

## Beleidsregels Participatiewet

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De raad heeft ingestemd met de Kadernota Participatiewet 'Onderweg naar werk' en de Verordening Participatiewet Gemeente Epe 2015. Voor een goede uitvoering is het noodzakelijk dat een aantal voorzieningen uit de verordening verder wordt uitgewerkt. Hiertoe dient dit document met beleidsregels.

In deze beleidsregels komen enkele onderwerpen aan bod die niet voorkomen in de Verordening Participatiewet. Het gaat dan met name om voorzieningen die zich bevinden op het snijvlak van de Participatiewet en Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).

Met de drie decentralisaties bundelt de overheid regelingen en budgetten en legt de regie daarover in één hand. Het college wil door het opnemen van beleidsregels op het snijvlak van de Participatiewet en de Wmo de deels gescheiden werelden in het sociaal domein meer met elkaar verbinden. Het principe is dat er één regeling is voor iedereen die (gedeeltelijk) in staat is om te werken. Het is daarom belangrijk om de samenhang te kunnen zien.

Waar het gaat om samenhang tussen Participatiewet en Wmo is de aandacht gevestigd op overlap in doelgroepen en voorzieningen, bijvoorbeeld bij vervoersvoorzieningen en de voorziening dagbesteding. Vanuit de ambitie om te komen tot één klant, één plan wordt verbinding aangebracht waar dit mogelijk is en meerwaarde heeft voor de burger en organisatie.

Het doel van het college is om zo veel mogelijk mensen aan het werk te helpen of de kansen op arbeidsparticipatie op de langere termijn te verbeteren. De voorzieningen beschreven in deze beleidsregels kunnen daarvoor worden ingezet. Meedoen naar vermogen is het uitgangspunt waarbij de voorzieningen uit hoofdstuk 2 meer zijn gericht op (betaald) werk en de voorzieningen uit hoofdstuk 3 op het verbeteren van toekomstperspectief op de lange termijn.

### Concept Beleidsregels Participatiewet Gemeente Epe

#### Het college van de gemeente Epe ;

gelet op de bevoegdheidsbepalingen in de Participatiewet en de Verordening Participatiewet 2015;

overwegende dat het college bevoegd is beleidsregels vast te stellen met betrekking tot de uitvoering van deze verordening:

#### BESLUIT:

vast te stellen de navolgende

### Beleidsregels Participatiewet Gemeente Epe

## Hoofdstuk 1 Beleid en algemene bepalingen

### Artikel 1 Begripsbepalingen

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
  - a. arbeidsbeperkt: een persoon die een structurele functionele of andere beperking heeft waardoor het verkrijgen of verrichten van werk wordt belemmerd;
  - b. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
  - c. nutter: niet-uitkeringsgerechtigde, persoon als bedoeld in de wet, artikel 6, lid 1 onder a.
  - d. Werkplein Activerium: een samenwerkingsverband van UWV en de gemeenten Epe, Apeldoorn, Brummen en Voorst.
  - e. Felua-groep: de gemeenten Epe, Apeldoorn en Heerde participeren samen in de Gemeenschappelijke Regeling Felua-groep. Binnen deze drie gemeenten is Felua-groep in de afgelopen jaren aangewezen als uitvoeringsorganisatie voor de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).
2. De begripsbepalingen van de Participatiewet alsmede van de Verordening Participatiewet 2015 zijn op deze beleidsregels van toepassing, tenzij daarvan in de begripsbepalingen uitdrukkelijk wordt afgeweken.



### **Artikel 2 Doelstelling en reikwijdte**

In deze beleidsregels wordt de ondersteuning die het college biedt bij de arbeidsinschakeling van werkloze belanghebbenden behorende tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1 onder b nader uitgewerkt.

### **Artikel 3 Subsidie- en Budgetplafond**

1. Het college bepaalt op welke wijze de voorzieningen van de Verordening Participatiewet Gemeente Epe 2015 worden ingezet en hoe de beschikbare bedragen en aantallen worden verdeeld.
2. Indien een door het college ingesteld plafond bereikt is, kan een specifieke voorziening op grond daarvan worden geweigerd.

