

Beleidsregels Re-integratie en Participatie gemeente Rijswijk 2016

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rijswijk;

gezien:

-de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijswijk 2015 en de Verordening Loonkosten-subsidie Participatiewet 2015 waarin wordt bepaald dat een aantal taken in het kader van de Participatiewet in beleidsregels nader worden geregeld;

gelet op:

-de bevoegdheid van het college zoals is vastgelegd in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijswijk 2015 en de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2015;

besluit:

-vast te stellen, met terugwerkende kracht per 1 juli 2016, de Beleidsregels Re-integratie en Participatie gemeente Rijswijk 2016 nr. 16.100663.

Hoofdstuk 1

Artikel 1 – Begripsbepalingen

1. In deze beleidsregels worden dezelfde begrippen gebruikt als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht en de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijswijk 2015 of overige in deze beleidsregels genoemde wetten.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. arbeidsbeperkte: persoon waarvan is vastgesteld dat deze niet in staat is het wettelijke minimumloon te verdienen;
 - b. arbeidsgehandicapte: persoon die door ziekte of handicap belemmeringen ervaart bij het vinden van een baan of het verrichten van arbeid. Een handicap is een aangeboren dan wel door ziekte of ongeval opgelopen beperking van lichamelijke, verstandelijke psychische en/of sociale aard;
 - c. arbeidsmarktregio: Een arbeidsmarktregio is een afgebakend gebied waarbinnen dienstverlening wordt verleend door UWV en gemeenten aan werkzoekenden en werkgevers;
 - d. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rijswijk;
 - e. doelgroep: de groep van personen aan wie op grond van artikel 10 van de Participatiewet door de gemeente ondersteuning kan worden geboden;
 - f. garantiebanaan: ook wel baanafpraak genoemd; een baan die door het bedrijfsleven of overheid beschikbaar wordt gesteld voor de persoon die door het UWV is geïndiceerd als arbeidsbeperkt;
 - g. instrument: voorziening als bedoeld in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijswijk 2015;
 - h. kandidaat: persoon die binnen de doelgroep valt;
 - i. loonwaarde: de waarde van het loon die een arbeidsbeperkte werknemer kan verwerven door het uitoefenen van een functie in verhouding tot het geen een reguliere werknemer kan verwerven in dezelfde functie;
 - j. loonwaardemeting: het meten van de loonwaarde als genoemd onder i;
 - k. Regionale Toolbox: regionale afspraken over instrumenten die bij werkgevers ingezet kunnen worden om arbeidsinschakeling te bevorderen;
 - l. reguliere baan: een baan met een reguliere arbeidsovereenkomst niet zijnde een garantiebanaan of beschut werk;
 - m. RPA: Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid van de arbeidsmarktregio's; Haaglanden en Zuid-Holland Centraal;
 - n. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
 - o. de wet: Participatiewet;
 - p. WML: Wettelijk minimumloon.

HOOFDSTUK 2 – RE-INTEGRATIEVOORZIENINGEN

Artikel 2 – Inzet voorzieningen

Bij het inzetten van een instrument of voorziening wordt de arbeidsovereenkomst die de werkgever wil aangaan, de vraag of de kandidaat een arbeidshandicap of –beperking heeft, evenals de mate van

de afstand tot de arbeidsmarkt meegewogen. De mate van de afstand tot de arbeidsmarkt die de kandidaat heeft, wordt onderscheiden in:

- binnen 3 maanden kans op werk;
- binnen 3 tot 18 maanden kans op werk;
- niet binnen 18 maanden kans op werk.

Artikel 3 – Aanbod voorzieningen

1. Het aanbod van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling kan bestaan uit:
 - a. Proefplaatsing;
 - b. Werkgeverscheque;
 - c. Werkvoorzieningen;
 - d. Participatieplaats;
 - e. Sociale Activering;
 - f. Vergoedingen;
 - g. Verhuizingen binnen de regio RPA Haaglanden.
2. In afwijking van het eerste lid kan de voorziening onder e niet ingezet worden voor jongeren tot 27 jaar.
3. Door het college kan gebruik worden gemaakt van een voorzieningenaanbod uit een andere gemeente. Binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden en Zuid-Holland Centraal zijn hierover standaard afspraken gemaakt, waarbij de daaraan verbonden kosten worden vergoed aan de verlenende gemeente.
4. Het college behoudt de mogelijkheid om, in afwijking van het aanbod van voorzieningen genoemd in lid 1, voorzieningen op maat te bieden als de voorziening bijdraagt aan arbeidsinschakeling of bevordert. Dit in aanvulling op of in plaats van de voorzieningen die in het eerste lid zijn genoemd.

