

Re-integratieverordening WerkSaam Westfriesland

WerkSaam ondersteunt cliënten en gesubsidieerde medewerkers in hun re-integratie naar werk. Op basis van de verschillende wetten ondersteunt WerkSaam een aantal verschillende groepen:

Cliënten met een uitkering van WerkSaam. De uitkering is op basis van de Participatiewet, IOAW, IOAZ of BBZ. Cliënten die ontwikkelbaar zijn naar werk, krijgen van WerkSaam een re-integratieplan en ondersteuning gericht op werk.

Medewerkers met een gesubsidieerde baan bij of via WerkSaam. Zij hebben een indicatie vanuit de Wet Sociale Werkvoorziening of een indicatie Beschut Werk vanuit de Participatiewet. WerkSaam plaatst deze medewerkers op een passende werkplek. Dit kan binnen WerkSaam of bij een externe werkgever zijn.

Cliënten zonder uitkering. De wet noemt deze mensen niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers). Deze cliënten hebben geen recht op een uitkering, maar hebben wel behoefte aan hulp bij hun re-integratie. Cliënten die geen uitkering krijgen van WerkSaam maar van de Sociale Verzekeringsbank. Het gaat om mensen met een nabestaanden- of wezenuitkering (ANW) of partners van mensen met AOW.

Cliënten die ontwikkelbaar zijn naar werk, krijgen van WerkSaam een re-integratieplan met ondersteuning gericht op ontwikkeling naar en plaatsing op werk.

Medewerkers met een gesubsidieerde baan krijgen een leer-werkplan om goed te functioneren op de werkplek. Beide plannen zijn maatwerk.

WerkSaam kan cliënten en medewerkers een of meerdere voorzieningen bieden. In deze verordening legt WerkSaam regels vast over de voorzieningen die WerkSaam vaak inzet.

Het algemeen bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien advies van de cliëntenraad van WerkSaam Westfriesland van 5 juni 2018 en het voorstel van het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland 14 juni 2018;

gelet op de artikelen 8 en 10b van de Participatiewet;

omdat re-integratie maatwerk is, maar WerkSaam een aantal algemene regels vast wil leggen over voorzieningen die worden ingezet voor cliënten.

b e s l u i t :

de Re-integratieverordening WerkSaam Westfriesland 2017 te wijzigen. De tekst en titel zijn na wijziging als volgt:

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In deze verordening betekent:

- a. Anw-er: persoon met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet
- b. Cliënt: persoon die een uitkering van WerkSaam ontvangt. Of een persoon zonder uitkering waarvoor WerkSaam een re-integratieverplichting heeft, zoals staat in artikel 7, eerste lid onder a van de Participatiewet.
- c. Jongeren: personen in de leeftijd van 16 tot 27 jaar
- d. Medewerker:
 - Een persoon met een indicatie Wsw (op basis van de Wet Sociale Werkvoorziening, artikel 11) die bij WerkSaam in dienst is of na bemiddeling door WerkSaam bij een werkgever in dienst is met subsidie van WerkSaam (op basis van de Wet Sociale Werkvoorziening, artikel 7, lid 1). Of
 - Een persoon met een besluit Beschut Werk (op basis van de Participatiewet, artikel 10b) die bij WerkSaam in dienst is of na bemiddeling door WerkSaam bij een werkgever in dienst is met subsidie vanuit WerkSaam.
- e. Mantelzorg: langdurige zorg die een cliënt biedt aan een persoon uit zijn of haar directe omgeving, waar de cliënt een sociale relatie mee heeft. De zorg is intensiever dan gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar.

