

Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Participatiewet

Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Participatiewet

Het college van burgemeester en wethouders van de Gemeente Werkendam;
gelezen het daartoe strekkende voorstel behandeld in zijn vergadering van 17 maart 2015;
gelet op artikel 4, lid 3, van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015, gemeente Werkendam
en de Algemene wet bestuursrecht;
overwegende dat het noodzakelijk is de verstrekking van re-integratievoorzieningen bij uitvoeringsbesluit
te regelen;

gehoord de cliëntenraad sociale zekerheid in zijn vergadering van 11 februari 2015;

besluit

vast te stellen: "het uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2015, gemeente
Werkendam".

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 gemeente Werkendam, de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet.
2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:

a. wet:

Participatiewet;

b. verordening:

Re-integratieverordening Participatiewet 2015 gemeente Werkendam;

c. plan van aanpak:

de uitwerking van de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet en de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen;

d. grote afstand tot de arbeidsmarkt:

deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;

e. kleine afstand tot de arbeidsmarkt:

deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;

f. werkgever:

iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer en die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;

g. Jongere:

persoon vanaf 18 jaar tot 27 jaar;

h. no-risk polis:

de polis die door het college ten behoeve van de aanvrager bij een verzekeraar wordt afgesloten ter vergoeding van geleden loonschade als gevolg van ziekteverzuim ten tijde van het dienstverband;

Hoofdstuk 2 Proefplaatsing

Artikel 2.1 Proefplaatsing

Een proefplaatsing, als bedoeld in artikel 7 van de verordening, wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.

Een proefplaatsing geldt voor een periode van maximaal 3 maanden.

Een proefplaatsing kan enkel worden ingezet als de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt de intentie heeft uitgesproken dat bij een goed functioneren tijdens de proefplaatsing aansluitend een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden wordt aangeboden.

Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet, kan de periode van de proefplaatsing worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde.

Een proefplaatsing mag niet gecombineerd worden met een werkstage tenzij er sprake is van de volgende omstandigheden:

Het betreft een persoon van 27 jaar en ouder; en

De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie; en

De persoon heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt; en

De periode van proefplaatsing wordt te kort geacht om te komen tot een reële loonwaardebepaling.

Bij het aangaan van een proefplaatsing dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:

Een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten; en

De duur van de proefplaatsing; en

De wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever; en

De intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden na afloop van de proefplaatsing; en

De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 3 Werkstage

Artikel 3.1 Werkstage

Een werkstage, als bedoeld in artikel 8 van de verordening, heeft tot het doel het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie, wordt verstaan.

Een werkstage wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.

Een werkstage kan worden aangeboden aan de doelgroep zoals opgenomen in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet, voor zover de betreffende persoon zonder die werkstage niet in staat is om in te stromen in algemeen geaccepteerde arbeid.

Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden;.

Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.

Bij het aangaan van een werkstage dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:

Het doel van de werkstage; en

De duur van de werkstage; en

De wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt; en

De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 4 Sociale activering

Artikel 4.1 Sociale activering

Aan de activiteiten als bedoeld in artikel 9 van de verordening wordt als voorwaarde gesteld dat deze worden aangeboden aan werkzoekenden uit de doelgroep van de wet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Aan de activiteiten wordt als voorwaarde gesteld dat er een plan van aanpak wordt opgesteld. Dit plan van aanpak bevat tenminste de volgende onderdelen:

Het doel van de sociale activering; en

De duur van de sociale activering; en

De wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt; en

De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 5 Scholing

Artikel 5.1 Scholing

Scholingstrajecten als bedoeld in artikel 10 van de verordening worden aangeboden aan personen in een re-integratietraject, indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.

De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.

De scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.

De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.

5. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 2.500.

6. De werkelijk noodzakelijke kosten van vervoer, kinderopvang en dergelijke die een directe relatie hebben met de scholing zoals genoemd in het eerste lid, komen voor een aanvullende vergoeding in aanmerking overeenkomstig de bepalingen in artikel 13.2 van dit uitvoeringsbesluit.

Artikel 5.2 Geen scholing

Scholing als bedoeld in artikel 5.1 van dit uitvoeringsbesluit wordt niet ingezet voor jongeren die regulier onderwijs kunnen volgen en daarvoor studiefinanciering kunnen ontvangen overeenkomstig de bepalingen van de Wet studiefinanciering 2000.

Hoofdstuk 6 Detachering (Gereserveerd)

Artikel 6.1

Dit hoofdstuk is gereserveerd voor nadere invulling van artikel 11 van de verordening. Totdat dit hoofdstuk in dit uitvoeringsbesluit een nadere uitwerking kent, zal deze re-integratievoorziening nog niet worden ingezet.

