

## Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015

### HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

#### Beleidsregels re-integratie Participatiewet Gemeente Midden-Delfland 2015

Afdeling Inwonerszaken

november 2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Midden-Delfland

Gelet op

artikel 3, vierde lid;

artikel 6, tweede lid;

artikel 7, tweede lid;

artikel 8, tweede lid;

artikel 9, derde lid;

artikel 12, tweede lid;

artikel 13, tweede lid; en

artikel 19, tweede lid,

van de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015'; en

artikel 3, tweede lid

van de 'Verordening Tegenprestatie Participatiewet, loaw en loaz gemeente Midden-Delfland 2015'

besluit:

vast te stellen de 'Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015'

### Artikel 1 begrippen

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. Anw-gerechtigde: persoon die een nabestaanden- of halfwezenuitkering ontvangt op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw);
- b. arbeidsbeperkte: persoon van wie door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) is vastgesteld dat hij, wegens een structurele, functionele of andere beperking niet in staat is tot het verdienen van het wettelijke minimumloon;
- c. belanghebbende: persoon die overeenkomstig artikel 10 van de wet aanspraak kan maken op een voorziening;
- d. beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
- e. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Midden-Delfland;
- f. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de wet;
- g. garantiebaan: een baan die in het kader van de baanafpraak door het bedrijfsleven of overheid beschikbaar wordt gesteld voor de persoon die door het UWV is geïndiceerd als arbeidsbeperkte;
- h. loaw: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- i. loaz: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- j. loonwaarde: waarde van de prestatie die de werknemer levert op de werkvloer in verhouding tot die van een reguliere werknemer in dezelfde functie. Van toepassing is artikel 6, eerste lid onderdeel g van de wet;
- k. medische urenbeperking: door ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling niet in staat zijn om 30 uur of meer per week te werken;
- l. niet-uitkeringsgerechtigde: persoon, jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, die geen recht heeft op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de wet, of op grond van de overige wetten, zoals opgenomen in artikel 6, eerste lid onderdeel a van de wet. Met een niet-uitkeringsgerechtigde wordt gelijkgesteld de persoon die arbeid verricht waarmee volledig in de kosten van het bestaan kan worden voorzien, doch waarvoor een vorm van subsidie aan de werkgever wordt verleend. Van toepassing is artikel 10, tweede lid van de wet;

- m. participatieplaats: een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet;
  - n. regionale toolbox: set van regionaal vastgestelde instrumenten en voorzieningen, gericht op het plaatsen van een belanghebbende bij een werkgever;
  - o. sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie;
  - p. uitkeringsgerechtigde: persoon, vanaf 18 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd, die algemene bijstand ontvangt, ingevolge de wet, de loaw of de loaz;
  - q. verordening: de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015';
  - r. voorziening: instrument dat het college kan inzetten om een belanghebbende te ondersteunen bij sociale activering, bij arbeidsinschakeling, bij de toeleiding naar werk of bij plaatsing bij een werkgever.
  - s. vrijwilligerswerk: werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving;
  - t. werkgeversvoorziening: een voorziening die kan worden toegekend aan een werkgever, die voornemens is een belanghebbende in dienst te nemen;
  - u. werknemersvoorziening: een voorziening die kan worden toegekend aan een belanghebbende, met als doel de belanghebbende voor te bereiden dan wel te plaatsen op de arbeidsmarkt;
  - v. wet: Participatiewet;
  - w. ZVW-premie: premie Zorgverzekeringswet.
2. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) of de overige in deze beleidsregels aangehaalde wetten.

## HOOFDSTUK 2 ALGEMEEN GEACCEPTEEERDE ARBEID EN ONTHEFFING VAN DE PLICHT TOT ARBEIDSINSCHAKELING

### Artikel 2 algemeen geaccepteerde arbeid

1. Algemeen geaccepteerde arbeid, zoals bedoeld in artikel 9, eerste lid onder a van de wet en artikel 37, eerste lid, onderdeel a van de loaw en de loaz, houdt in arbeid die maatschappelijk aanvaardbaar wordt geacht. Hieronder verstaat het college: arbeid zonder beperkende voorwaarden qua aard en omvang van het werk, of arbeid welke aansluit op opleiding of ervaring.
2. Tot algemeen geaccepteerde arbeid wordt niet gerekend: illegale arbeid en arbeid tegen een lager loon dan het wettelijk minimumloon.
3. Het college kan rekening houden met gewetensbezwaren, als deze persoonlijke omstandigheden zwaarwegend zijn en een onvermijdelijk conflict opleveren met de te verrichten werkzaamheden.