Artikel 3:1 – Proefplaatsing

1. Definitie

Tijdens een proefplaatsing werkt de kandidaat met behoud van uitkering op proef bij een werkgever.

2. Doel

De proefplaatsing is bedoeld voor de werkgever die de intentie heeft om een kandidaat in dienst te nemen, maar de geschiktheid van de kandidaat eerst wil beoordelen voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst.

3. Doelgroep

Kandidaten die opnieuw gaan deelnemen aan de arbeidsmarkt.

4. Nadere voorwaarden

- De proefplaatsing duurt niet langer dan noodzakelijk.
- Voor de doelgroep die binnen drie maanden aan het werk kan, duurt de proefplaatsing maximaal één maand.
- Voor de doelgroep die binnen drie tot 18 maanden aan het werk kan, duurt de proefplaatsing maximaal twee maanden.
- Een proefplaatsing is niet toegestaan na afloop van een leer-werkstage bij dezelfde werkgever.

Artikel 3:2 – Werkgeverscheque

1. Definitie

Het college kan aan de werkgever die aan een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt (niet direct bemiddelbaar) een arbeidsovereenkomst biedt een loonkostensubsidie verstrekken in de vorm van een werkgeverscheque.

2. Doel

Het plaatsen van niet direct bemiddelbare kandidaten bij een werkgever.

3. Doelgroep

De niet directe bemiddelbare kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet in aanmerking komen voor loonkostensubsidie.

4. Nadere voorwaarden

- De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 2.250 bij een arbeidsovereenkomst voor een periode van 6 maanden, op basis van minimaal 12 uur en maximaal 32 uur per week. Een werkgever kan deze vergoeding maximaal twee keer voor dezelfde werknemer ontvangen, indien aansluitend op het eerste contract een nieuw arbeidscontract wordt aangeboden van tenminste zes maanden.

- De hoogte van de vergoeding bedraagt € 4.500 bij een arbeidsovereenkomst voor een periode van minimaal 12 maanden op basis van 32 uur per week. De vergoeding kan maximaal één keer voor dezelfde werknemer aan de werkgever worden verstrekt.
- Indien de arbeidsovereenkomst korter duurt dan 32 arbeidsuren per week, wordt de vergoeding naar rato verstrekt.
- De werkgeverscheque wordt verstrekt als tegemoetkoming in loonkosten van de kandidaat, maar kan ook ingezet worden voor scholing of begeleiding.
- De werkgever hoeft geen verantwoording af te leggen over de daadwerkelijke besteding van de vergoeding.
- De werkgeverscheque is niet stapelbaar met een loonkostensubsidie.

Artikel 3:3 – Werkvoorzieningen

1. Definitie

Werkvoorzieningen zijn voorzieningen die worden ingezet voor een arbeidsgehandicapte of arbeidsbeperkte, die de voorziening nodig heeft om te kunnen werken.

2. Doel

Het mogelijk maken van het vervullen van een functie door een arbeidsgehandicapte door middel van een werkvoorziening.

3. Doelgroep

Werkvoorzieningen kunnen worden ingezet voor arbeidsgehandicapten die de voorziening nodig hebben om te kunnen werken.