Hoofdstuk 7 Beschut werk (Gereserveerd)

Artikel 7.1

Dit hoofdstuk is gereserveerd voor nadere invulling van artikel 13 van de verordening. Totdat dit hoofdstuk in dit uitvoeringsbesluit een nadere uitwerking kent, zal deze re-integratievoorziening nog niet worden ingezet.

Hoofdstuk 8 Persoonlijke ondersteuning (Gereserveerd)

Artikel 8.1

Dit hoofdstuk is gereserveerd voor nadere invulling van artikel 14 van de verordening.

Hoofdstuk 9 Verzekeringen (Gereserveerd)

Artikel 9.1 No riskpolis

Artikel 9.2 Praktijkervaringspolis

Dit hoofdstuk is gereserveerd voor nadere invulling van artikel 15 van de verordening.

Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie

Artikel 10.1 Juridisch kader incidentele loonkostensubsidie

De incidentele loonkostensubsidie is een subsidie op basis van artikel 16 van de verordening. Voor zover in deze regeling criteria zijn opgenomen, komen deze in de plaats van de criteria in de Algemene subsidieverordening Werkendam 2012. Verder gelden de hieronder opgenomen nadere regels.

Artikel 10.2 Toepassing

De aanvragen kunnen vanaf de datum van inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit worden ingediend.

Artikel 10.3 Algemene bepalingen

Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers ten behoeve van de volgende specifieke doelgroepen:

een belanghebbende die één jaar of langer een uitkering ingevolge de wet, de IOAW of IOAZ ontvangt van de gemeente Werkendam;

een belanghebbende tot 27 jaar die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet, de IOAW of IOAZ ontvangt van de gemeente Werkendam;

een belanghebbende van 55 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet, IOAW of IOAZ ontvangt van de gemeente Werkendam.

De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en betreft geen structurele bekostiging.

Artikel 10.4 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

De werkgever biedt de in artikel 10.3 van dit uitvoeringsbesluit genoemde doelgroep een arbeidsovereenkomst aan met een ingangsdatum die ligt na de inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit.

De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 28 betaalde uren per week voor een periode van tenminste 6 maanden. De werkgever biedt de in artikel 10.3 van dit uitvoeringsbesluit genoemde doelgroep een uitbreiding aan op een bestaande arbeidsovereenkomst van minder dan 28 uur. Inclusief de uitbreiding dient de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 28 uur per week te bedragen voor een periode van tenminste 6 maanden.

De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten.

Voor zover de arbeidsovereenkomst een detachingsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst in het geval het werk bij de inlener komt te vervallen.

Artikel 10.5 Indienen van de aanvraag

Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college.

De aanvraag moet worden ingediend aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier.

Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie dient niet eerder dan een maand vóór de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend en niet later dan een maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

De aanvragen voor een incidentele loonkostensubsidie worden in volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen in behandeling genomen.

Het college kan aanvullend op de aanvraag om extra inlichtingen vragen.

Artikel 10.6 Buiten behandeling stellen

Wanneer de aanvraag niet volledig en juist is ingevuld, hanteert het college een hersteltermijn van twee weken na dagtekening van de aanvraag om deze aan te vullen.

Het college kan aanvragen buiten behandeling stellen wanneer het aanvraagformulier, ook na afloop van de hersteltermijn, niet juist of niet volledig is ingevuld.

Artikel 10.7 Weigeringsgronden

Het college kan, naast de in artikelen 4:25 en 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien gegronde redenen bestaan om aan te nemen dat:

de concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;

er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;

de werknemer voor wie de incidentele loonkostensubsidie wordt aangevraagd, een structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 17 van de verordening ontvangt;

de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer;

de werkgever reeds de maximale incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen op een arbeidsovereenkomst met dezelfde werknemer als waarop de nieuwe aanvraag betrekking heeft;

de gelden niet of in onvoldoende mate besteed zullen worden voor het doel waarvoor de subsidie beschikbaar wordt gesteld;

de aanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 10.8 Beoordeling van de aanvragen

Op aanvragen om een incidentele loonkostensubsidie beslist het college.

Artikel 10.9 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 2.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van minimaal 6 maanden.

Een incidentele loonkostensubsidie van € 2.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens twee keer worden aangevraagd.

Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van tenminste één jaar.

Een incidentele loonkostensubsidie van € 5.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd.

Als er sprake is van uitbreiding van het aantal uren van een bestaande arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden bij dezelfde werkgever tot minimaal 28 betaalde uren per week gedurende minimaal 6 maanden, wordt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato bepaald op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.10 Aanvullende voorwaarden

Bij de verstrekking van de incidentele loonkostensubsidie kan het college aanvullende voorwaarden opleggen.