### Artikel 3 ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling in individuele gevallen

1. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen aan de uitkeringsgerechtigde tijdelijk een gedeeltelijke of volledige ontheffing verlenen van de plicht tot arbeidsinschakeling, zoals bedoeld in artikel 9, eerste lid onderdeel a en c van de wet en artikel 37, eerste lid onderdelen a, b, c en f van de loaw en loaz. Het college kan in ieder geval een ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling verlenen aan:
  - a. een alleenstaande ouder met de volledige zorgtaak voor een kind, jonger dan twaalf jaar. Dit kan als passende kinderopvang ontbreekt of voor het realiseren van voldoende scholing om de toekomstige zelfstandigheid van de belanghebbende te vergroten. Het college stelt de omvang van de resterende arbeidsplicht vast op basis van de belastbaarheid.
  - b. een uitkeringsgerechtigde die noodzakelijke en niet uitstelbare mantelzorg verricht voor een zorgbehoevend lid van het gezin als bedoeld in artikel 4, eerste lid van de wet, die een indicatie van de Zorgverzekeringswet of Wet langdurige zorg heeft voor ten minste tien uur per week. Voor het vaststellen van de noodzaak, omvang en duur van de ontheffing kan het college advies vragen aan een onafhankelijke externe deskundige.
  - c. een uitkeringsgerechtigde met ernstige medische of sociale belemmeringen die door een onafhankelijke externe deskundige zijn vastgesteld. Het college kan een ontheffing van de arbeidsplicht verlenen voor de mate en duur zoals opgegeven in het advies.
2. De ontheffing als bedoeld in het eerste lid duurt maximaal twaalf maanden en kan na zorgvuldig onderzoek verlengd worden met telkens maximaal twaalf maanden.
3. Bij ontheffing van de arbeidsplicht blijft de re-integratieplicht, zoals bedoeld in artikel 9, eerste lid onderdeel b en artikel 37, eerste lid onderdeel e van de loaw en loaz onverkort van toepassing.

## HOOFDSTUK 3 VOORZIENINGEN

### Artikel 4 werken met behoud van uitkering

1. Het college kan de uitkeringsgerechtigde toestaan om met behoud van uitkering activiteiten bij een werkgever te verrichten, gericht op arbeidsinschakeling, voor maximaal 24 uur per week gedurende maximaal zes maanden.
2. Indien de uitkeringsgerechtigde tegelijkertijd scholing of opleiding gaat volgen ten behoeve van de activiteiten in het eerste lid, kan de periode langer duren dan zes maanden, maar niet langer dan de duur van de scholing of opleiding.
3. Het college plaatst de uitkeringsgerechtigde uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst met de werkgever legt het college in ieder geval vast:
  - a. het doel van de activiteiten;
  - b. de wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt; en
  - c. afspraken omtrent de aansprakelijkheid gedurende de werkzaamheden.
5. Tijdens de activiteiten als bedoeld in het eerste lid, blijft sollicitatieplicht van de uitkeringsgerechtigde van kracht.

### Artikel 5 proefplaatsing

1. Het college zet de proefplaatsing zo kort mogelijk en uitsluitend in als uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid zonder proefplaatsing niet mogelijk is.
2. Voor belanghebbenden die naar verwachting binnen drie maanden kunnen uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid, duurt de proefplaatsing maximaal één maand.
3. Voor belanghebbenden die naar verwachting binnen drie tot achttien maanden kunnen uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid, duurt de proefplaatsing maximaal twee maanden.
4. Voor belanghebbenden met een arbeidsbeperking kan de proefplaatsing worden verlengd tot maximaal drie maanden, indien er een loonwaardemeting gedaan moet worden.
5. Een proefplaatsing bij dezelfde werkgever is niet toegestaan na afloop van een periode werken met behoud van uitkering, zoals bedoeld in artikel 4.

### Artikel 6 werkgeverscheque

1. De hoogte van de toe te kennen werkgeverscheque bedraagt:
  - a. maximaal € 2.250,- bij een dienstverband van ten minste 32 uur per week gedurende zes maanden;
  - b. maximaal € 4.500,- bij een dienstverband van ten minste 32 uur per week gedurende twaalf maanden.
2. De werkgeverscheque kan voor maximaal 12 (aaneengesloten) maanden ingezet worden. Dit betekent dat de werkgeverscheque als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, tweemaal kan worden verstrekt, als de belanghebbende na de eerste zes maanden aansluitend een contract aangeboden krijgt van minimaal zes maanden.
3. Indien de arbeidsovereenkomst korter duurt dan de perioden genoemd in het eerste lid en/of bij minder dan 32, maar meer dan 12 arbeidsuren per week, wordt de werkgeverscheque naar rato verstrekt.