### **Artikel 4 Ondersteuning niet-uitkeringsgerechtigden**

1. Voor niet - uitkeringsgerechtigden (nuggers) wordt de basisdienstverlening van het Werkplein Activerium ingezet, tenzij naar oordeel van het college inzet van een voorziening buiten de basisdienstverlening in het individuele geval noodzakelijk is.
2. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid tot het hanteren van criteria bij het aanbieden van een voorziening aan nuggers buiten de basisdienstverlening:
  - a. Voor nuggers tot 27 jaar ligt de focus op preventie. De nadruk ligt op doorstroom vanuit onderwijs en terugleiding naar onderwijs waarbij het verhogen van de kans op het halen van een startkwalificatie het uitgangspunt is.
  - b. Voor nuggers met een arbeidsbeperking die wel ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken naar vermogen ligt de focus op ondersteuning door middel van een werkplekaanpassing of begeleiding op de werkplek.
  - c. Voor nuggers die niet onder de categorie jongeren of arbeidsbeperkten vallen kunnen voorzieningen worden ingezet buiten de basisdienstverlening. Deze voorzieningen zijn gericht op het voorkomen van instroom in de uitkering en het vergroten van de kans op succesvolle plaatsing op de arbeidsmarkt.

### **Artikel 5 Verdringing**

1. Er is sprake van verdringing wanneer een werknemer zijn baan verliest en een andere werknemer onder andere arbeidsvoorwaarden of omstandigheden dezelfde werkzaamheden gaat verrichten waardoor er geen sprake is van een gelijk speelveld.
2. Het college kan bij het inzetten van een voorziening voor de doelgroep toetsen op verdringing.

## **Hoofdstuk 2 Voorzieningen gericht op re-integratie**

### **Artikel 6 Diagnose**

1. Het college kan met betrekking tot een belanghebbende een diagnose stellen teneinde te bepalen welke afstand de betrokkene heeft tot de arbeidsmarkt en welke (re-integratie) voorzieningen noodzakelijk zijn om reguliere arbeid te vinden of belemmeringen hiervoor weg te nemen.
2. Na een zelf verricht onderzoek kan besloten worden advies van derden in te winnen.

### **Artikel 7 Activeringsprogramma**

1. Het doel van een activeringsprogramma is het behouden of bevorderen van arbeidsritme, verbetering van de werknemers- en sollicitatievaardigheden en/of ondersteuning bij de toeleiding naar een baan of een opleiding.
2. Het college kan een activeringsprogramma direct na de melding of aanvraag van een uitkering als voorziening inzetten.
3. Van een persoon wordt verwacht dat hij/zij maximaal 36 uur per week deelneemt aan het volledige programma.
4. Voor personen jonger dan 27 jaar waarvoor de scholingsplicht geldt wordt ingezet op een activeringsprogramma gericht op deelname aan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.

### **Artikel 8 Bemiddeling**

1. Onder bemiddeling wordt verstaan het bij elkaar brengen van werkgever en uitkeringsgerechtigde, waarvan verwacht wordt dat de uitkeringsgerechtigde binnen een jaar kan uitstromen naar reguliere arbeid.



2. Het college kan indien nodig en om het doel te bewerkstelligen de bemiddeling combineren met een andere voorziening.

#### **Artikel 9 Groepsgerichte aanpak en trainingen**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een groepsgerichte aanpak of training aanbieden indien dit noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling
2. Noodzakelijkheid: de groepsgerichte aanpak of training is voor de persoon van belang omdat hij/zij zonder deze voorziening niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij klaar is voor arbeidsinschakeling.
3. De groepsgerichte aanpak of training kan gericht zijn op een specifieke doelgroep, functie of het wegnemen van een gemeenschappelijke belemmering.
4. Het college zet met het oog op kosten-baten afwegingen waar mogelijk een groepsgerichte aanpak en/of training in.