Artikel 10.11 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Om voor de uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever de volgende stukken te overleggen:

een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;

een door de werkgever ondertekende verklaring de-minimissteun;

loonstroken waaruit de daadwerkelijke loonbetaling conform de arbeidsovereenkomst aan de werknemer blijkt.

De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid van dit artikel in te dienen:

uiterlijk drie maanden na voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

uiterlijk drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minder dan twaalf maanden;

uiterlijk vijftien maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minimaal twaalf maanden dan wel een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 10.12 Vaststelling en uitbetaling en terugvordering van de incidentele loonkostensubsidie

Het college stelt de subsidie betaalbaar én besluit tot vaststelling na ontvangst van de in artikel 10.11 van dit uitvoeringsbesluit genoemde stukken.

De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover de in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.

Het college kan de incidentele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de verstrekte incidentele loonkostensubsidie. Het teveel betaalde bedrag kan door het college worden teruggevorderd.

Het college stelt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie ambtshalve vast, indien de werkgever geen, dan wel niet alle relevante loonstroken indient, dan wel de loonstroken indient buiten de in artikel 10.11 van dit uitvoeringsbesluit genoemde termijnen.

Artikel 10.13 Onvoorzien omstandigheden

In gevallen waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

Artikel 10.14 Hardheidsclausule

Het college kan, in bijzondere gevallen een of meerdere artikelen van dit uitvoeringsbesluit buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang van de aanvrager of subsidieontvanger leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Hoofdstuk 11 Structurele loonkostensubsidie (Gereserveerd)

Dit hoofdstuk is gereserveerd voor nadere invulling van artikel 17 van de verordening.

Hoofdstuk 12 Werkplekaanpassing (Gereserveerd)

Dit hoofdstuk is gereserveerd voor nadere invulling van artikel 19 van de verordening. Totdat dit hoofdstuk in dit uitvoeringsbesluit een nadere uitwerking kent, zal deze re-integratievoorziening nog niet worden ingezet.

Hoofdstuk 13 Overige vergoedingen

Artikel 13.1 Kosten werkaanvaarding

Aan personen uit de doelgroep die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van minimaal 6 maanden, kan een vergoeding worden gegeven voor de kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding.

De persoon moet aannemelijk maken dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan worden voorzien.

De éénmalige vergoeding bedraagt maximaal € 750,00.

Artikel 13.2 Reiskosten

Aan personen uit de doelgroep die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid een woon-werk afstand moeten overbruggen van meer dan 6 kilometer, wordt een vergoeding verstrekt voor de werkelijke reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klas, of een vergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije vergoeding van € 0,19 per kilometer (prijspeil 2014).

Onder de reiskosten zoals genoemd in het eerste lid worden mede verstaan de noodzakelijke reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt.

Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding zoals opgenomen in het eerste en tweede lid geldt de kortste route overeenkomstig de ANWB-routeplanner.

Aan personen die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van de instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi, wordt een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten.

Alle overige kosten voor de deelnemer, voor in opdracht van de werkgever uit te voeren werkzaamheden (bijvoorbeeld reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen ed.) zijn voor rekening van de werkgever.

De reiskosten zoals bedoeld in dit artikel komen ten laste van het budget bijzondere bijstand.

Artikel 13.3 Kinderopvang

Aan personen uit de doelgroep die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, kinderopvang nodig hebben, worden deze kosten vergoed voor zover:

De Wet Kinderopvang, een kinderopvangtoeslag of een kind gebonden budget geen voorliggende voorziening is, en;

De werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.

De kosten voor kinderopvang zoals bedoeld in dit artikel komen ten laste van het budget bijzondere bijstand.

Hoofdstuk 14 Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1 Overige re-integratievoorzieningen

Voor zover de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 4 van de verordening niet voldoen aan de specifieke vereisten van het plan van aanpak van een individueel persoon, kan een vergoeding voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening worden verstrekt.

De voorziening moet noodzakelijk zijn om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren.

De voorziening moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.

De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.500,00 en is afhankelijk van de daadwerkelijk noodzakelijk geachte kosten.

Hoofdstuk 15 Premies aan werknemers in verband met vrijwilligerswerk

Artikel 15.1 Premies wegens verrichten vrijwilligerswerk

1. Voor een eenmalige premie wegens het verrichten van vrijwilligerswerk komen de volgende twee categorieën uitkeringsgerechtigden in aanmerking:
 - a. Uitkeringsgerechtigden P-wet, loaw of loaz van 60 jaar en ouder;
 - b. Uitkeringsgerechtigden P-wet, loaw of loaz, die op grond van sociaal-medische omstandigheden niet volledig kunnen werken.