4. Nadere voorwaarden

Het college kan werkvoorzieningen inzetten conform de Regionale Toolbox en de bestaande regels binnen de gemeente Rijswijk vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) aan personen met een arbeidshandicap die een noodzakelijke voorziening nodig hebben om te kunnen werken.

a. Jobcoach

- Het college beoordeelt of een jobcoach nodig is en welk begeleidingsregime daarbij past.
- Het college stemt met de werkgever de inzet van jobcoaching af.
- Hierin wordt onderscheid gemaakt in twee vormen: de jobcoach wordt door de gemeente ingezet of de gemeente kent de werkgever een budget toe zodat deze zelf een jobcoach in kan huren.
- De werkgever kan uitsluitend een aanvraag indienen voor het hierboven genoemde budget als de werknemer hiertoe toestemming verleent.
- De jobcoach kan worden ingezet voor de doelgroep garantiebaan (ook wel: baanafpraak), beschut werk en een reguliere baan of detachering voor een arbeidsbeperkte.
- De jobcoach wordt per half jaar toegekend bij een dienstbetrekking van tenminste 12 uur of voor een jaar indien er sprake is van een jaarcontract of een contract voor onbepaalde tijd.
- Het college onderscheidt voor de inzet van een jobcoach diverse niveaus van begeleidingsintensiteit en duur van de inzet.
- In een proefperiode en in het geval van flexcontracten kan ook een jobcoach worden toegekend.
- De jobcoach wordt (per werkgever) maximaal 2 jaar ingezet. Indien verlenging noodzakelijk is voor de voorzetting van de arbeidsovereenkomst, is er mogelijkheid tot verlenging van maximaal één jaar.
- Een kandidaat die bij een andere werkgever dezelfde of andersoortige werkzaamheden gaat verrichten, kan opnieuw in aanmerking komen voor een jobcoach, indien het college dit noodzakelijk acht.
- Individualisering blijft mogelijk als de inzet noodzakelijk is om de arbeidsovereenkomst te behouden.

Artikel 3:4 – Participatieplaats

1. Definitie

Op een participatieplaats wordt een kandidaat in staat gesteld arbeidsritme op te doen en werknemersvaardigheden te ontwikkelen door het verrichten van additionele werkzaamheden.

2. Doel

Het verwerven van werknemersvaardigheden en het ontwikkelen van competenties op basis van omschreven, persoonlijke leerdoelen.

3. Doelgroep

Bemiddeling naar een participatieplaats is gericht op kandidaten vanaf 27 jaar, die niet binnen 18 maanden kans op regulier werk hebben.

4. Nadere voorwaarden

- De plaatsingsduur geldt voor een periode van zes maanden voor minimaal 24 uur per week (het college kan afwijken van het minimaal te werken uren). Er moet sprake zijn van additionele werkzaamheden en er mag geen sprake zijn van verdringing van arbeid.
- De plaatsingsduur kan éénmalig en met maximaal een half jaar worden verlengd. In dat geval is er sprake van een concrete intentie van de werkgever tot het aanbieden van een arbeidsovereenkomst, ingaande uiterlijk op de einddatum van de verleningstermijn.
- Na afloop van de plaatsingsduur mag dezelfde kandidaat naar een andere participatieplaats worden bemiddeld als er geen uitzicht is op een arbeidsovereenkomst.
- Als de ontwikkelingsgroei op de participatieplaats geblokkeerd wordt door in de persoon gelegen factoren, dan wordt de kandidaat niet bemiddeld naar een andere participatieplaats.
- Te bereiken leerdoelen worden in het plan van aanpak/overeenkomst participatieplaats opgenomen.
- Periodiek, in maand 1, 3 en 6, worden voortgangsgesprekken gevoerd op de werklocatie met de kandidaat en diens leidinggevende.
- Wanneer de kandidaat naar tevredenheid van de leidinggevende functioneert, en leerdoelen uit het plan van aanpak worden behaald, kan het college een premie toekennen. De premie wordt toegekend na afloop van elke plaatsingsduur.
- Voor de hoogte van de premie is aangesloten bij de vrijlating kostenvergoeding vrijwilligerswerk. De betaalbaarstelling van de premie vindt halfjaarlijks plaats en bedraagt € 382,-, met een maximum van € 764,- per jaar. Bij een geringere omvang wordt de premie naar rato verstrekt.

Artikel 3:5 – Sociale activering

1. Definitie

Sociale activering is gericht op het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten, het deelnemen aan activiteiten ter voorbereiding op arbeidsinschakeling of ter voorkoming van sociaal isolement.