- f. Nugger: een persoon die geen recht heeft op een uitkering, maar wel behoefte aan ondersteuning bij re-integratie naar werk. Zoals omschreven in artikel 7 lid 1 sub a onder 7 van de Participatiewet
- g. Vermogen: de waarde van de bezittingen van de cliënt na aftrek van schulden.
- h. WerkSaam: het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland.
- i. Wet: Participatiewet, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) of Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

Hoofdstuk 1: Algemeen

Artikel 2. Beleid en financiën

1. WerkSaam houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een cliënt of medewerker. Onder omstandigheden wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
2. WerkSaam kan budgetplafonds vaststellen voor de voorzieningen of een plafond instellen voor het maximaal aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening. WerkSaam kan een voorziening weigeren als het plafond is bereikt.
3. Bij voorzieningen beoordeelt WerkSaam of de voorziening noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling en of de kosten van de voorziening proportioneel zijn. Proportioneel betekent dat de kosten voor de voorziening moeten opwegen tegen de opbrengsten. WerkSaam kan een voorziening weigeren als deze niet proportioneel is.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. WerkSaam stelt een re-integratieplan op voor een cliënt die ontwikkelbaar is naar werk. Dit plan is maatwerk, gericht op de mogelijkheden van de cliënt en rekening houdend met de beperkingen van de cliënt. WerkSaam kan aan een cliënt een of meerdere voorzieningen aanbieden.
2. WerkSaam stelt voor een medewerker een leer-werkplan op. Dit plan is maatwerk gericht op de mogelijkheden van de medewerker en rekening houdend met de beperkingen van de medewerker.
3. WerkSaam kan een voorziening beëindigen wanneer:
 - a. De cliënt zijn verplichtingen zoals opgenomen in het re-integratieplan en de wet niet nakomt.
 - b. De werknemer zijn verplichtingen zoals opgenomen in het leer-werkplan niet nakomt of de verplichtingen die voortkomen uit de Cao Wsw of Participatiewet.
 - c. De cliënt betaald werk heeft gekregen en een voorziening niet meer nodig is.
 - d. Naar het oordeel van WerkSaam de voorziening onvoldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling.
 - e. De voorziening naar het oordeel van WerkSaam niet meer geschikt is voor de cliënt of medewerker.
 - f. De cliënt of medewerker niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening.
 - g. De cliënt die aan de voorziening deelneemt verhuist buiten de grenzen van de gemeenten Hoorn, Koggenland, Medemblik, Enkhuizen, Drechterland, Stede Broec en Opmeer. Een uitzondering hierop is de loonkostensubsidie. Op basis van de Participatiewet moet WerkSaam die blijven verstrekken, ook als de cliënt verhuist.

Hoofdstuk 2: Voorzieningen

Artikel 4. Werkstage (Werken met behoud van uitkering)

1. WerkSaam kan een cliënt een werkstage aanbieden gedurende zes maanden, als deze gericht is op arbeidsinschakeling. Deze periode kan, mits goed gemotiveerd, maximaal met nog eens zes maanden worden verlengd.
2. De werkstage kan zowel binnen de organisatie van WerkSaam als bij een werkgever plaatsvinden.
3. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
4. In het re-integratieplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage, en
 - b. de duur van de werkstage, en
 - c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. WerkSaam plaatst een cliënt uitsluitend op een werkstage als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. WerkSaam stelt hiervoor een beleidsregel vast met nadere regels.

Artikel 5. Sociale activering

1. WerkSaam kan een cliënt activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. WerkSaam stemt de duur af op de mogelijkheden en capaciteiten van de cliënt.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. WerkSaam kan een medewerker bij een werkgever (inlenende organisatie) plaatsen via een detachering. Als een werkgever dit wil en dit voor de medewerker passend is, zet WerkSaam een detachering in.
2. De medewerker wordt gedetacheerd bij een inlenende organisatie en heeft een arbeidsovereenkomst met WerkSaam of WerkSaam Verloning. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen WerkSaam of WerkSaam Verloning en de inlenende organisatie.
3. De inlenende organisatie betaalt een vergoeding aan WerkSaam.
4. WerkSaam kan in een beleidsregel nadere regels stellen over detacheringen.