2 Een premie wordt verstrekt, indien de betrokkene gemiddeld minimaal 15 uur per week vrijwilligerswerk verricht, gedurende een periode van 12 maanden.

3. De premie bedraagt het bedrag zoals bedoeld in artikel 31, lid 2 sub k. van de Participatiewet. De premie wordt per periode van 12 maanden ineens achteraf verstrekt.

4. Het college kan besluiten na afloop van deze periode opnieuw een premie toe te kennen.

Hoofdstuk 16 . Slotbepalingen

Artikel 16 .1 Subsidie- of budgetplafonds

De subsidie- of budgetplafonds die het college op grond van artikel 3 van de verordening kan vaststellen, worden vastgelegd in bijlage 1 van dit uitvoeringsbesluit.

Artikel 16 .2 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2015.

Artikel 16 .3 Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: "Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2015, gemeente Werkendam".

Aldus vastgesteld op 17 maart 2015.

Het college van burgemeester en wethouders van Werkendam,

De secretaris, De burgemeester,

A.J.L.G. van Oudheusden S. Haasjes – van den Berg

Toelichting Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2015

Algemene toelichting

De Participatiewet geeft burgemeester en wethouders de opdracht om zorg te dragen voor ondersteuning van re-integratie van verschillende categorieën werkzoekenden. De gemeenteraad heeft van de werkgever de opdracht gekregen om re-integratievoorzieningen in een verordening te regelen.

Op 17 december 2014 heeft de gemeenteraad van Oosterhout de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 vastgesteld. In deze verordening zijn de kaders voor de in te zetten re-integratievoorzieningen vastgelegd. Hierbij heeft de gemeenteraad de college de mogelijkheid gegeven om ten aanzien van deze re-integratievoorzieningen nadere regels te stellen.

Door het stellen van de kaders in de verordening en de nadere uitwerking door het college bestaat de mogelijkheid om snel in te spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de re-integratiemarkt.

Dit geeft een mate van flexibiliteit die het mogelijk maakt om re-integratievoorzieningen op een efficiënte en effectieve manier in te zetten.

In dit uitvoeringsbesluit worden verschillende onderdelen die in de verordening zijn opgenomen nader uitgewerkt.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Begrippen die al in de Participatiewet of in de Re-integratieverordening zijn gedefinieerd zijn in dit uitvoeringsbesluit niet opnieuw omschreven. Hiervoor geldt dezelfde betekenis als in de wet of de verordening. Een beperkt aantal begrippen wordt in deze verordening nog wel beschreven.

Onderdeel c. Plan van aanpak

In artikel 44, lid 4, van de Participatiewet is opgenomen dat voor personen van 18 jaar of ouder doch jonger dan 27 jaar bij het besluit tot toekenning van algemene bijstand in een bijlage een plan van aanpak is opgenomen.

Dit plan van aanpak bevat:

indien van toepassing de uitwerking van de te bieden ondersteuning;

de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling;

de gevolgen van het niet naleven van deze verplichtingen.

De jongere wordt bij de uitvoering van dit plan van aanpak ondersteund en periodiek wordt dit geëvalueerd in samenspraak met de klant. Indien nodig wordt dit bijgesteld.

In artikel 9 van de Participatiewet zijn daarnaast de verplichtingen voor alle uitkeringsgerechtigden omtrent de arbeidsinschakeling opgenomen. Een van deze verplichtingen is het meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak zoals dit in artikel 44a van de wet is opgenomen. Deze verplichting geldt vanaf 1 januari 2015 voor iedere belanghebbende van 18 jaar of ouder, doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd vanaf de dag van melding zoals opgenomen in artikel 44 van de wet.

Voor zover personen ouder zijn dan 27 jaar behoeft het plan van aanpak pas opgesteld te worden binnen zes maanden na het besluit tot toekenning. Reden hiervoor is dat deze personen een dusdanige band hebben met de arbeidsmarkt, dat zij niet vanaf de aanvraag zijn aangewezen op ondersteuning en begeleiding bij de uitvoering van een plan van aanpak.

Nu er voor iedere uitkeringsgerechtigde een plan van aanpak opgesteld moet gaan worden volgt hier ook logischerwijs uit dat in dit plan van aanpak het te volgen re-integratietraject wordt opgenomen en welke voorzieningen uit de re-integratieverordening en bijbehorende nadere regels worden ingezet.

Onderdeel d. Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Onderdeel e. Kleine afstand tot de arbeidsmarkt

Bij sommige re-integratievoorzieningen wordt de mogelijkheid tot inzet hiervan afhankelijk gesteld van de afstand tot de arbeidsmarkt die belanghebbende heeft. Om deze reden zijn de begrippen omschreven in dit artikel.