#### **Artikel 10 Proefplaatsing**

1. Het college kan een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden indien dit naar de mening van het college noodzakelijk is om met behoud van uitkering op een onbetaalde werkplek zijn of haar arbeidsbekwaamheid te tonen, zodat bij diezelfde werkgever vervolgens instroom in regulier betaald werk plaats kan vinden.
2. Nadere voorwaarden en duur van de voorziening:
  - a. De duur van de proefplaatsing regulier is maximaal drie maanden.
  - b. De werkgever heeft naar het oordeel van het college de serieuze intentie de persoon bij goed functioneren na afloop van de proefplaatsing een regulier arbeidscontract zonder proeftijd of uitzendbeding aan te bieden.

#### **Artikel 11 Werkervaringsplaats**

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats aanbieden gericht op arbeidsinschakeling als deze behoort tot de doelgroep en indien de persoon:
  - a. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid en waarbij het voor de persoon belangrijk is om arbeidsvaardigheden te verwerven; of
  - b. actief is geweest op de arbeidsmarkt, maar door persoonlijke of economische omstandigheden het werk is kwijtgeraakt en waarbij het voor de persoon belangrijk is om arbeidsvaardigheden in stand te houden.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is, naast het aanleren en ontwikkelen van elementaire werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring, het opdoen of behouden van werkwijzen en uitstroom uit de uitkering.
3. Aanbieding van een werkervaringsplaats vindt plaats gedurende maximaal 36 uur per week voor een periode van maximaal 6 maanden.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het (leer) doel van de werkervaringsplaats;
  - b. de werkzaamheden die de belanghebbende gaat verrichten;
  - c. de begin- en einddatum van de werkervaringsplaats alsmede het aantal uren per week.
5. Bij een werkervaringsplaats is geen sprake van een dienstverband; de werkzaamheden worden met behoud van uitkering uitgevoerd.

#### **Artikel 12 Detachering**

De verordening Participatiewet is voor dit artikel leidend. Het artikel krijgt geen nadere uitwerking in beleidsregels.

#### **Artikel 13 Stage**

De verordening Participatiewet is voor dit artikel leidend. Het artikel krijgt geen nadere uitwerking in beleidsregels.



#### **Artikel 14 Persoonlijke ondersteuning en jobcoaching**

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden. Deze ondersteuning kan bestaan uit:
  - a. persoonlijke ondersteuning en begeleiding door een medewerker van het Activerium.
  - b. persoonlijke ondersteuning door een gecertificeerde jobcoach.
  
2. Voorwaarden om in aanmerking te komen voor jobcoaching zijn:
  - a. noodzakelijkheid: jobcoaching is voor de werknemer van belang omdat hij/zij zonder deze tijdelijke begeleiding niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn;
  - b. de persoon is woonachtig binnen de gemeente Epe;
  - c. de persoon behoort tot de doelgroep van de Participatiewet;
  - d. de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek;
  
3. In het geval waarin een persoon niet tot de doelgroep behoort onder lid 2 kan worden besloten om voor de persoon indien noodzakelijk jobcoaching in te zetten.

#### **Artikel 15 Ondersteuning bij Leer-werktraject**

De verordening Participatiewet is voor dit artikel leidend. Het artikel krijgt geen nadere uitwerking in beleidsregels.

#### **Artikel 16 Scholing en opleiding**

1. Voor jongeren onder de 27 jaar geldt op grond van artikel 13 lid 2 Participatiewet een scholingsplicht:
  - a. Het college legt jongeren tot 27 jaar de verplichting op om zich maximaal in te spannen om een startkwalificatie te bemachtigen.
  - b. Een jongere tot 27 jaar kan voor de duur van maximaal 12 maanden ontheven worden van de verplichting zoals genoemd in lid 1 als er sprake is van in de persoon gelegen omstandigheden die conflicterend werken met de mogelijkheid tot het volgen van uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.
  
2. Bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing wordt rekening gehouden met de voor belanghebbende geldende kortste weg naar duurzame arbeid, zijn arbeids- en opleidingsverleden alsmede de duur van zijn werkloosheid.
  
3. Voor de scholing die wordt aangeboden geldt dat de goedkoopste en de meest adequate scholingsmogelijkheid moet worden benut.

#### **Artikel 17 Individueel re-integratietraject**

De verordening Participatiewet is voor dit artikel leidend. Het artikel krijgt geen nadere uitwerking in beleidsregels.