1. Doel

Sociale activering wordt ingezet als opstap naar de arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling niet mogelijk is, op het bevorderen van zelfstandig, dat wil zeggen zonder externe begeleiding, maatschappelijke participatie van de kandidaat

2. Doelgroep

Sociale activering wordt ingezet ten behoeve van de kandidaat die niet direct bemiddelbaar is omdat het college heeft vastgesteld dat de kandidaat, als gevolg van belemmeringen van medische, psychische en/of sociale aard een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft en hierdoor niet direct met behulp van een van de andere voorzieningen toe te leiden is naar betaalde (gesubsidieerde) arbeid.

3. Nadere voorwaarden

- Voor het verrichten van onbetaalde maatschappelijk nuttige activiteiten komen uitsluitend werkgevers in aanmerking die zich qua doelstelling hoofdzakelijk op zaken van algemeen belang richten dan wel maatschappelijk ondernemen voorstaan.
- De werkgever of organisatie is bereid aan de kandidaat de noodzakelijke begeleiding te bieden.
- Sociale activering wordt ingezet voor de duur dat de inzet van sociale activering door het college noodzakelijk wordt geacht.

Artikel 3:6 – Vergoedingen

1. Definitie

Een vergoeding van noodzakelijke kosten in het kader van de arbeidsinschakeling.

2. Doel

Het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot arbeidsinschakeling.

3. Doelgroep

De kandidaat die door het deelnemen aan een instrument in het kader van arbeidsinschakeling naar het oordeel van het college noodzakelijke kosten maakt welke niet op een andere wijze worden vergoed.

4. Nadere voorwaarden

- Alleen de kosten die arbeidsinschakeling kunnen belemmeren, worden vergoed.
- De vergoedingen dienen noodzakelijk, aantoonbaar en verifieerbaar te zijn.
- De voorliggende voorzieningen voor deze kosten zijn aangesproken en niet toereikend.

Artikel 3:7 – Verhuizingen binnen de regio RPA Haaglanden

1. Definitie

Onder verhuizing wordt verstaan: verandering van woonadres binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden en Zuid-Holland Centraal.

2. Doel

Het regionaal afstemmen van de aanpak van verhuizingen van kandidaten met een Participatiewet-uitkering heeft tot doel te voorkomen dat een gestart re-integratietraject binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden en Zuid-Holland Centraal wordt afgebroken. In de beide regio's zijn afspraken gemaakt over de overdracht. Ook buiten deze regio's is overdracht of overname mogelijk.

3. Doelgroep

Deze voorziening wordt ingezet (voortgezet) ten behoeve van de kandidaat bij wie het college heeft vastgesteld dat een gestart re-integratietraject zou moeten worden afgebroken uitsluitend als gevolg van een verhuizing naar een andere gemeente die behoort tot de regio RPA Haaglanden.

4. Nadere voorwaarden

- In het plan van aanpak van de kandidaat wordt opgenomen dat een bestaand traject bij verhuizing in principe voortgezet wordt;
- Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van de nieuwe en oorspronkelijke gemeente om er voor zorg te dragen dat de kandidaat wordt overgedragen aan de nieuwe gemeente;
- De nieuwe woongemeente is regievoerder van het traject van kandidaat;
- Alle in het plan van aanpak opgenomen activiteiten blijven voor rekening van de oorspronkelijke gemeente tot de datum van uitschrijving BRP. In overleg met de nieuwe gemeente worden nadere afspraken gemaakt over de overname van de kosten;
- De oorspronkelijke gemeente informeert partijen betrokken bij de re-integratie over de gewijzigde situatie, als bestaande en toekomstige contractpartner;
- Bij voortzetting van het contract, dient de nieuwe gemeente afspraken te maken met de begeleidende partij of werkgever. en de over te nemen kosten.

HOOFDSTUK 3 – LOONKOSTENSUBSIDIE

Artikel 4 – Loonkostensubsidie

1. Definitie

Een loonkostensubsidie wordt toegekend aan werkgevers ten behoeve van arbeidsbeperkten met een verminderde arbeidsproductiviteit/loonwaarde waardoor zij niet in staat zijn het WML te verdienen.