Bij de bepaling of een persoon een grote of kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft gaat het om een inschatting van de termijn waarbinnen deelname aan de arbeidsmarkt mogelijk is. Het arbeids- of uitkeringsverleden kan hiervan een indicatie geven, maar dit hoeft niet altijd een doorslaggevende factor te zijn. De klantmanager zal op basis van de individuele situatie van de klant een inschatting moeten maken.

Hoofdstuk 2 Proefplaatsing

Artikel 2.1 Proefplaatsing

De proefplaatsing en de werkstage zijn twee instrumenten die beide kunnen worden uitgevoerd met behoud van uitkering. De proefplaatsing bevat de intentie tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst terwijl deze bij de werkstage niet aan de orde is.

Een proefplaatsing wordt voor maximaal drie maanden afgesproken en mag niet gecombineerd worden met een werkstage indien de verwachting bestaat dat een persoon in staat is om 100% WML te verdienen. De periode is vooral bedoeld om te bezien of de beoogde werknemer op zijn plek zit binnen het bedrijf waar hij geplaatst wordt. Van te voren kan, afhankelijk van de ingewikkeldheid van het werk, vaak al ingeschat worden hoe lang een dergelijke proefplaatsing noodzakelijk is, zodat de periode daarop afgestemd kan worden. Dit wordt steeds ter beoordeling aan de klantmanager overgelaten. Voor zover er gebruik is gemaakt van een proefplaatsing ligt het in de rede om de proeftijd bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet langer te hanteren.

Proefplaatsing indien er sprake is van een lagere loonwaarde dan 100% WML

De loonwaarde geeft de prestatie weer van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaalde werkplek. Deze kan echter tijdgebonden zijn. Zeker in de beginperiode zal deze loonwaarde nog kunnen wijzigen. Daarvoor is het echter nodig de prestatie van die werknemer op de werkplek gedurende enige tijd te volgen. In die periode kan ook beter inzicht ontstaan in eventuele andere voorzieningen die nodig zijn om de werknemer optimaal te kunnen laten presteren. Na verloop van tijd kan de loonwaarde dan definitief worden vastgesteld. Ieder jaar zal opnieuw worden bepaald of de vastgestelde loonwaarde nog steeds van toepassing is. Dit is vastgelegd in artikel 10d van de Participatiewet. Deze termijn is voor beschut werk drie jaar (zie daarvoor artikel 10d lid 5, het gaat om een ambtshalve beoordeling).

De Participatiewet bepaalt in artikel 10d dat een gemeente met het oog op een reële vaststelling van de arbeidsprestatie een werknemer gedurende een bepaalde periode met behoud van uitkering werkzaamheden kan laten verrichten (*proefplaatsing*). Deze periode is gesteld op maximaal drie maanden. Op basis van de proefplaatsing kan dan de loonwaardebepaling plaatsvinden.

Er zijn signalen vanuit de praktijk, van zowel gemeenten als werkgeverszijde, dat drie maanden proefplaatsing in specifieke gevallen te kort kan zijn. Als voorbeeld gelden mensen die de arbeidsmarkt volledig ontwend zijn geraakt of situaties waarin als gevolg van ziekte tijdens de eerste drie maanden nog geen meting kon plaatsvinden.

De Werkkamer acht het daarom gewenst dat in deze uitzonderlijke situaties de proefplaatsing gedurende een korte tijd verlengd zou moeten kunnen worden. Gedacht wordt aan een maximale verlengingsperiode van drie maanden. De Participatiewet voorziet hier echter niet in. Ter vergelijking: UWV heeft op grond van algemene wetgeving de mogelijkheid om tot maximaal zes maanden proefplaatsing in te zetten. In de beleidsregels UWV is dit nader omschreven: voor WW-gerechtigden tot maximaal twee maanden en voor mensen met een arbeidsbeperking twee tot maximaal zes maanden. De Werkkamer overweegt dat verruiming van de gemeentelijke mogelijkheden tot proefplaatsing analoog aan die van UWV kan bijdragen aan eenduidigheid voor werkgevers. Dit vergt echter wijziging van de Participatiewet. Uitgangspunt blijft daarom dat een werkstage niet gecombineerd wordt met een proefplaatsing, tenzij er sprake is van eerder genoemde uitzonderlijke omstandigheden gecombineerd met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Indien er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan een gemeente een persoon vanaf 27 jaar eerst op een werkstage arbeid laten verrichten, voordat met de werkgever wordt overeengekomen dat de klant op een arbeidsovereenkomst gaat werken met een loonkostensubsidie. Zo kan ook al een indruk ontstaan van de prestaties en mogelijkheden van een potentiële werknemer.