#### **Artikel 18 Werkgeverssubsidie**

1. Het college kan bepalen welk soort werkgeverssubsidies wordt aangeboden, onder welke voorwaarden en voor welk bedrag.
2. Het college biedt de meest adequate, goedkope, kwalitatief verantwoorde oplossing. De kosten van de werkgeverssubsidie dienen proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de subsidie moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk.

#### **Artikel 19 No-riskpolis**

De verordening Participatiewet is voor dit artikel leidend. Het artikel krijgt geen nadere uitwerking in beleidsregels.



### Artikel 20 Loonkostensubsidie

1. Het college kan op twee manieren vaststellen of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
  - a. ambtshalve of;
  - b. schriftelijk op verzoek van een belanghebbende.
2. Het college neemt daarbij de volgende criteria in acht:
  - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep;
  - b. de persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en;
  - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college kan aan de hand van nadere criteria bepalen of de inzet van de voorziening loonkostensubsidie voor de persoon die behoort tot de doelgroep het meest passend is.
4. De loonkostensubsidie wordt verleend als:
  - a. Een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 uur kan worden overlegd;
  - b. De arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden is aangegaan.
5. De loonwaarde wordt vastgesteld door gebruik te maken van een gecertificeerde methode die voldoet aan de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet. Het college maakt gebruik van het loonwaardemeetinstrument waarvoor binnen de arbeidsmarktregio uniform is gekozen.
6. Aan het verstrekken van loonkostensubsidie is geen termijn verbonden.

### Artikel 21 Werkplekaanpassingen

1. Het college kan, indien een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is voor de werkzoekende/werknemer met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk uit te voeren, een werkplekaanpassing aanbieden aan de belanghebbende.
2. Voorwaarden zijn:
  - a. noodzakelijkheid, de werkplekaanpassing is nodig om de werkzoekende/werknemer zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren;
  - b. de persoon is woonachtig binnen de gemeente Epe;
  - c. de persoon behoort tot de doelgroep van de Participatiewet;
  - d. de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek.
  - e. er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van tenminste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een werkplekaanpassing gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt;
  - f. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing;
  - g. algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden ook niet vergoed. Hiervan is sprake indien van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet;
  - h. de gemeente stelt jaarlijks een budgetplafond in voor deze voorziening en biedt de meest adequate en goedkoopste en kwalitatief verantwoorde oplossing. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk.

## Hoofdstuk 3 Voorzieningen gericht op participatie

### Artikel 22 Sociale Activering

1. Sociale activering is het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6 lid 1 onderdeel c Participatiewet).



2. De voorziening wordt ingezet indien een belanghebbende een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
3. Het doel van deze voorziening is een eerste stap op weg naar reguliere arbeid te zetten dan wel, indien arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, zelfstandige maatschappelijke participatie mogelijk te maken.
4. Indien er sprake is van sociale activering in de vorm van maatschappelijke participatie is er geen duur en minimaal aantal uren aan verbonden (maatwerk). Indien sociale activering wordt gezien als opstap naar reguliere arbeid maakt het onderdeel uit van een traject/plan van aanpak en is er een termijn en urencriterium aan gekoppeld.

### **Artikel 23 Participatieplek**

1. Met een participatieplek wordt een participatieplaats bedoeld (artikel 10a Participatiewet). Een participatieplaats bestaat uit het verrichten van onbetaalde additionele werkzaamheden. Dit zijn primair op de arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden die naast of in aanvulling op reguliere arbeid plaats vinden.
2. De voorziening is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Het betreft personen die zijn vrijgesteld van een deel van de arbeidsverplichtingen. Deze ontheffing geldt voor maximaal 3 jaar. Wel zijn ze verplicht beschikbaar te zijn voor de mogelijkheden op het gebied van participatie, zoals deelname aan een participatieplaats.
3. De duur van een participatieplaats bedraagt maximaal 2 jaar. Het aantal uren bedraagt minimaal 1 à 2 dagdelen per week. In beginsel bedraagt de duur van de participatieplaats 1 jaar. Vervolgens kan worden overwogen om de duur te verlengen met maximaal 1 jaar.
4. Een belanghebbende heeft na afloop van elke 6 maanden dat hij werkzaamheden op een participatieplaats heeft verricht, en indien hij naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op inschakeling in het arbeidsproces, recht op een premie van € 50,-. Uit efficiency oogpunt vindt berekening en uitbetaling van de premie na beëindiging van de participatieplek plaats.
5. De organisatie/werkgever die een participatieplek realiseert, kan in aanmerking komen voor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per bezette participatieplek maximaal € 500,00 per half jaar met een maximale duur van twee jaren. Om voor vergoeding in aanmerking te komen moet de organisatie/werkgever zorg dragen voor de begeleiding van de participant. Uit efficiency oogpunt vindt berekening en uitbetaling van de vergoeding na beëindiging van de participatieplek plaats.

