

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet/IOAW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2016

Het college van B&W heeft op 4 november 2015 de beleidsregels Re-integratie Participatiewet 's-Hertogenbosch 2016 vastgesteld. Deze treden in werking op 1 januari 2016.

De beleidsregels zijn te vinden op de gemeentelijke website (www.s-hertogenbosch.nl) onder "Stad en bestuur", en vervolgens onder "Verordeningen en regelgeving".

Het college van burgemeester en wethouders van 's-Hertogenbosch, Gelezen het voorstel met reg.nr. 5232660, gelet op de artikelen 6, 7, 8a en 10 van de Participatiewet, de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW), de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de artikelen 10.1, 4.81 en 4.84 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb), gelet op artikel 2, 3, 4, 6, en 7 van de Re-integratieverordening Participatiewet/IOAW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2016 zoals vastgesteld door de raad in de vergadering van 15 december 2015, Besluit tot vaststelling van de volgende beleidsregels:

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet/IOAW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2016

De secretaris,
Mr.drs. I.A.M. Woestenberg
De burgemeester,
Mr.dr. A.G.J.M. Rombouts

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in artikel 1 van de Verordening Re-integratie Participatiewet/IOAW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2016 zijn in deze beleidsregels van overeenkomstige toepassing. Voor het overige wordt verstaan onder:
 - a. **grote afstand tot de arbeidsmarkt:** deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen anderhalf jaar;
 - b. **korte afstand tot de arbeidsmarkt:** deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen anderhalf jaar;
 - c. **voorziening:** de re-integratie instrumenten die het college kan inzetten en waarvan de inzet noodzakelijk wordt geacht om de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie te bevorderen;
 - d. **traject:** de aaneenschakeling van re-integratie instrumenten, welke met de belanghebbende is overeengekomen, dan wel door het college aan de belanghebbende is opgelegd ter bevordering van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
 - e. **arbeidsovereenkomst:** een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Met een arbeidsovereenkomst wordt gelijk gesteld, een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht en een overeenkomst waarbij de belanghebbende gedetacheerd wordt bij een organisatie in de collectieve of marktsector;

Artikel 2. Vorm van de ondersteuning

1. Burgemeester en wethouders organiseren de ondersteuning en voorzieningen zodanig dat een samenhangend aanbod van arbeidstoeleiding met verschillende productgroepen met daarin voorzieningen ontstaat, die recht doet aan de diversiteit van de doelgroep en de vraag van de markt.
2. Onder ondersteuning wordt verstaan:
 - a. het onderzoek naar en verslag over de mogelijkheden van de bijstandsgerechtigde met als doel een effectief re-integratie traject uit te zetten (de diagnose);
 - b. het uitvoeren, organiseren, aan-, bijsturen en begeleiden van het op basis van de diagnose gekozen traject (het trajectmanagement).

Artikel 3. Werkervaring

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats aanbieden gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep, en
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is, naast het aanleren en ontwikkelen van elementaire werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring en en/of het opdoen of behouden van werkritme, uitstroom uit de uitkering.
3. Aanbieding van een werkervaringsplaats vindt plaats gedurende maximaal 32 uur per week voor een periode van 3 maanden, met een eenmalige mogelijkheid tot een verlenging van 3 maanden.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 4. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 5. Proefplaatsing

1. Het college kan een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden indien dit naar de mening van het college noodzakelijk is voor de inschakeling in de arbeid.
2. De proefplaatsing is gericht op het verkrijgen van een reguliere detachings- of arbeidsovereenkomst bij een werkgever. De werkgever spreekt bij aanvang van de proefplaatsing de intentie uit om bij gebleken geschiktheid en voldoende werkzaamheden de bijstandsgerechtigde een detachings- of arbeidsovereenkomst aan te bieden.
3. De proefplaatsing wordt aangeboden gedurende maximaal 40 uur per week voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. De bijstandsgerechtigde ontvangt geen beloning en er wordt geen arbeidsovereenkomst aangegaan met de bijstandsgerechtigde.
4. Er kan tijdens de proefplaatsing een loonwaardemeting worden uitgevoerd.
5. Met de werkgever en de bijstandsgerechtigde wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten waarin het doel, de duur en omvang, de taken en verplichtingen, de bijdrage van de werkgever in de kosten en de overige gemaakte afspraken worden vastgelegd.
6. Een proefplaatsing kan niet worden ingezet wanneer voor dezelfde persoon bij dezelfde werkgever artikel 3 is ingezet.

Artikel 6. Detachering en uitzenden

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Aan de werkgever wordt een detachingsvergoeding in rekening gebracht rekening houdend met de vastgestelde loonwaarde van de werknemer

Artikel 7. Aan de Slag

1. Het college kan iedere werkzoekende die een uitkering aanvraagt maximaal vier dagdelen per week werk aanbieden voor de duur van maximaal 6 maanden.
2. Aan de Slag is gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt, het opdoen of behouden van werkritme en het in beeld brengen van competenties en vaardigheden.
3. Aan de slag is een voorziening die gericht is op arbeidsinschakeling.