### Artikel 7 no-riskpolis

1. Het college kan aan de werkgever, die een belanghebbende in dienst neemt op een garantiebaan een no-riskpolis via het UWV verstrekken.
2. De no-riskpolis als bedoeld in het eerste lid, stelt deze werkgever vrij van de kosten van loondoorbetaling over de periode waarin de belanghebbende die behoort tot de doelgroep baanafpraak, arbeidsongeschikt is.
3. Over de periode waarin de ziektebewaking door het UWV wordt uitgekeerd, heeft de werkgever geen recht op loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet.

### Artikel 8 jobcoaching

1. Het college kan aan een belanghebbende, die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet en/of een structurele, functionele beperking heeft als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek, begeleiding op de werkvloer toekennen in de vorm van een jobcoach.
2. Het college beoordeelt in het individuele geval of jobcoaching nodig is, welk begeleidingsregime noodzakelijk is en stemt met de werkgever en belanghebbende de wijze van jobcoaching af.
3. Bij het inzetten van de jobcoach wordt onderscheid gemaakt tussen:
  - a. de jobcoach die de gemeente zelf inzet; en

- b. de jobcoach die de werkgever betaalt/inhuurt en waarvoor hij financieel gecompenseerd wordt door middel van de 'jobcoachcheque'.
4. Het inzetten van een jobcoach via het verstrekken van een jobcoachcheque aan de werkgever, vindt uitsluitend plaats indien de belanghebbende hiermee instemt.
5. Bij de aanvraag voor de jobcoachcheque dient de werkgever inzichtelijk te maken dat de door de werkgever beoogde jobcoach:
  - a. een training heeft gevolgd om belanghebbende met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;
  - b. aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
  - c. aantoonbaar ervaring heeft met de werkzaamheden die de belanghebbende dient uit te voeren; en
  - d. voor een deel van zijn werkuren is vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
6. Het college onderscheidt voor de begeleidingsintensiteit de begeleidingsregimes 'licht' en 'midden', met elk een vast bedrag per zes maanden, ongeacht door wie de jobcoaching wordt ingezet.
7. De bedragen bij het begeleidingsniveau 'licht' zijn vastgesteld op € 2.700,- in het eerste jaar en € 1.400,- in het tweede en derde jaar, op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.
8. De bedragen bij het begeleidingsniveau 'midden' zijn vastgesteld op € 4.500,- in het eerste jaar, € 2.700,- in het tweede jaar en € 1.400,- in het derde jaar, op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.
9. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, worden de bedragen genoemd in het zevende en achtste lid naar rato verstrekt.
10. Jobcoaching wordt halfjaarlijks toegekend met als maximum van twee jaar (vier keer een half jaar). In uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld in geval van een langdurige ziekte, kan de inzet van de jobcoach met twee keer een half jaar worden verlengd. Het college beoordeelt halfjaarlijks of de inzet van de jobcoach nog noodzakelijk is.
11. Een belanghebbende die bij een andere werkgever dezelfde of andersoortige werkzaamheden gaat verrichten, kan opnieuw tot maximaal drie jaar in aanmerking komen voor een jobcoach, indien het college dit noodzakelijk acht.

#### **Artikel 9 vervoersvoorziening**

1. Het college kan aan een belanghebbende, die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet en/of een structurele, functionele beperking heeft als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek en die niet in staat is zelfstandig van en naar zijn werkplek te reizen, een vervoersvoorziening toekennen.
2. De voorwaarden om voor een vervoersvoorziening in aanmerking te komen zijn:
  - a. de noodzaak van de voorziening is vastgesteld door een deskundige van de gemeente;
  - b. er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor de duur van tenminste zes maanden en voor minimaal twaalf uur per week;
  - c. de belanghebbende als bedoeld in het eerste lid kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld op een vervoersvoorziening via de Wmo, het UWV of via een zorgverzekeraar;
  - d. de kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn; en
  - e. belanghebbende heeft de vervoersvoorziening nog niet aangeschaft.
3. Het college gaat bij het toekennen van de vervoersvoorziening uit van de goedkoopst adequate oplossing.
4. De uitgangspunten voor vervoersvoorzieningen in de geldende Beleidsregels maatschappelijke ondersteuning en het geldende Besluit maatschappelijke ondersteuning en jeugdhulp zijn leidend.

#### **Artikel 10 beschut werk**

1. Het college stelt jaarlijks vast hoeveel beschutte werkplekken er worden aangeboden en hoe deze gefaseerd worden ingevoerd.
2. Plaatsing op een beschutte werkplek is mogelijk vanaf een loonwaarde vanaf 30 procent.

