn dat de werknemer zonder de aanpassing/hulpmiddel niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. De aanvraag voor werkplekaanpassing kan zowel door de werkgever als de werknemer worden ingediend. Verder moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer. Daar waar mogelijk wordt in principe gekozen voor een verhuisbare aanpassing.

#### Artikel 9. Het persoonsgebonden stimuleringsbudget (PSB)

Het PSB is een premie die kan worden aangevraagd door belanghebbenden, die een traject volgen dat gericht op het vergroten van de kans op uitstroom naar regulier werk.

Het PSB bedraagt maximaal € 1500 per uitkeringsperiode. Hiermee kunnen één of meerdere interventies, al of niet gelijktijdig, worden ingezet/gefinancierd. Bij een onderbreking van de uitkering minder dan 6 aaneengesloten maanden, is er geen nieuw recht op het PSB. Wel kan in dit geval, mits van toepassing, gebruik gemaakt worden van het niet gependende gedeelte van het bedrag van € 1500 vanuit de eerdere uitkeringsperiode. Als een klant instroomt in de uitkering na 6 maanden, bestaat er weer opnieuw recht op PSB.

Het uitgangspunt is dat het PSB wordt ingezet voor incidentele kosten, gericht op kansvergroting regulier werk. Voorbeelden zijn kleding, schoeisel, kosten VOG en behandeling aan het gebit, maar kunnen ook minder gangbare kosten zijn. Verder geldt als voorwaarde dat de klant actief meewerkt aan een traject (dit kan ook deelname aan de workshop zijn).

De intentie van het PSB is om deelnemers aan een traject, die goed gemotiveerd zijn en er echt voor willen gaan, een extra duw in de rug te geven om echt hogerop of verder te komen. Het is aan de consulent om te beoordelen en te motiveren of de inzet van PSB leidt tot kansvergroting op uitstroom naar regulier werk.

Betaling van de geaccordeerde interventies vindt te allen tijde plaats via tussenkomst van de consulent re-integratie aan de hand van (al of niet door belanghebbende te verstrekken) originele facturen.

#### Artikel 10. Verwervingskosten

Indien een belanghebbende kosten dient te maken voor de deelname aan een voorziening, dan wel voor de deelname aan werk, welke kosten aan de belanghebbende niet anderszins worden vergoed, dan kan hiervoor langs deze weg een oplossing worden gevonden. Het is immers niet de bedoeling dat iemand met een uitkering die zich actief opstelt om onafhankelijk van die uitkering te worden materieel achterblijft bij iemand die een uitkering geniet die dergelijke activiteiten niet verricht. Het uitgangspunt is dat verwervingskosten periodieke kosten zijn zoals reiskosten, gericht op succesvol deelname aan een voorziening zoals genoemd in de Participatieverordening. Dit kan dus ook in het kader van sociale activering.

#### Artikel 11. Budgetplafond

Om sturing op de kosten te houden kan het zinvol zijn om een budgetplafond te hanteren. Verplicht is dit niet. Wel dient een dergelijk plafond vroegtijdig openbaargemaakt te worden. Hier is gekozen voor vaststelling en publicatie uiterlijk in de eerste maand van het jaar, waarop het plafond betrekking heeft.

#### Artikel 12. Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

#### Artikel 13. Inwerkingtreding

Deze bepaling behoeft geen toelichting.

#### Artikel 13. Citeertitel

Deze bepaling behoeft geen toelichting.