Artikel 8. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

- a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van achttien tot zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 9. Persoonlijke ondersteuning

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Voor persoonlijke ondersteuning op de werkplek kan het college maximaal de volgende vergoedingen aan de werkgever ter beschikking stellen:
 - 1e jaar: maximaal 6% van het dienstverband
 - 2e jaar: maximaal 4% van het dienstverband
 - 3e jaar: maximaal 2,5% van het dienstverband
 - 4^e jaar: 0%
3. Voor persoonlijke ondersteuning geldt een uurtarief van maximaal € 70,- ex BTW.
4. Gaat een werknemer naar een andere werkgever? Dan beginnen de begeleiding en de vergoeding daarvoor opnieuw.
5. De vergoeding eindigt als:
 - de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt;
 - de werknemer niet meer tot de doelgroep behoort of;
 - de begeleiding op de werkplek onvoldoende is.

Artikel 10. Low-riskpolis

1. Het college biedt een werkgever een Low-riskpolis aan als:
 - a. de werkgever voor ten minste de duur van zes maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;
 - b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep, artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
 - c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft en de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
 - d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is; en
 - e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. De Low-riskpolis biedt de werkgever in elk geval met inachtneming van een eigen risico van twee weken per ziektemelding, een vergoeding van de loonschade gedurende de ziekteperiode van de werknemer tot het einde van de dekkingsduur, ter hoogte van maximaal het loon dat de werkgever op grond van artikel 7:629 lid 1 Burgerlijk Wetboek verplicht zou zijn te betalen.
3. De vergoeding als bedoeld in bovenstaand lid zal verrekend worden met de door de gemeente verstrekte loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet, zodanig dat de som van de loonkostensubsidie en aanvullende vergoeding voor de loonschade even hoog is als de hoogte van de vergoeding als bedoeld in bovenstaand lid.
4. De vergoeding van de loonschade (dekkingsduur) loopt niet langer door dan de duur van de overeengekomen arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
5. Het college vergoedt de Low-riskpolis tot 5 jaar na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

Artikel 11. Indienstnemingsvergoeding kwetsbare werknemers

1. Het college kan een indienstnemingsvergoeding verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. Voor indienstnemingsvergoeding gelden de volgende voorwaarden:

- De indienstnemingsvergoeding kan worden verleend tot een bedrag van maximaal € 1.000,- per maand gedurende de periode van de overeengekomen arbeidsovereenkomst naar rato van maximaal 36 uur maar maximaal 9 maanden
 - Bij voortijdige beëindiging van het dienstverband wordt de vergoeding bepaald naar rato van het aantal gewerkte maanden.
 - De indienstnemingsvergoeding kan voor een bijstandsgerechtigden eens per twee jaar worden ingezet.
3. De werkgever kan de indienstnemingsvergoeding onder andere inzetten voor:
- a. Scholing
 - a. Begeleiding
 - a. Loonkosten
4. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:
- a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende 12 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden; of
 - b. geen startkwalificatie bezit of;
 - c. ouder is dan 55 jaar.
5. Deze vergoeding wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen.

Artikel 12. Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan
 - a. een langdurig werkloze die uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
 - b. een langdurig werkloze die gedeeltelijk uitstroomt uit de uitkering door werkaanvaarding doordat de persoon tijdelijk of blijvend is aangewezen op deeltijdwerk en werkzaam is in een dienstbetrekking met een omvang van ten minste 16 uur per week.
2. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest.
3. De premie bedraagt € 250,- en wordt toegekend in de 7e maand na de indiensttreding.

Artikel 13. Intrekken oude beleidsregels overgangsrecht

1. De Beleidsregels werk Wwb gemeente 's-Hertogenbosch 2014 worden ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Beleidsregels werk Wwb gemeente 's-Hertogenbosch 2014, die moet worden beëindigd op grond van deze beleidsregels, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Beleidsregels werk Wwb gemeente 's-Hertogenbosch 2014 voor de duur van de ingezette voorziening, doch niet langer 12 maanden
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De beleidsregels werk Wwb gemeente 's-Hertogenbosch 2014 blijven van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.
5. Met ingang van 1 januari 2016 worden de beleidsregels Re-integratie Participatiewet/IO-AW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2015 ingetrokken.

Artikel 14. Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden.

1. Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze verordening in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze verordening, afwijken van deze verordening.
2. In alle gevallen waarin deze verordening niet voorziet beslist het college.

Artikel 15. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2016.

Artikel 16. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: "Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 's-Hertogenbosch 2016."