#### **Artikel 11 leerwerkcheque**

1. Het college kan aan een werkgever, ten behoeve van een belanghebbende vanaf 16 tot 27 jaar, gedurende zes maanden een leerwerkcheque toekennen, indien:
  - a. de belanghebbende in bezit is van een diploma op MBO-2 t/m 4-niveau, een HBO-diploma of een WO-diploma; of
  - b. de belanghebbende leerling/schoolverlater is van het praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs en geen leerbaan kan vinden; of

- c. de belanghebbende een BBL-opleiding volgt, maar geen arbeidsovereenkomst heeft. Hiervoor geldt dat de leerwerkcheque alleen kan worden toegekend na een advies van de stagebegeleider.
2. Indien de belanghebbende een andere stagevergoeding ontvangt, bestaat geen recht op de leerwerkcheque.
3. De hoogte van de vergoeding aan de werkgever van een belanghebbende van 16 of 17 jaar oud bedraagt € 300,- per maand gedurende zes maanden, gebaseerd op een werkweek van 32 uur. De werkgever van deze belanghebbende betaalt de belanghebbende gedurende zes maanden € 400,- netto per maand en draagt loonheffing en ZVW-premie af. Indien de omvang van de stage op individuele gronden lager wordt vastgesteld, worden de bedragen naar rato verstrekt.
4. De hoogte van de vergoeding aan de werkgever van een belanghebbende van 18 tot 27 jaar oud bedraagt € 500,- per maand gedurende zes maanden, gebaseerd op een werkweek van 32 uur. De werkgever van deze belanghebbende betaalt de belanghebbende gedurende zes maanden € 600,- netto per maand en draagt loonheffing en ZVW-premie af. Indien de omvang van de stage op individuele gronden lager wordt vastgesteld, worden de bedragen naar rato verstrekt.
5. In geval van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, kan de leerwerkcheque eenmalig met vier maanden worden verlengd tot in totaal tien maanden.

## HOOFDSTUK 4 ALGEMENE BEPALINGEN TEN AANZIEN VAN VOORZIENINGEN

### Artikel 12 eigen bijdrage

1. Het college legt aan niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-gerechtigden van 27 jaar en ouder, die een voorziening ontvangen, gericht op het toeleiden naar de arbeidsmarkt, een eigen bijdrage op.
2. Bij de vaststelling van de hoogte van de eigen bijdrage, wordt aangesloten bij de draagkrachtsystematiek zoals deze gehanteerd wordt voor de bijzondere bijstand.

### Artikel 13 regionale toolbox

1. Het college kan regelingen en/of subsidies aan werkgevers toekennen gericht op de arbeidsinschakeling van belanghebbenden.
2. De voorwaarden waaronder de voorzieningen gericht op het plaatsen van de belanghebbende bij de werkgever worden ingezet zijn, voor zover niet vastgelegd in deze beleidsregels, nader uitgewerkt in de regionale toolbox van de arbeidsmarktregio's Haaglanden en Zuid-Holland Centraal.
3. Bij het inzetten van werkgeversvoorzieningen gaat het college uit van de meest recente versie van de regionale toolbox zoals deze is vastgesteld in de regio.

## HOOFDSTUK 5 TEGENPRESTATIE EN VRIJWILLIGERSWERK

### Artikel 14 additionaliteit

1. Het college hanteert de volgende voorwaarden van additionaliteit, waaraan de tegenprestatie en vrijwilligerswerk moeten voldoen:
  - a. het mag niet gaan om activiteiten waarvoor een ander persoon bij dezelfde werkgever loon ontvangt, of waarvoor het afgelopen jaar nog iemand loon ontvangen heeft;
  - b. er mag voor de gevraagde werkzaamheden geen reguliere vacature verdrongen worden;
  - c. het gaat om werkzaamheden die anders niet, of significant minder vaak gedaan worden;
  - d. de werkzaamheden mogen niet gedaan worden bij commerciële bedrijven; en
  - e. er mogen geen resultaatsverplichtingen worden opgelegd aan degene die de werkzaamheden verricht.
2. Het college toetst of aan de voorwaarden van additionaliteit wordt voldaan.

## HOOFDSTUK 6 SLOTBEPALINGEN

### Artikel 15 inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden met ingang van de eerste dag na die van de bekendmaking in werking en werken terug tot en met 1 januari 2015.

### Artikel 16 hardheidsclausule

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

### **Artikel 17 citeertitel**

Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015'.

### **ALGEMENE TOELICHTING**

In de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015' is opgenomen dat het college nadere regels stelt over:

- wat verstaan wordt onder zorgtaken;
- het werken met behoud van uitkering;
- de proefplaatsing;
- de werkgeverscheque;
- de no-riskpolis;
- werkvoorzieningen;
- de aard, inhoud en omvang van voorzieningen, voor zover deze regels niet opgenomen zijn in de verordening; en
- de eigen bijdrage re-integratievoorzieningen voor niet-uitkeringsgerechtigden.