Artikel 7. Scholing

1. WerkSaam kan een cliënt of medewerker een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. De scholing/opleiding moet noodzakelijk zijn voor het slagen van het re-integratieplan van de cliënt of leer-werkplan van de medewerker;
 - b. De scholing/opleiding wordt bij voorkeur ingezet als dit de kortste weg is naar werk;
 - c. Voor personen jonger dan 27 jaar is door het Rijk bekostigd onderwijs een voorliggende voorziening.
3. WerkSaam kan een cliënt die behoort tot de doelgroep van artikel 18b van de Participatiewet een taaltraject aanbieden dat is gericht op arbeidsinschakeling. Een taaltraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. Het taaltraject omvat in ieder geval één of meer van de volgende onderdelen: spreek-, luister-, gespreks-, schrijf- en leesvaardigheid;
 - b. Het taaltraject moet binnen een redelijke termijn leiden tot een verbetering van de Nederlandse taal;
 - c. Het taaltraject omvat een omschrijving hoe de verbetering van de Nederlandse taal wordt gevolgd;
 - d. Het taaltraject houdt rekening met persoonlijke mogelijkheden en omstandigheden. WerkSaam biedt geen taaltraject aan een cliënt die volledig is ontheven van de arbeidsplicht, dit staat in artikel 9 van de Participatiewet.

Artikel 8. Ondersteuning bij leer-werktraject

WerkSaam kan een leer-werktraject aanbieden aan een cliënt, als de cliënt:

- a. Zestien of zeventien jaar oud is en de leerplicht of de kwalificatieplicht (zoals staat in de Leerplichtwet 1969) nog niet is geëindigd, of
- b. 18 tot 27 jaar oud is en nog geen startkwalificatie heeft behaald.

Artikel 9. Participatieplaats (vrijwilligerswerk)

1. WerkSaam kan een cliënt van 27 jaar of ouder met recht op een uitkering onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten. Dit heet een participatieplaats en staat in artikel 10a van de wet.
2. WerkSaam legt afspraken over de participatieplaats vast in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door de cliënt, WerkSaam, en de organisatie waar de cliënt de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Voor de additionele werkzaamheden krijgt de cliënt een premie, (zoals staat in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet).
4. De premie wordt alleen verstrekt als de cliënt in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
5. WerkSaam legt in een beleidsregel nadere regels rondom de participatieplaats vast, waaronder de hoogte van de premie.

Artikel 10. Beschut werk

1. WerkSaam biedt binnen 12 weken de voorziening Beschut Werk aan, aan een persoon die een positief advies Beschut Werk heeft gekregen van het UWV.
2. Indien een persoon van plan is een advies Beschut Werk aan te vragen bij UWV, kan WerkSaam voorafgaand een werkervaringsplek beschut werken als voorziening aanbieden aan:
 - a. Cliënten van WerkSaam.
 - b. Personen die een uitkering van UWV ontvangen en waarvan UWV verwacht dat Beschut Werk de juiste voorziening is.
 - c. Personen uit het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs.
3. Om Beschut Werk mogelijk te maken kan WerkSaam minimaal één van de ondersteunende voorzieningen inzetten:
 - a. Noodzakelijke begeleiding op de werkvloer.
 - b. Loonkostensubsidie.
 - c. Eventueel noodzakelijke werkplekaanpassing.
4. Om Beschut Werk mogelijk te maken, kan WerkSaam een dienstbetrekking aanbieden bij Werksaam Verloning.
5. WerkSaam plaatst niet meer personen op Beschut Werk, dan het aantal dat het Rijk per kalenderjaar bepaalt. Als er meer personen met een indicatie zijn dan het aantal plekken, komt er een wachtlijst. De eerst geplaatste van de wachtlijst heeft voorrang op de later geplaatste.
6. Voor het toekennen van beschut werk geldt geen inkomens- of vermogenstoets.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning / Jobcoaching

1. Als de medewerker of cliënt zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten, kan WerkSaam persoonlijke ondersteuning/begeleiding bieden.
2. WerkSaam bepaalt de noodzaak, de intensiteit en de duur van de ondersteuning.
3. Voor een medewerker of cliënt die in dienst is bij een externe werkgever, kan de begeleiding op twee manieren georganiseerd worden:
 - a. WerkSaam biedt de begeleiding aan de cliënt en werkgever.
 - b. De werkgever van de cliënt of medewerker biedt zelf de begeleiding aan en WerkSaam verleent hiervoor subsidie aan de werkgever. Om de hoogte van de subsidie te bepalen, maakt WerkSaam gebruik van het "protocol interne jobcoach" van het UWV. De bedragen uit dit protocol zijn opgenomen in de bijlage bij deze verordening.