### **Artikel 24 Vrijwilligerswerk**

1. Vrijwilligerswerk is werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.
2. Vrijwilligerswerk is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Het betreft personen die zijn vrijgesteld van een deel van de arbeidsverplichtingen. Deze ontheffing geldt voor maximaal 3 jaar. Wel zijn ze verplicht beschikbaar te zijn voor de mogelijkheden op het gebied van participatie, zoals het verrichten van vrijwilligerswerk.
3. De duur van vrijwilligerswerk is onbepaald. Het aantal uren bedraagt minimaal 2 dagdelen per week.
4. De wet kent verschillende maximale vrijlatingsbedragen met betrekking tot (on)kostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk. Het college maakt gebruik van de maximale vrijlatingen van (on)kostenvergoeding, die op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel k, Participatiewet, mogelijk zijn.

### **Artikel 25 Tegenprestatie**

1. De tegenprestatie betreft het naar vermogen verrichten van door het college opgedragen onbetaalde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die verricht worden naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt (artikel 9 lid 1 onderdeel c Participatiewet).
2. De tegenprestatie heeft betrekking op uitkeringsgerechtigden in het kader van de Participatiewet. Personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, hoeven volgens de wet geen tegenprestatie te verrichten (artikel 9 lid 5 Participatiewet).
3. De tegenprestatie kan als instrument ingezet worden om participatie te bevorderen.



4. Indien de tegenprestatie als instrument wordt ingezet, gelden de volgende uitgangspunten:
  - a. Het instrument dient een constructieve bijdrage te leveren aan het bevorderen van arbeidsinschakeling en participatie.
  - b. Het initiatief voor invulling van de tegenprestatie kan zowel bij de uitkeringsgerechtigde als het Activerium liggen.
  - c. De tegenprestatie kan een verplichtend karakter hebben.
5. De tegenprestatie bedraagt maximaal 4 uur per week gedurende maximaal 3 maanden. De tegenprestatie kan maximaal 1 keer per jaar worden opgedragen.

#### **Artikel 26 Participatievoorziening beschut werken**

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden (artikel 10b Participatiewet) aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassing en van de werkplek nodig heeft, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college kan, indien een persoon voldoet aan de hieronder gestelde criteria, de persoon doorverwijzen naar het UWV voor de wettelijk verplichte beoordeling. De volgende doelgroepen komen in aanmerking voor beschut werk:
  - a. personen die recht hebben op een gemeentelijke (Participatiewet) uitkering;
  - b. personen die nu al een uitkering hebben op grond van de WWB cq Participatiewet;
  - c. personen met een indicatie Wsw;
  - d. personen zonder uitkering (bijvoorbeeld schoolverlaters) voor wie het instrument wordt ingezet om uitkeringsafhankelijkheid te voorkomen;
  - e. personen die (uiteindelijk) in staat zijn een loonwaarde tussen de 20% en 50% te behalen.
3. Het college biedt een persoon voor de voorziening beschut werk:
  - a. een aanstelling tussen de 0,65 en 0,80 fte;
  - b. een tijdelijk contract op 100% Wettelijk Minimumloon.
4. Het college stelt de aantallen instroom per jaar vast. De instroom in 2016 is 5 personen. Het college belegt de uitvoering van beschut werk in 2016 bij Felua-groep.
6. De voorziening beschut werken kan worden gekoppeld aan loonkostensubsidie. Deze is in principe niet gebonden aan een termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet.
7. Het college kan bij een loonwaarde lager dan 20% samen met de cliënt bekijken welke voorziening het meest passend is. Hierbij kan ook een vorm van (arbeidsmatige) dagbesteding worden aangeboden.