Daarnaast acht het college het van belang vast te leggen:

- wat verstaan wordt onder algemeen geaccepteerde arbeid; en
- in welke situaties een (tijdelijke) ontheffing kan worden verleend voor de plicht tot arbeidsinschakeling.

Tot slot is ook in de 'Verordening Tegenprestatie Participatiewet, loaw en loaz gemeente Midden-Delfland 2015' opgenomen dat het college het beleid ten aanzien van de tegenprestatie nader uitwerkt in beleidsregels.

De 'Beleidsregels re-integratie gemeente Midden-Delfland 2015' voorzien hierin.

### **ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

#### **Artikel 1 begrippen**

De begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader zijn omschreven, hebben een gelijklopende betekenis als in de Participatiewet, loaw, loaz, Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de gemeentewet.

#### **Artikel 2 algemeen geaccepteerde arbeid**

Het college beschouwt zowel (al dan niet tijdelijk) regulier betaald werk als betaald werk met een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet als algemeen geaccepteerde arbeid. De beloning is niet lager dan het wettelijk minimumloon of het naar rato van de arbeidsduur daarvan afgeleide bedrag, tenzij sprake is van een lagere loonwaarde die gecompenseerd wordt door middel van loonkostensubsidie.

Illegaal werk behoort niet tot algemeen geaccepteerde arbeid. Werkzaamheden in- of in verband houdende met prostitutie en coffeeshops wordt eveneens niet tot algemeen geaccepteerde arbeid gerekend, behoudens die gevallen waarbij sprake is van een legale beroepsuitoefening die uit vrije wil is gekozen. Als de belanghebbende een beroep doet op zwaarwegende gewetensbezwaren als bedoeld in het derde lid, dient de belanghebbende dit zelf aan te dragen door middel van objectieveerbare en verifieerbare gegevens. Voor zover sprake is van aannemelijke zwaarwegende gewetensbezwaren wordt in samenspraak met de klantmanager en de belanghebbende naar een alternatief gezocht.

#### **Artikel 3 ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling**

In dit artikel is vastgelegd in welke situaties het college aan de belanghebbende tijdelijk een gedeeltelijke of volledige ontheffing kan verlenen van de plicht tot arbeidsinschakeling.

Ontheffing van de arbeidsplicht voor alleenstaande ouders met een volledige zorgtaak voor een kind, jonger dan vijf jaar is vastgelegd in artikel 9a van de wet. Het college verleent in deze situatie ontheffing van de arbeidsplicht conform het gestelde in de wet, indien de alleenstaande ouder daarom vraagt.

Voor alleenstaande ouders met de volledige zorgtaak voor een kind ouder dan vijf jaar doch jonger dan twaalf, kan het college ontheffing verlenen van de plicht tot arbeidsinschakeling. Hierbij maakt het college een individuele afweging. Het college kan bijvoorbeeld bepalen dat de alleenstaande ouder arbeid niet hoeft te accepteren, wanneer de werk- en reistijden niet te combineren zijn met de zorg voor het kind en zolang dit probleem niet op te lossen is met het aanbieden van een voorziening, zoals kinderopvang. Onder passende kinderopvang verstaat het college dagopvang, tussenschoolse opvang en buitenschoolse opvang, aansluitend op de schooltijden. De opvang moet beschikbaar zijn:

- binnen de gemeentegrenzen; of
- op maximaal 1 kilometer van de gemeentegrens (Den Hoorn – Delft of Maasland – Maasvluis);
- of in de plaats waar de alleenstaande ouder werkt c.q. het re-integratie en/of scholingstraject volgt.

In het eerste lid, onderdeel b is vastgelegd dat het college tijdelijk ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling kan verlenen, indien de belanghebbende mantelzorg verricht. Dit kan alleen bij mantelzorg voor een zorgbehoevend gezinslid met een indicatie van de Zorgverzekeringswet of de Wet langdurige zorg voor tenminste tien uur per week. Artikel 4, eerste lid onderdeel c van de wet schrijft hierbij voor wie tot het gezin behoort. Voor de vaststelling van de noodzaak, duur en omvang van de tijdelijke ontheffing, kan het college onafhankelijk advies aanvragen bij een externe deskundige. Dit kan het college doen wanneer het vaststellen van de noodzaak tot het verrichten van mantelzorg een probleem oplevert, bijvoorbeeld in die gevallen waarbij wel een persoonsgebonden budget (PGB) is toegekend, maar niet te gelde wordt gemaakt.

De ontheffing vindt in redelijkheid plaats, waarbij de uren die moeten worden besteed aan de mantelzorg in relatie moeten staan tot de resterende arbeidsuren, uitgaande van een 36-urige werkweek.