Artikel 12. Loonkostensubsidie

1. WerkSaam stelt vast dat een cliënt of medewerker behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als:
 - a. De cliënt arbeidsvermogen heeft, en
 - b. De cliënt niet in staat is met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen.
 - c. De medewerker naar het oordeel van WerkSaam bij een externe werkgever kan werken.
2. WerkSaam stelt de loonwaarde vast voor een cliënt die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en voor een medewerker die bij een externe werkgever werkt.
3. Het dagelijks bestuur stelt een beleidsregel vast met nadere regels over loonkostensubsidie.
4. Het dagelijks bestuur stemt het beleid over loonkostensubsidie af met de partners die betrokken zijn bij het Werkbedrijf Noord-Holland Noord.

Artikel 14. Uitstrooppremie

1. WerkSaam kan een uitstrooppremie toekennen aan een cliënt die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering.
2. Het dagelijks bestuur legt in een beleidsregel nadere regels over de uitstrooppremie vast.

Artikel 15. Inkomstenvrijlating

1. WerkSaam maakt gebruik van de mogelijkheden in de wet om inkomsten uit werk gedeeltelijk vrij te laten voor een cliënt. Dit doet WerkSaam in overleg met de cliënt.
2. De inkomstenvrijlating van maximaal zes maanden, kan met tussenpozen ingezet worden. Hiervoor geldt een maximale periode van 24 maanden waarbinnen de vrijlating toegepast kan worden.
3. Het dagelijks bestuur stelt een beleidsregel vast met nadere regels over de inkomstenvrijlating.

Hoofdstuk 3: Overige bepalingen

Artikel 16. Re-integratie niet-uitkeringsgerechtigde (Nugger) en Anw-er

1. WerkSaam kan re-integratievoorzieningen inzetten voor een Nugger of een Anw-er.
2. Bij de re-integratie van een Nugger of Anw-er gelden de volgende voorwaarden:
 - a. De niet-uitkeringsgerechtigde of Anw-er heeft geen dienstbetrekking en is verplicht ingeschreven te staan als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf.
 - b. De niet-uitkeringsgerechtigde of Anw-er moet zich voor minimaal 12 uur per week beschikbaar stellen voor algemeen geaccepteerde arbeid.
 - c. De noodzaak voor ondersteuning moet aanwezig zijn en wordt vastgesteld door WerkSaam.
 - d. De ondersteuning moet altijd gericht zijn op bevordering van arbeidsinschakeling en vormt altijd de kortste weg richting algemeen geaccepteerde arbeid.
3. WerkSaam doet, als een niet-uitkeringsgerechtigde of Anw-er aanspraak wil maken op ondersteuning, binnen maximaal drie maanden een aanbod dat past binnen de kaders van deze verordening en het beschikbaar gestelde budget.
4. WerkSaam kan met de betrokkene afspraken maken over de gevolgen van het niet nakomen van afspraken of het voortijdig afbreken van een re-integratietraject.
5. Voor een nugger van 27 jaar of ouder zet WerkSaam geen re-integratievoorziening in als het (netto) inkomen van de aanvrager en diens partner samen hoger is dan anderhalf keer de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Het vermogen van de aanvrager en diens partner samen mag niet hoger zijn dan het toepasselijke vrij te laten vermogen (1).
6. Voor een nugger onder de 27 jaar geldt dat WerkSaam een voorziening kan weigeren als het (netto) inkomen van de aanvrager en diens partner samen hoger is dan anderhalf keer de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Het vermogen van de aanvrager en diens partner samen mag niet hoger zijn dan twee keer het toepasselijke vrij te laten vermogen (2).