2. Doel

Het doel van dit instrument is de werkgever te compenseren voor productiviteitsverlies en het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van de arbeidsbeperkte met verminderde loonwaarde.

Het verstrekken van een loonkostensubsidie voor al werkzame schoolverlaters is bedoeld om verlenging van het contract mogelijk te maken.

3. Doelgroep

Kandidaten uit de doelgroep die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het WML te verdienen, maar wel mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie.

Tevens voor schoolverlaters van het VSO, Pro en de Entreeopleiding MBO, die zonder loonwaardemeting zijn gaan werken en waarbij tijdens de werkzaamheden is gebleken dat zij verminderd productief zijn (inwerkingtreding met terugwerkende kracht tot 5 juli 2016).

4. Nadere voorwaarden

- De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70 % WML en wordt naar rato van het dienstverband vastgesteld (inclusief vakantietoeslag en verhoogd met de werkgeverslasten).
- In de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst geldt een vaste loonkostensubsidie van 50% WML.
- In de eerste zes maanden wordt de daadwerkelijke loonwaarde vastgesteld middels een loonwaardemeting (Dariuz) en wordt een inschatting gemaakt van het ontwikkelperspectief van de arbeidsbeperkte.
- De loonkostensubsidie kan worden voortgezet zolang het dienstverband voortduurt en de loonwaarde van de kandidaat minder dan 100 % WML is.
- De loonwaarde moet jaarlijks opnieuw worden vastgesteld.
- De loonkostensubsidie kan niet worden gecombineerd met de werkgeverscheque.

HOOFDSTUK 4 – ONTHEFFING VAN DE PLICHT TOT ARBEIDSINSCHAKELING

Artikel 5 – Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling

Het college verleent een kandidaat tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht, genoemd in artikel 9 lid 1 onderdeel a van de wet en artikel 37 lid 1 IOAW/Z, als dringende redenen aanwezig zijn. De tijdelijke

ontheffing duurt minimaal 2 maanden en maximaal 6 maanden. Verlenging van de ontheffing is mogelijk met maximaal 6 maanden en vergt een nieuw gemotiveerd besluit.

HOOFDSTUK 5 – VRIJLATING INKOMSTEN

Artikel 6 – Het vrijlaten van inkomsten (algemene vrijlating)

1. Inkomsten uit arbeid kunnen overeenkomstig artikel 31, tweede lid, onderdeel n, van de Participatiewet worden vrijgelaten.
2. In aansluiting op de vrijlating genoemd in lid 1 van dit artikel kunnen, overeenkomstig artikel 31, tweede lid onder r, de inkomsten uit arbeid worden vrijgelaten.

HOOFDSTUK 6 – VRIJLATING KOSTENVERGOEDING VRIJWILLIGERSWERK

Artikel 7 – Vrij te laten bedragen

1. Jaarlijks worden de vergoedingen voor het verrichten van vrijwilligerswerk vrijgelaten, op grond van de ministeriele regeling Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015, artikel 7, onderdeel h.
2. Het deel van de kostenvergoeding, dat hoger is dan de wettelijke normbedragen wordt gekort op de uitkering.
3. Uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar kunnen geen aanspraak op maken op de vrij te laten bedragen m.b.t. kostenvergoeding voor het verrichten van vrijwilligerswerk.

HOOFDSTUK 7 – LEERWERKCHEQUE

Artikel 8 – Leerwerkcheque

1. Definitie

Het college kan voor een persoon, die bij aanvang van de leerwerkstage nog geen 27 jaar is een leerwerkcheque toekennen, wanneer geen aanspraak bestaat op een andere stagevergoeding en er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

2. Doel

De toekenning van een leerwerkcheque heeft tot doel het mogelijk maken van het opdoen van werkervaring na afronding van een opleiding, om zo makkelijker een baan te vinden.

3. Doelgroep

- personen van 16 tot 27 jaar woonachtig in gemeente Rijswijk zonder werkervaring met een diploma op mbo 2-4 niveau, HBO of WO;
- leerling of schoolverlater van het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs die geen leerbaan hebben gevonden;
- BBL-leerling (Beroeps Begeleidende Leerweg) waarvoor een arbeidsovereenkomst (nog) niet haalbaar is.