Bij proefplaatsing is overigens sprake van werken met behoud van uitkering en is er ook nog geen sprake van een loonkostensubsidie. De werknemer is nog niet in dienst van de werkgever en daarom telt een proefplaatsing niet mee voor het aantal gerealiseerde garantiebanen. Pas op het moment dat de proefplaatsing is afgelopen en de betrokken werknemer een dienstverband krijgt aangeboden, telt de plaatsing mee.

Hoofdstuk 3 Werkstage

Artikel 3.1 Werkstage

Een werkstage is een onderdeel van een re-integratietraject en mag gelet op het karakter en bedoeling ervan slechts van korte duur zijn. De voorkeur gaat uit naar een werkstage bij een externe werkgever. Daarnaast kan het ook als work first instrument worden ingezet. De werkstage is vooral bedoeld om enig inzicht te krijgen in de vraag of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie, ten einde te kunnen beoordelen of om deze geschiktheid te kunnen bereiken nog (verdere) scholing hierin gewenst is.

In zijn algemeenheid wordt een periode van zes maanden voldoende geacht om te kunnen beoordelen of de individuele persoon voldoende vaardigheden in zich heeft om de functie optimaal te kunnen (gaan) vervullen.

Voor de werkgever en de stagiair zijn geen vergoedingen beschikbaar. De werkgever wordt op deze manier de mogelijkheid geboden om kennis te maken met een werknemer zonder dat hij direct geconfronteerd wordt met alle werkgeversrisico's.

Hoofdstuk 4 Sociale activering

Artikel 4.1 Sociale activering

Sociale activering betreft activiteiten welke gericht zijn op maatschappelijke participatie of op het op enig moment kunnen bereiken van algemeen geaccepteerde arbeid. De te ondernemen activiteiten worden ook vastgelegd in het op te stellen plan van aanpak als onderdeel van het plan van aanpak. Hoewel sociale activering wel een onderdeel is van een re-integratietraject en daarmee een re-integratie-instrument is, betreft het over het algemeen wel personen die een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit houdt in dat bij het opstarten van dit traject mensen nog diverse voorbereidende stappen zullen moeten zetten voor zij zonder gebruik te maken van de voorzieningen van de gemeente weer algemeen geaccepteerde arbeid kunnen aanvaarden.

Hoofdstuk 5 Scholing

Artikel 5.1 Scholing

In sommige situaties kan het voor de inschakeling in arbeid noodzakelijk zijn om een belanghebbende scholing te laten volgen. Het gaat hierbij dan met name om meer beroepsgerichte scholing. Scholing op basis van de Re-integratieverordening en dit uitvoeringsbesluit betreft dus geen algemene opleiding. Van belang is om vooraf vast te stellen of de cliënt in staat geacht moet worden de scholing succesvol af te ronden. Om deze reden is dan ook in het derde lid opgenomen dat de scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.

Hoofdstuk 6 Detachering (Gereserveerd)

Hoofdstuk 7 Beschut werk (Gereserveerd)

Hoofdstuk 8 Persoonlijke ondersteuning (Gereserveerd)

Hoofdstuk 9 Verzekeringen (Gereserveerd)

Nadere uitwerking van dit aspect zal nog plaats moeten vinden. Dit is mede afhankelijk van eventuele landelijke afspraken over de no-riskpolis.

Mede vanwege deze ontwikkelingen op landelijk niveau is er op dit moment nog onduidelijkheid over de no-riskpolis. Voor zover de in het verleden ingekochte en nog niet geactiveerde no-riskpolissen in gezet kunnen worden, blijft dit mogelijk.

Naast de no-riskpolis hebben we een Praktijkervaringspolis (PEP) afgesloten bij Achmea. Deze dekt bepaalde risico's (met name de wettelijke aansprakelijkheid) voor uitkeringsgerechtigden die met behoud van uitkering werkzaamheden of activiteiten verrichten. Deze PEP loopt ook in 2015 door.

Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie

Algemeen

Dit onderdeel van de nadere regels van de Re-integratieverordening heeft tot doel om een incidentele loonkostensubsidie aan werkgevers te verstrekken indien zij uitkeringsgerechtigden in dienst nemen die al wat langer een uitkering via de gemeente ontvangen. Doel is om hen tenminste werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

De huidige nadere regels incidentele loonkostensubsidie zijn zodanig van opzet dat deze ook voor mogelijke extra gelden in het kader van het ESF gebruikt zouden kunnen worden.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 10.1 Juridisch kader

In de Algemene wet bestuursrecht staat dat subsidieverstrekking moet zijn gebaseerd op een wettelijk voorschrift. Deze eis komt voort uit de wens van de wetgever, dat de rechtszekerheid van de subsidie-aanvrager en -ontvanger voldoende is gewaarborgd. Hiermee wordt tevens een doelmatige besteding van overheidsuitgaven nagestreefd.