(1) + (2) = Het toepasselijk vrij te laten vermogen staat in artikel 34, lid 3 van de Participatiewet.

Artikel 17. Ten onrechte of teveel verstrekte re-integratiemiddelen

1. Als blijkt dat WerkSaam ten onrechte of te veel re-integratiekosten heeft betaald. Kan WerkSaam de ontvanger verzoeken de te veel verstrekte middelen terug te betalen.
2. De kosten hoeven niet terugbetaald als het bedrag lager is dan € 50,00.

Artikel 18. Hardheidsclausule

Als deze verordening niet of niet naar redelijkheid voorziet, kan WerkSaam in bijzondere gevallen in het voordeel van de cliënt of medewerker beslissen.

Artikel 19. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze gewijzigde verordening treedt in werking op de dag na die van bekendmaking en werkt terug tot 1 juli 2018.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening WerkSaam Westfriesland.

*Vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van 12 juli 2018,
De voorzitter, D. te Grotenhuis*

De directeur, M.J. Dölle

Toelichting

Re-integratie van cliënten en medewerkers is altijd maatwerk. In deze verordening staan de voorzieningen die WerkSaam het meest inzet. Als een andere voorziening nodig is dan in deze verordening staat is dat ook mogelijk als WerkSaam vindt dat die voorziening nodig is.

Toelichting per artikel

A r t i k e l 1 en de artikel en 3 t/m 5 en 7 t/m 16 hebben geen toelichting nodig.

Artikel 2. Beleid en financiën

WerkSaam ontvangt budget vanuit de gemeenten voor re-integratie. Dit budget mag niet overschreden worden. WerkSaam kijkt per cliënt en medewerker wat nodig is voor de re-integratie. In uitzonderingssituaties kan het zijn dat werk mogelijk is, maar een voorziening zo kostbaar is, dat WerkSaam de voorziening niet inzet.

Artikel 6. Detacheringsbaan

Dit artikel gaat om medewerkers van WerkSaam.

Cliënten kunnen ook middels een detachering geplaatst worden bij een werkgever. Dit wordt niet in dit artikel geregeld. De werkgever kan ervoor kiezen om een cliënt in dienst te nemen of een payroll-organisatie in te schakelen. WerkSaam heeft hier geen beleid op, omdat de werkgever degene is die al dan niet kiest voor detacheren.

Artikel 17 Ten onrechte of teveel verstrekte re-integratiemiddelen

Het kan gaan om een re-integratievoorziening aan een cliënt, werkgever of organisatie. Voorbeelden hiervan zijn:

- voor een cliënt: een uitstroompremie, participatieplaatsvergoeding, reiskostenvergoeding
- voor een werkgever: loonkostensubsidie, vergoeding voor scholing of een werkplekaanpassing.
- voor een organisatie: een traject bij een re-integratiebureau, scholing, hulpmiddelen voor werk.

Als het te veel betaalde bedrag lager is dan € 50,00 vraagt WerkSaam dit niet terug. Dit omdat de uitvoeringskosten dan hoger zijn dan het terug te ontvangen bedrag.

Bijlage 1: het UWV protocol interne jobcoaching

De bedragen voor een interne jobcoach bij een werkgever, conform het protocol van het UWV, zijn voor 2018:

Subsidiebedrag voor interne jobcoaching voor een dienstbetrekking

Begeleidingsregimes	jaar 1	jaar 2	jaar 3 en verder
Licht	€ 2.700,00	€ 1.400,00	€ 1.400,00
Midden	€ 4.500,00	€ 2.700,00	€ 1.400,00
Intensief	€ 6.800,00	€ 4.500,00	€ 2.700,00

Subsidiebedrag voor interne jobcoaching voor een proefplaatsing

Begeleidingsregimes	
Licht	€ 500,00
Midden	€ 600,00
Intensief	€ 750,00

Als het UWV de bedragen in het protocol aanpast, doet WerkSaam dit ook.

Het UWV protocol is te vinden op www.wetten.nl:
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0036046/2015-01-01>