4. Nadere voorwaarden

- De hoogte van de vergoeding aan de werkgever, ten behoeve personen die bij aanvang van de leerwerkstage 18 jaar of ouder zijn, bedraagt 500 euro per maand voor de duur van zes maanden, op basis van een 32-urige werkweek.
- De hoogte van de vergoeding aan de werkgever voor personen die bij aanvang van de leerwerkstage 16 of 17 jaar zijn, bedraagt 300 euro per maand voor de duur van zes maanden, op basis van een 32-urige werkweek.
- Aan de toekenning wordt de voorwaarde verbonden dat de werkgever de persoon van 18 jaar of ouder maandelijks 600 euro netto en de persoon van 16 of 17 jaar 400 euro netto betaalt en dat deze loonheffing en ZVW-premie afdraagt.
- In geval van een leerbaan als onderdeel van een beroepsbegeleidende leerweg kan de vergoeding worden verlengd tot maximaal 10 maanden.

HOOFDSTUK 8 – OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 9 – Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking met terugwerkende kracht per 1 juli 2016.

Artikel 10 – Intrekking

Per inwerkingtreding van deze beleidsregels worden de Beleidsregels Re-integratie en Participatie 2015 ingetrokken.

Artikel 11 – Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als Beleidsregels Re-integratie en Participatie gemeente Rijswijk 2016.

Het college van burgemeester en wethouders,
De secretaris,
W.van der Giessen (wnd.)
De burgemeester,
Drs. M.J. Bezuijen

TOELICHTING

Hoofdstuk 2

Artikel 3:1 – Proefplaatsing

Voor het aangaan van een dienstverband tussen de kandidaat en werkgever bestaat vooraf de mogelijkheid van het aangaan van een proefplaatsing. De proefplaatsing wordt alleen ingezet als het nodig is om de kans op werk te vergroten en duurt zo kort mogelijk. De proefplaatsing is bedoeld voor de werkgever die de intentie heeft om een kandidaat in dienst te nemen, maar de geschiktheid van de kandidaat eerst wil beoordelen. Tijdens de proefplaatsing werkt de kandidaat met behoud van uitkering op proef bij een werkgever.

Artikel 3:2 – Werkgeverscheque

Bij plaatsing van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt (niet direct bemiddelbare kandidaten) bij een reguliere werkgever, kan een loonkostensubsidie in de vorm van een werkgeverscheque worden ingezet. Het kan gaan om individuele plaatsingen, maar ook om plaatsing van groepen kandidaten in arrangementen. Werkgevers kunnen hiervan gebruik maken om extra kosten te dekken die zij moeten maken bij het in dienst nemen van kandidaten, bijvoorbeeld voor extra begeleiding, scholing of ter compensatie van loonkosten.

De werkgeverscheque is vanwege de gekozen subsidievorm niet stapelbaar met de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet.

Artikel 3:4 – Werkvoorzieningen

Bij het inzetten van de jobcoach onderscheidt het college voor de begeleidingsintensiteit de begeleidingsniveaus 'licht' en 'midden' met elk een vast bedrag per zes maanden, ongeacht of de jobcoach wordt toegekend aan de werknemer of dat de werkgever een budget aanvraagt. Deze bedragen zijn regionaal afgesproken in de Regionale Toolbox. Het college behoudt de mogelijkheid tot afwijken van deze richtlijnen als de situatie van de arbeidsbeperkte daarom vraagt.

Artikel 3:5 – Participatieplaats

Een participatieplaats wordt ingezet voor een kandidaat waarvan niet verwacht wordt dat hij binnen 18 maanden kans heeft op regulier werk en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Het doel is om via additionele werkzaamheden de mogelijkheden van de kandidaat te vergroten en te bevorderen naar reguliere arbeid. Het accent ligt op het verwerven van werknemersvaardigheden, weer arbeidsritme opdoen en competentieontwikkeling. Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt. Daarnaast ontvangt de kandidaat telkens nadat de kandidaat 6 maanden additionele werkzaamheden heeft verricht een premie. Deze premie wordt ambtshalve toegekend. Voorwaarde is wel dat de kandidaat voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 3:6 – Sociale activering

Sociale activering kan een onderdeel zijn van een participatie/re-integratietraject gericht op arbeidsinschakeling. Uitgangspunt is dan ook dat het primair bedoeld is om arbeidsinschakeling mogelijk te maken, bijvoorbeeld door eerst vrijwilligerswerk te doen.