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het college van B&W van de gemeente 's-Hertogenbosch op 4 november 2015.

Toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 3. Werkervaring

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages (lees werkervaringsplaats) weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doel van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkervaring kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. Op de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 4. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen wordt participatie met een re-integratie doelstelling ingezet.

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt. Sociale activering is hierdoor ook anders dan een Participatieplaats (artikel 10a Participatiewet) waar vooral de nadruk ligt op het leren werken of (opnieuw) wennen aan collega's.

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 4, eerste lid). Voor de verplichting om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten

van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Artikel 5. Proefplaatsing

Een proefplaatsing kan worden ingezet zodat werkgever en werknemer elkaar wederzijds kunnen leren kennen. Na een proefplaatsing weten beide partijen wat ze van de ander mogen verwachten, dit vergroot de kans op het succesvol aangaan van een arbeidsovereenkomst. In de periode van de proefplaatsing kan ook de loonwaarde van de persoon worden gemeten. Op deze manier kan vóór het aangaan van een arbeidsovereenkomst op objectieve manier vastgesteld worden hoe hoog de inzet van loonkosten-subsidie moet zijn.

Artikel 6. Detachering

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleen-vergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inleener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 7. Aan de Slag

Aan de slag is een voorziening waarin betrokken persoon 4 dagdelen per week gaat werken na het aanvragen van een uitkering. Tijdens het traject kan de persoon ook diverse trainingen, volgen zoals bijvoorbeeld sollicitatietraining. Ook wordt hij door individuele gesprekken ondersteunt in de zoektocht naar werk. Deze dienstverlening biedt mensen direct na het aanvragen van een uitkering een intensieve begeleiding naar werk. Dit vergroot de kans op het vinden van een baan.

Door dit intensieve traject krijgen we ook een zeer goed beeld van de persoon. Dit is handig bij verdere ondersteuning wanneer het niet lukt om zelf een baan te vinden.

Artikel 8. Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 9. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 10 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook 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.

Artikel 10. Low-riskpolis

Omdat niet iedereen van de doelgroep zoals genoemd in lid 1 sub c tot de doelgroep banenafpraak behoort kan voor de doelgroep zonder indicatie banenafpraak geen gebruik worden gemaakt van de landelijke No-riskpolis.

De No-riskpolis is een (landelijke) verzekering, uitgevoerd door het UWV, waarvoor de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft en ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt in aanmerking komt.

De No-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

In aanvulling op de landelijke afspraken stellen wij voor de doelgroep zonder indicatie banenafpraak een gemeentelijke Low-riskpolis in.

Een ander belangrijk verschil, naast de doelgroep, is de eigen risico periode van twee weken per ziektemelding voor de werkgever.

In lid 2 staat dat de hoogte van de vergoeding gedurende maximaal 2 jaar 70% van het vastgestelde loon bedraagt. Gedurende het eerste jaar is dit nooit minder dan de hoogte van het minimumloon; op basis van cao-afspraken kan de hoogte zelfs maximaal 100% van het vastgestelde loon zijn. Gedurende het tweede jaar is dit maximaal 70% van het vastgestelde loon; dit kan minder zijn dan het minimumloon. De werkgever kan tot 5 jaar na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever een beroep doen op de Low-riskpolis. Hiermee sluiten we aan op de periode van de No-riskpolis van het UWV.

Artikel 11. Indienstnemingsvergoeding kwetsbare werknemers

Dit artikel bevat regels ten aanzien van het verstrekken van een indienstnemingsvergoeding aan werkgevers die een kwetsbare werknemer in dienst nemen.

Om verwarring te voorkomen; dit betreft niet de wettelijk geregelde loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking, als bedoeld in de artikelen 6, eerste lid, onderdeel e, 10c en 10d van de Participatiewet. Het betreft een gemeentelijk instrument dat een werkgever net een extra stimulans kan bieden om een kwetsbare werknemer een kans te bieden. Deze vergoeding kan onder andere voor scholing, begeleiding en/of loonkosten worden ingezet. Het is aan de werkgever om te bepalen welke inzet de kans op een succesvolle arbeidsrelatie het meest vergroot.

In het vierde lid wordt bepaald wat moet worden verstaan onder kwetsbare werknemer. Dit zijn mensen die door omstandigheden, zoals langdurige werkloosheid, leeftijd en het ontbreken van een startkwalificatie in eerste instantie minder aantrekkelijk zijn voor werkgevers, maar na een goede start uitstekende werknemers zijn. Die zonder verdere ondersteuning aan het werk kunnen blijven.

Artikel 12. Uitstroompremie

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. De premie wordt toegekend in de 7^e maand na indiensttreding. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). Voor personen jonger dan 27 jaar is deze premie vrijgelaten (artikel 31, zevende lid, van de Participatiewet).