#### **Artikel 27 Dagbesteding**

1. Dagbesteding is een voorziening die ondersteuning biedt aan kwetsbare doelgroepen in de volgende vorm:
  - a. arbeidsmatige dagbesteding met als doelstelling het aanbrengen van ritme en structuur in de dag. Te denken valt aan verschillende doelgroepen zoals: ouderen met somatische en psychosomatische problemen, mensen met psychiatrische problemen of verstandelijke of lichamelijke beperkingen en personen met niet aangeboren hersenletsel (NAH). (*Zie tevens beleidsregel participatievoorziening beschut werk*);
  - b. dagprogramma met als doelstelling het aanbrengen van ritme en structuur in dag, het onderhouden van de zelfregie en het verminderen van het sociaal isolement en zo mogelijk een verlichting bieden aan de mantelzorger.
2. Dagbesteding staat los van het hebben van een bijstandsuitkering. Wel is het zo dat de aanwezigheid van dagbesteding een factor is waar rekening mee gehouden dient te worden bij het onderzoek naar de reïntegratiemogelijkheden.
3. Dagbesteding wordt gezien als een belangrijke indicatie voor het al dan niet mogelijk zijn van verdere activeringsmogelijkheden. Uitkeringsgerechtigden (Participatiewet) met een indicatie dagbesteding zijn ontheven van (een deel van) de arbeidsverplichtingen. Deze ontheffing geldt voor maximaal 3 jaar.





4. Een indicatie dagbesteding wordt in principe afgegeven voor de duur van 1 jaar maar hier kan vanaf worden geweken. Uitgangspunt bij de dagbesteding algemene voorzieningen is maximaal 4 dagdelen per persoon per week. Indien een algemene voorziening ontoereikend is, wordt verwezen naar een maatwerkvoorziening binnen de Wmo.

#### **Hoofdstuk 4 Slot bepalingen**

##### **Artikel 28 Hardheidsclausule**

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van een belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels indien toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

##### **Artikel 29 Inwerkingtreding**

Deze beleidsregels treden in werking op de eerste dag na die van de bekendmaking en werken terug tot 1 juli 2015.

##### **Artikel 30 Citeertitel**

De beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Participatiewet Gemeente Epe.

*Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Epe op 5 april 2016.*

*Burgemeester en wethouders van Epe,*

*de burgemeester, Ir. H. van der Hoeve MPA*

*de secretaris, mw. C. Kats*





## **Toelichting**

### **Hoofdstuk 1 Beleid en algemene bepalingen**

#### **Artikel 1 Begripsbepaling**

Dit artikel bevat een aantal begripsbepalingen.

#### **Artikel 2 Doelstelling en reikwijdte**

Dit artikel spreekt voor zich.

#### **Artikel 3 Subsidie- en budgetplafond**

Het eerste lid stelt dat het college bepaalt op welke wijze de voorzieningen van de Verordening Participatiewet Gemeente Epe 2015 worden ingezet en hoe de beschikbare bedragen en aantallen worden verdeeld. Om de financiële risico's te beheersen is een verdeling te maken van de middelen over de verschillende voorzieningen.

Het tweede lid telt dat indien een door het college ingesteld plafond bereikt is, een specifieke voorziening op grond daarvan kan worden geweigerd.