Medische en/of sociale belemmeringen zijn op zich geen reden voor een ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling. Ook hierbij dient een individuele afweging te worden gemaakt. Welke mogelijkheden heeft de belanghebbende nog om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten? Hierbij moet rekening gehouden worden met de belemmeringen (bijvoorbeeld rugbesparende arbeid, aanpassing van de werkplek en dergelijke). Om zeker te zijn van een juiste, individuele beoordeling zal het college in de regel gebruik maken van de adviezen van onafhankelijke externe deskundigen.

Indien op medische en/of sociale gronden een tijdelijke ontheffing wordt verleend, kan de belanghebbende op grond van artikel 55 van wet nadere verplichtingen opgelegd krijgen die strekken tot arbeidsinschakeling, zoals het zich onder behandeling laten stellen van een arts, psycholoog of een afkickcentrum.

#### **Artikel 4 werken met behoud van uitkering**

Dit artikel biedt de kaders waarbinnen het college het werken met behoud van uitkering kan toestaan. Het doel van het toestaan van werken met behoud van uitkering is om een positieve bijdrage te leveren aan de positie van de uitkeringsgerechtigde op de arbeidsmarkt. De werkplek dient dan ook gericht te zijn op arbeidsinschakeling, waar mogelijk bij de werkgever die de werkplek aanbiedt.

Het college dient er daarnaast zorg voor te dragen dat er geen sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt. Met andere woorden: het mag niet gaan om een reguliere werkplek waarvoor een reguliere vacature openstaat of gedurende zes maanden voorafgaand aan de plaatsing een reguliere vacature heeft opengestaan. Ook mag door het inzetten van dit instrument de concurrentiepositie van de betreffende werkgever niet onverantwoord worden beïnvloed.

#### **Artikel 5 proefplaatsing**

De proefplaatsing verschilt in zoverre van het werken met behoud van uitkering, dat de proefplaatsing plaatsvindt bij een werkgever, die daadwerkelijk de intentie heeft de betreffende belanghebbende een dienstverband aan te bieden. Het uitgangspunt is dat de proefplaatsing niet langer duurt dan strikt noodzakelijk. Indien de belanghebbende op grond van artikel 4, eerste lid gewerkt heeft met behoud van uitkering bij dezelfde werkgever als waar hij het dienstverband aangaat, is een proefplaatsing niet mogelijk.

#### **Artikel 6 werkgeverscheque**

De werkgeverscheque is een subsidievorm, die het college kan inzetten bij plaatsing van niet direct bemiddelbare belanghebbenden bij een reguliere werkgever. Het maakt in principe niet uit wat de werkgever feitelijk met deze extra middelen doet. De werkgever kan het geld gebruiken voor scholing, extra begeleiding of bijvoorbeeld ter compensatie van (tijdelijke) verminderde arbeidscapaciteit. In dit artikel zijn de bedragen vastgelegd en nadere voorwaarden gesteld. De werkgeverscheque is niet stapelbaar met de wettelijke loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid onderdeel e van de wet.

#### **Artikel 7 no-riskpolis**

Vanaf 2016 wordt de no-riskpolis voor de doelgroep banenafpraak naar verwachting wettelijk geharmoniseerd en landelijk uitgevoerd. Het kabinet heeft een wetsvoorstel in voorbereiding om de no-riskpolis voor deze doelgroep vanaf 2016 voor de duur van vijf jaar uit te laten voeren door het UWV. Voor 2015 hebben de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en het UWV een landelijk kader afgesproken voor de no-riskpolis ten behoeve van de gemeentelijke doelgroep banenafpraak. Werkgevers kunnen (met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2015) belanghebbenden uit deze doelgroep ziek melden bij het UWV en een aanvraag voor een no-riskpolis indienen. Het UWV voert de no-riskpolis namens de gemeente uit en berekent de kosten van de voorziening door aan het college.

De loonkostensubsidie over de ziekteperiode dient door het college te worden stopgezet, om te voorkomen dat de werkgever gedurende de ziekteperiode zowel de loonkostensubsidie als de ziekteuitkering ontvangt.

### **Artikel 8 jobcoaching**

Een jobcoach biedt (intensieve) begeleiding aan een werknemer op de werkplek. De jobcoach kan ingezet worden bij een belanghebbende uit de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, onderdeel e van de wet. De inzet van de jobcoach is voor de werkgever kosteloos. Bij het inzetten van een jobcoach wordt onderscheid gemaakt tussen:

- een jobcoach die door de gemeente wordt ingezet; en
- een jobcoach die de werkgever betaalt/inhuurt en waarvoor de werkgever een financiële compensatie ontvangt van de gemeente.

De jobcoach wordt toegekend aan de belanghebbende. Grotere werkgevers huren echter vaak ten behoeve van meerdere werknemers zelf een jobcoach in of hebben deze in dienst. Dit om te voorkomen dat er meerdere jobcoaches op de werkvloer lopen. In dergelijke situaties kan, mits de belanghebbende hiermee instemt, gekozen worden voor het verstrekken van een financiële vergoeding aan de werkgever (de jobcoachcheque).