Artikel 3:7 – Vergoedingen

Uitgangspunt is het voorkomen dat noodzakelijke kosten met betrekking tot een voorziening een belemmering zijn voor arbeidsinschakeling.

Artikel 3:8 – Verhuizingen binnen RPA Haaglanden

Deze regeling gaat uit van het principe dat de gemeente die een traject met betrekking tot arbeidsinschakeling is aangegaan, dit traject ook betaalt. Dit betekent dat alle verplichtingen die geregeld zijn, betaald worden door de oorspronkelijke gemeente.

Hoofdstuk 3

Artikel 4 – Loonkostensubsidie

De doelgroep bestaat uit alle kandidaten met een loonwaarde < 100% WML (dus ook kandidaten die niet geregistreerd staan in het doelgroepenregister van het UWV) en minimaal 30% WML kunnen verdienen.

Het college maakt gebruik van de gelegenheid om te anticiperen op het wetsvoorstel met betrekking tot de wijzigingen in de Participatiewet, en de loonkostensubsidie ook in te zetten voor jongeren/schoolverlaters die al werkzaam zijn. Het gaat om schoolverlaters van het VSO, Pro en de entreeopleiding MBO, die zonder loonwaardemeting zijn gaan werken bij een werkgever en waarbij tijdens de werkzaamheden is gebleken dat zij verminderd productief zijn. Het verstekken van een loonkostensubsidie is in dat geval bedoeld om verlenging van het contract mogelijk te maken.

Deze wijziging gaat met terugwerkende kracht in werking vanaf 5 juli 2016.

Indien een werknemer ziek wordt moet de loonkostensubsidie over de ziekteperiode worden stopgezet, om te voorkomen dat de werkgever gedurende de ziekteperiode zowel de loonkostensubsidie als de ziektewetuitkering ontvangt.

De loonkostensubsidie kan niet worden gecombineerd met de werkgeverscheque.

Hoofdstuk 4

Artikel 5 - Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling

De beleidsregels beogen uiterste terughoudendheid bij het verlenen van ontheffing. Van iedere belanghebbende mag in principe verwacht worden dat hij zich naar vermogen inspant om zelf in de noodzakelijke kosten van bestaan te voorzien of de persoonlijke belemmeringen daarvoor op te heffen. Daarbij heeft het college de plicht om verplichtingen af te stemmen op de omstandigheden en mogelijkheden van de belanghebbende. Dit vraagt maatwerk in relatie tot de arbeidsplicht.

Hoofdstuk 5

Artikel 6 – Vrijlating inkomsten

Voorwaarde is dat het college van mening is dat voor bepaalde kandidaten deze vrijlating kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling. Het college stimuleert arbeidsinschakeling, met als doel dat het leidt tot een structurele baan waarmee meer wordt verdiend dan de uitkering.

Hoofdstuk 6

Artikel 7 – Vrijlating kostenvergoeding vrijwilligerswerk

Het college is van mening dat alle vrijwilligerswerk bijdraagt aan arbeidsinschakeling. Dit is vastgelegd in deze beleidsregel. Dat betekent dat als een kandidaat een kostenvergoeding krijgt voor vrijwilligerswerk altijd de vrijlating van toepassing is.

Hoofdstuk 7

Artikel 8 – Leerwerkcheque

De leerwerkcheque is bedoeld voor het opdoen van werkervaring na afronding van een opleiding en niet bedoeld voor stage. Een uitzondering hierop is de leerbaan in het kader van een BBL opleiding. In dat geval kan op advies van de stagebegeleider, een leerwerkcheque worden verlengd.

Personen met alleen een havo- of vwo-diploma komen niet in aanmerking voor een leerwerkcheque. Van hen verwacht het college dat zij doorstuderen.