#### **Artikel 4 Ondersteuning niet-uitkeringsgerechtigden**

Een niet-uitkeringsgerechtigde (nugger) kan aanspraak maken op ondersteuning van de gemeente in het kader van de wet. Dit artikel geeft aan dat voor nuggers de basisdienstverlening van het Activerium wordt ingezet. Daarbij kan worden gedacht aan werkgeversbenadering, vacatureaanbod en bemiddeling. Indien noodzakelijk naar het oordeel van het college kan een voorziening buiten de basisdienstverlening worden ingezet. Bij de beoordeling van de noodzakelijkheid biedt het onderscheid binnen de doelgroep nuggers een handvat voor de uitvoering waarbij vanuit prioritering onderscheid wordt gemaakt tussen: jongeren tot 27 jaar, nuggers met een arbeidsbeperking en nuggers die noch onder jongeren noch onder arbeidsbeperkt vallen. Inspanningen voor nuggers worden primair gericht op het voorkomen van instroom in de uitkering, terugleiding naar het onderwijs van voortijdige schoolverlaters, de doorstroom vanuit het onderwijs naar een (vervolg)opleiding of de arbeidsmarkt en de ondersteuning van nuggers met een arbeidsbeperking om te werken of mee te doen naar vermogen.

#### **Artikel 5 Verdringing**

De Participatiewet biedt verschillende voorzieningen waarbij in de praktijk situaties kunnen ontstaan waarbij de scheidslijn tussen 'vergoeden' of 'verdienen' belemmerend kan werken of zelfs tot verdringing of concurrentie tussen doelgroepen leidt. Denk daarbij aan beschut werk versus arbeidsmatige dagbesteding, de inzet van een tegenprestatie of als een vrijwilliger taken gaat uitvoeren die eerst betaald werden uitgevoerd. De gemeente is hier alert op en een toetsing op verdringing is een van de mogelijkheden om ongewenste effecten tegen te gaan. Een toetsing vindt bijvoorbeeld plaats doordat medewerkers van Activerium bij een vacature navragen hoe deze is vrijgekomen.

### **Hoofdstuk 2 Voorzieningen gericht op re-integratie**

#### **Artikel 6 Diagnose**

In het eerste lid is bepaald dat het college een diagnose kan stellen om te bepalen welke afstand de betrokkene heeft tot de arbeidsmarkt en welke voorziening noodzakelijk is om aan het werk te gaan of belemmeringen hiervoor weg te nemen. Voor het vaststellen van de diagnose staan verschillende instrumenten ter beschikking. De medewerker van het Activerium stelt bijvoorbeeld een diagnose op, op basis van de door de belanghebbende verstrekte gegevens.

Lid twee stelt dat indien nodig ook advies van derden kan worden ingewonnen. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld de diensten van UWV en de diensten van het diagnosecentrum van Felua groep.

#### **Artikel 7 Activeringsprogramma**

Het doel van een activeringsprogramma is het behouden of bevorderen van arbeidsritme, verbetering van de werknemers- en sollicitatievaardigheden en/of ondersteuning bij de toeleiding naar een baan of een opleiding. Het college kan een activeringsprogramma direct na de melding of aanvraag van een uitkering als voorziening inzetten voor maximaal 36 uur per week.

Gedacht kan worden aan: voorlichting, sollicitatietrainingen, lichte productiewerkzaamheden met behoud van uitkering, bemiddeling en eventuele stages of leerwerkplekken. Voor personen jonger dan 27 jaar waarvoor de scholingsplicht geldt wordt ingezet op een activeringsprogramma gericht op deelname aan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.

Niet te verwarren met de voorziening sociale activering waarbij het (nog) niet gaat om het vinden en krijgen van werk. Het actief zijn en uit het sociale isolement halen staat voorop. Deze vorm van sociale activering is bedoeld voor personen waarbij deelname aan een participatieplaats of vrijwilligerswerk nog een stap te ver is en staat beschreven onder artikel 25.

#### **Artikel 8 Bemiddeling**



Onder bemiddeling wordt verstaan het bij elkaar brengen van werkgever en uitkeringsgerechtigde. Gedacht kan worden aan bemiddeling zoals deze plaatsvindt door het Activerium, waarbij werkzoekenden worden gematcht op vacatures, speeddates, Jobhunting. Verwacht wordt dat de uitkeringsgerechtigde binnen een jaar kan uitstromen naar reguliere arbeid. Ook wordt het zelf-zoekgedrag van de uitkeringsgerechtigde gestimuleerd.

In het tweede lid wordt bepaald dat het college kan indien nodig de bemiddeling combineren met een andere voorziening. Hierbij kan gedacht worden aan een cursus, scholing of bijvoorbeeld jobcoaching.