Mogelijk onzorgvuldig of willekeurig handelen van het overheidsorgaan of nalatigheid van de subsidie-ontvanger is immers beter te toetsen aan de hand van een regeling dan aan de hand van een op zichzelf staand besluit van een bestuursorgaan.

Voor gemeenten betekent dit, dat de subsidieverstrekking moet zijn gebaseerd op een verordening van de raad (artikel 4:23 eerste lid Awb). Deze verordening (Algemene subsidieverordening Oosterhout 2012) moet de essentiële elementen van het proces van subsidieverstrekking bevatten, zoals een omschrijving of aanduiding van de te subsidiëren activiteiten, de bevoegdheid tot het vaststellen van een subsidieplafond en de bijbehorende verdelingsmaatstaf.

De incidentele loonkostensubsidie is een specifieke subsidie op basis van de Re-integratieverordening. Vanwege het specifieke karakter van deze subsidie wijken sommige bepalingen af van de bepalingen uit Algemene subsidieverordening.

Artikel 10.3 Algemene bepalingen

Artikel 10.4 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

Vanuit het algemene doel van deze stimuleringsregeling om uitkeringsgerechtigden werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt, kan een werkgever alleen dan in aanmerking komen voor een incidentele loonkostensubsidie als er een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week gedurende tenminste 6 maanden wordt gesloten. Zeker voor zover het werkloze jongeren betreft is dit de minimaal noodzakelijk omvang van een arbeidsovereenkomst om duurzaam uit de uitkering te komen/blijven.

Om deze reden stimuleren we ook de uitbreiding van kleine baantjes naar een baan van minimaal 28 uur gedurende tenminste 6 maanden. Op die manier wordt ernaar gestreefd om werkgevers te stimuleren om werknemers een meer duurzame plek op de arbeidsmarkt te bieden.

Artikel 10.5 Indienen van de aanvraag

Op basis van opgedane ervaringen met eerdere incidentele loonkostensubsidieregelingen is de keuze gemaakt om bij de aanvraag te volstaan met een volledig ingevuld aanvraagformulier, waarbij nog geen feitelijke bewijsstukken behoeven te worden overgelegd. Op deze wijze kunnen werkgevers het sluiten van de arbeidsovereenkomst direct laten samenhangen met het toekennen van een incidentele loonkostensubsidie.

Vooralsnog is er maar een beperkt bedrag beschikbaar voor deze stimuleringsmaatregel (zie de bijlage bij dit uitvoeringsbesluit). Om die reden worden de aanvragen in volgorde van binnenkomst per dag in behandeling genomen. Indien het subsidieplafond voortijdig bereikt wordt, bestaat daarmee de mogelijkheid om de overige aanvragen af te wijzen op grond van het bereiken van het subsidieplafond (artikel 4:25 van de Algemene wet bestuursrecht).

Artikel 10.7 Weigeringsgronden

Voor de duidelijkheid is in dit artikel zoveel mogelijk aansluiting gezocht op de bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht en artikel 10 in de re-integratieverordening.

Tevens zijn deze weigeringsgronden opgenomen om de beperkt beschikbare re-integratiegelden evenwichtig te verdelen binnen de te onderscheiden doelgroepen.

Artikel 10.9 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

In dit artikel wordt de hoogte van de loonkostensubsidie vastgesteld. Om werkgevers te stimuleren uitkeringsgerechtigden een contract van minimaal een jaar aan te bieden is er voor gekozen om de maximale subsidie bij een jaarcontract hoger vast te stellen dan de som van twee keer een subsidie bij een halfjaarcontract.

Artikel 10.11 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Voor zover subsidie wordt verleend, dient deze ook feitelijk vastgesteld te worden. Aan de werkgever wordt de mogelijkheid geboden om op zeer eenvoudige wijze een aanvraag in te dienen maar de verantwoording van de door de gemeente ontvangen participatiegelden vereisen diverse verplichtingen. Door de subsidie bij feitelijke uitbetaling tevens vast te stellen wordt enerzijds een eenvoudige werkwijze gerealiseerd en wordt anderzijds voldaan aan de verantwoordingsverplichtingen van de gemeente.

Artikel 10.12 Vaststelling en uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Met deze bepalingen wordt de hoogte van de te betalen incidentele loonkostensubsidie steeds afgestemd op de feitelijk gewerkte uren. Daarmee wordt het doel van de regeling optimaal gerealiseerd.