In 2014 is door de G4 (Amsterdam, Utrecht, Den Haag en Rotterdam) intensief overleg gepleegd met het UWV om werkgevers een eenduidig basisaanbod te kunnen bieden. In navolging van de in de G4 gemaakte afspraken is ook regionaal (binnen arbeidsmarktregio Haaglanden en Zuid-Holland-Centraal) afgesproken het bestaande beleid van het UWV inzake de jobcoach te volgen, behoudens de intensiteit van de inzet van de jobcoach die door het UWV wordt ingezet. Reden hiervoor is dat deze intensiteit voor de gemeente wegens de hoge kosten onbetaalbaar is. In dit artikel zijn de voorwaarden vastgelegd waartegen de jobcoach kan worden ingezet.

### **Artikel 9 vervoersvoorziening**

Als een belanghebbende door een structurele, functionele beperking niet zelfstandig kan reizen, kan het college ten behoeve van het woon-werkverkeer een vervoersvoorziening verstrekken. De vervoersvoorziening in de Participatiewet wordt in Midden-Delfland afgestemd met de vervoersvoorzieningen die vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) worden verstrekt. Bij de vervoersvoorziening in het kader van de Participatiewet wordt uitgegaan van het principe 'goedkoopst adequaat'. Waar mogelijk wordt tevens aansluiting gezocht bij de vervoersvoorziening van het SW-bedrijf of het leerlin-  
genvervoer.

In artikel 13, tweede lid van de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015' is opgenomen dat het college ook nadere regels stelt over:

- hulpmiddelen voor de belanghebbende met een visuele of motorische handicap;
- hulpmiddelen voor het geschikt maken van de arbeidsplaats;
- voorzieningen ten behoeve van de productie- en werkmethoden; en
- de op de individu afgestemde hulpmiddelen.

Het verstrekken van meeneembare voorzieningen, zoals een aangepaste bureaustoel, toetsenbord en dergelijke wordt landelijk uitgevoerd. Dit geldt ook voor de intermediaire voorziening 'doventolk'. Voor de organisatie van andere hulpmiddelen, zoals voor slechtziende, bestaan (nog) geen landelijke afspraken. Binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden is besloten in ieder geval in 2015 ervaring op te doen met deze voorzieningen. Voor zover er regelgeving is voor deze voorzieningen, is dit opgenomen in de regionale toolbox.

### **Artikel 10 beschut werk**

Het college kan op grond van artikel 10b van de wet de voorziening beschut werk inzetten, indien de belanghebbende door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig heeft, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt, ook niet met de inzet van extra voorzieningen vanuit de gemeente of het UWV. Wel dient de belanghebbende loonvormende arbeid te kunnen verrichten. Hiermee onderscheidt beschut werk zich van de dagbesteding, waarbij geen sprake is van loonvormende arbeid, maar wat zich richt op het structureren van de dag en op het oefenen van vaardigheden om de zelfredzaamheid te vergroten.

Het college stelt jaarlijks het aantal in te vullen beschutte werkplekken vast. Voor 2015 en 2016 wordt gewerkt volgens het regionaal vastgestelde uitgangspunt: invulling conform Rijkstaakstelling en zo budgetneutraal mogelijk. Concreet betekent dit dat in 2015 en 2016 nog geen beschutte werkplek wordt ingericht. Deze jaren worden gebruikt om de voorziening Beschut werk voor de daaropvolgende jaren nader vorm te geven.

### **Artikel 11 leerwerkcheque**

Het college kan aan de werkgever, die een belanghebbende tot 27 jaar een leerwerkstage of leerbaan (in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg/BBL) aanbiedt, een leerwerkcheque verstrekken, als tegemoetkoming voor de (stage)vergoeding die de werkgever aan de belanghebbende moet betalen. Het eerste lid omschrijft de doelgroep die voor de leerwerkcheque in aanmerking komt. Belanghebbenden



met een HAVO of VWO-diploma komen niet in aanmerking voor een leerwerkcheque. Van hen wordt verwacht dat zij doorstuderen.

In de hoogte van de vergoeding wordt onderscheid gemaakt in leeftijd. Voor belanghebbenden van 18 tot 27 jaar bedraagt de vergoeding aan de werkgever € 500,- per maand. De werkgever betaalt de belanghebbende maandelijks € 600,- stagevergoeding (inclusief vakantiegeld) en draagt loonheffing en ZVW-premie af. Bij elkaar kost het de werkgever circa € 700,- per maand tegenover een vergoeding van € 500,- via de gemeente. Voor jongeren tussen de 16 en 18 jaar oud bedraagt de vergoeding aan de werkgever € 300,- per maand. De werkgever betaalt de belanghebbende maandelijks € 400,- (inclusief vakantietoeslag) en draagt loonheffing en ZVW-premie af. Door voor jongeren onder de 18 jaar een lagere vergoeding te verstrekken, wordt verkomen dat de stagevergoeding hoger is dan het wettelijk minimum jeugdloon.

De leerwerkcheque wordt verstrekt op basis van een leerwerkovereenkomst/stageovereenkomst van zes maanden. Als de leerwerkcheque wordt ingezet ten behoeve van een BBL-plek, kan de duur van de leerwerkcheque verlengd worden tot maximaal 10 maanden (een (1) schooljaar).

### **Artikel 12 eigen bijdrage**

Het college legt een eigen bijdrage op, wanneer zij een niet-uitkeringsgerechtigde of een Anw-gerechtigde van 27 jaar of ouder een voorziening, gericht op het toeleiden naar de arbeidsmarkt aanbieden. Hierbij moet men bijvoorbeeld denken aan een re-integratietraject bij Werkse! of een kortdurend scholingstraject, gericht op werk. Door het heffen van een eigen bijdrage voor een voorziening stimuleert het college dat zij het re-integratie- of scholingstraject ook afmaken.

Voor de hoogte van de eigen bijdrage wordt aangesloten bij de draagkrachtberekening voor de bijzondere bijstand, zoals vastgelegd in de geldende beleidsregels bijzondere bijstand van de gemeente.

### **Artikel 13 regionale toolbox**

De wetgever heeft bepaald dat binnen elke arbeidsmarktregio een set aan basisvoorzieningen moet komen, voor ondersteuning aan werkgevers en belanghebbenden bij de plaatsing op een baan. Midden-Delfland maakt samen met de gemeenten Delft, Den Haag, Rijswijk en Westland onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Haaglanden. Binnen de arbeidsmarktregio is het geheel aan voorzieningen die aan werkgevers kunnen worden toegekend, gezamenlijk vormgegeven in de regionale toolbox. Hierbij is tevens de afstemming gezocht met de aangrenzende arbeidsmarktregio Zuid-Holland-Centraal (ZHC) en zijn de voorzieningen waar mogelijk afgestemd met de voorzieningen van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

De voorwaarden waaronder de voorzieningen, genoemd in de artikelen 5 tot en met 9 van deze beleidsregels worden ingezet zijn, voor zover niet vastgelegd in de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015' en deze beleidsregels, vastgelegd in deze regionale toolbox. De regio werkt sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 met de toolbox en de ervaring van de afgelopen maanden leert dat de inhoud op details af en toe wijzigt, indien de uitvoeringspraktijk in de regio daarom vraagt. Deze wijzigingen worden regionaal afgestemd en geaccordeerd in het bovenregionale hoofdenoverleg van het Regionaal Platform Arbeidsmarkttoeleiding (RPA). Door vast te leggen dat bij de inzet van voorzieningen, de voorwaarden gelden zoals deze zijn vastgelegd in de meest recente en regionaal vastgestelde toolbox, blijft het beleid ten aanzien van de inzet van deze instrumenten actueel en regionaal gelijk.

### **Artikel 14 additionaliteit**

De wet bepaalt dat de omvang van de werkzaamheden die het college oplegt in het kader van de tegenprestatie, beperkt is. Op deze wijze wordt voorkomen dat er sprake is van een gelijkenis met een arbeids-overeenkomst. In de 'Verordening Tegenprestatie Participatiewet, loaw en loaz gemeente Midden-Delfland 2015' is daarom opgenomen dat de tegenprestatie een omvang heeft van gemiddeld acht uur per week gedurende maximaal drie maanden. De tegenprestatie kan jaarlijks worden opgelegd. Het college ziet er op toe dat de werkzaamheden, in het kader van de tegenprestatie en vrijwilligerswerk, additionele werkzaamheden betreft. In dit artikel is vastgelegd waaraan deze werkzaamheden moeten voldoen.

### **Artikel 15 inwerkingtreding**

De voorzieningen met betrekking op het plaatsen van belanghebbenden bij een werkgever, zijn regionaal afgestemd en opgenomen in de regionale toolbox. Op 23 december 2014 heeft het college beslist de voorzieningen uit deze toolbox – vooruitlopend op de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015' en deze beleidsregels – in te zetten. De artikelen die opgenomen zijn in hoofdstuk twee van deze beleidsregels zijn gebaseerd op de regionale toolbox of op bestaand beleid. De overige artikelen zijn gebaseerd op de bestaande werkwijzen. Deze beleidsregels treden daarom met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2015 in werking.

### **Artikel 16 hardheidsclausule**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

**Artikel 17 citeertitel**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.