Hoofdstuk 11 Structurele loonkostensubsidie (Gereserveerd)

Hoofdstuk 12 Werkplekaanpassing (Gereserveerd)

Hoofdstuk 13 Overige vergoedingen

Van iedere burger mag verwacht worden dat hij investeert in zichzelf om hiermee zelfstandig in zijn bestaan te voorzien en zijn inkomenspositie te verbeteren. Toch kunnen er zich situaties voordoen dat een uitkeringsgerechtigde wordt geconfronteerd met kosten van re-integratie die tot een belemmering van werkaanvaarding leiden. In dergelijke gevallen kan een vergoeding voor bepaalde kosten worden verleend.

Artikel 13.1 Kosten werkaanvaarding

Dit artikel maakt het mogelijk om specifieke kosten van werkaanvaarding te vergoeden tot een maximum bedrag van € 750,00. Er wordt geen limitatieve opsomming gegeven van kostensoorten omdat het van belang is om maatwerk te leveren. In een individuele situatie zal beoordeeld moeten worden of er aanleiding is bepaalde kosten te vergoeden.

Artikel 13.2 Reiskosten

Personen die een re-integratietraject volgen kunnen te maken krijgen met reiskosten. Op grond van dit artikel kan een vergoeding voor deze reiskosten worden vergoed. Het gaat hier enkel om reiskosten die betrekking hebben op het re-integratietraject. Het kan dan bijvoorbeeld wel gaan om reiskosten als een werkstage gevolgd wordt, maar niet op reiskosten op het moment dat er sprake is van een dienstverband. Bij een dienstverband is een vergoeding voor reiskosten een zaak tussen werkgever en werknemer. Hierbij is het voor de werkgever mogelijk om een onbelaste vergoeding te verstrekken. Bij reizen met openbaar vervoer heeft de werknemer daarnaast mogelijkheden om reiskosten als aftrekbare kosten op te voeren bij zijn belastingaangifte.

Artikel 13.3 Kinderopvang

Voor zover er op andere gronden geen vergoedingen mogelijk zijn van de kosten van kinderopvang biedt dit artikel de mogelijkheid om deze kosten te vergoeden. Uiteraard moet het hierbij gaan om kosten van noodzakelijke kinderopvang.

Hoofdstuk 14 Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1 Overige re-integratievoorzieningen

Het is niet mogelijk om alle vormen van re-integratievoorzieningen vooraf te regelen. Er kunnen zich altijd situaties voordoen waarin het noodzakelijk is andere re-integratievoorzieningen in te zetten, dan de voorziening die in de verordening en de voorgaande hoofdstukken van dit uitvoeringsbesluit zijn geregeld. Als escape is daarom dit artikel opgenomen. Dit maakt het in individuele situaties mogelijk om een vergoeding in andere noodzakelijke kosten te verlenen.

Hoofdstuk 15 Premies aan werknemers in verband met vrijwilligerswerk

Artikel 15.1 Premies wegens verrichten vrijwilligerswerk

Voor categorieën uitkeringsgerechtigden voor wie het erg moeilijk is een reguliere betaalde baan te aanvaarden, wordt het redelijk geacht hen een vergoeding te verstrekken wanneer ze vrijwilligerswerk verrichten. Hiervoor komen personen vanaf 60 jaar in aanmerking, of personen die vanwege medische of sociale omstandigheden niet in staat zijn een betaalde baan te aanvaarden.

Het vrijwilligerswerk dat verricht wordt moet een bredere en langere omvang hebben dan de tegenprestatie. Daarom wordt pas een premie toegekend, wanneer gemiddeld 15 uur per week vrijwilligerswerk wordt verricht en wanneer dit gedurende een periode van een jaar het geval is geweest.

Hoofdstuk 16 Slotbepalingen

Artikel 16.1 Subsidie- of budgetplafonds

Vanuit het oogpunt van financiële beheersbaarheid biedt de re-integratieverordening het college de mogelijkheid om voor bepaalde voorzieningen plafonds in te stellen. In dit artikel is geregeld dat deze plafonds in een bijlage bij dit uitvoeringsbesluit worden vastgelegd.

Artikel 16.2 Inwerkingtreding

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van het uitvoeringsbesluit. Vanwege de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 is tevens bepaald dat dit artikel terugwerkende kracht heeft tot 1 januari 2015.

Artikel 16.3 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting

Bijlage bij Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Participatiewet

Vaststelling plafonds als bedoeld in artikel 3 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015, gemeente Werkendam.

Voorziening

Verordening

Plafond 2015

Scholing	Artikel 10
Detachering	Artikel 11
Beschut werk	Artikel 13
Persoonlijke ondersteuning	Artikel 14
No-riskpolis	Artikel 15
Incidentele loonkostensubsidie	Artikel 16
Werkplekaanpassing	Artikel 19
Overige vergoedingen	Artikel 20
Overige re-integratievoorzieningen	Artikel 21