#### **Artikel 9 Groepsgerichte aanpak en trainingen**

Een groepsgerichte aanpak of training kan door het college worden aangeboden indien dit voor de persoon van belang is omdat hij/zij zonder deze voorziening niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij klaar is voor arbeidsinschakeling. De groepsgerichte aanpak of training kan gericht zijn op een specifieke doelgroep, functie of het wegnemen van een gemeenschappelijke belemmering. Daarbij valt te denken aan project jonge moeders, sollicitatietrainingen of bijvoorbeeld een aanpak voor ex-gedetineerden.

In het vierde lid staat dat met het oog op kosten-baten afwegingen het college waar mogelijk een groepsgerichte aanpak en/of training inzet.

#### **Artikel 10 Proefplaatsing**

Het college kan een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden indien dit naar de mening van het college noodzakelijk is om met behoud van uitkering op een onbetaalde werkplek zijn of haar arbeidsbekwaamheid te tonen, zodat bij diezelfde werkgever vervolgens instroom in regulier betaald werk plaats kan vinden. In het tweede lid, onderdeel a, is bepaald dat de proefplaats maximaal drie maanden duurt. In het tweede lid, onderdeel b, is bepaald dat de werkgever naar het oordeel van het college de serieuze intentie moet hebben de persoon bij goed functioneren na afloop van de proefplaats een regulier arbeidscontract zonder proeftijd of uitzendbeding aan te bieden.

#### **Artikel 11 Werkervaringsplaats**

Een werkervaringsplaats is gericht op arbeidsinschakeling van personen die nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Het doel van een werkervaringsplaats is, naast het aanleren en ontwikkelen van elementaire werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring, het opdoen of behouden van werkritme en uitstroom uit de uitkering.

Aanbieding van een werkervaringsplaats vindt plaats gedurende maximaal 36 uur per week voor een periode van maximaal 6 maanden.

Het doel, de werkzaamheden, begin- en einddatum en het aantal uren per week van de worden schriftelijk vastgelegd. De werkzaamheden worden met behoud van uitkering uitgevoerd.

Het college is er op alert dat de werkervaringsplaats uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt

#### **Artikel 12 Detachering**

Geen nadere toelichting op dit artikel.

#### **Artikel 13 Stage**

Geen nadere toelichting op dit artikel.

#### **Artikel 14 Persoonlijke ondersteuning en jobcoaching**

In dit artikel is een onderscheid gemaakt tussen persoonlijke ondersteuning enerzijds en jobcoaching waarbij een gecertificeerde jobcoach wordt ingezet anderzijds. De inzet van een gecertificeerde jobcoach hoeft niet altijd nodig te zijn omdat er allerlei andere vormen van persoonlijke ondersteuning kunnen worden aangeboden door medewerkers van Activerium (eigen jobcoaches, andere vormen coaching op de werkplek). De voorziening jobcoach wordt ook in principe beperkt tot de wettelijke doelgroep (loonkostensubsidie en/of arbeidsbeperking) omdat voor andere doelgroepen andere vormen van begeleiding mogelijk zijn. Het inzetten van een jobcoach voor iemand buiten de wettelijke doelgroep is mogelijk mits deze inzet noodzakelijk blijkt. Bij de beoordeling van de noodzakelijkheid wordt onder andere betrokken: het kosten-baten plaatje betrokken en in hoeverre de inzet van een gecertificeerde jobcoach bijdraagt aan re-integratie.

#### **Artikel 15 Ondersteuning bij leer- werktraject**

Geen nadere toelichting op dit artikel.

#### **Artikel 16 Scholing en opleiding**

Scholing kan educatie op diverse niveaus betreffen. Bij inzet van de voorziening wordt rekening gehouden met de voor belanghebbende geldende kortste weg naar duurzame arbeid en met de goedkoopste en de meest adequate scholingsmogelijkheid

Voor jongeren onder de 27 jaar geldt op grond van artikel 13 lid 2 Participatiewet een scholingsplicht. Indien deze verplichting niet wordt nagekomen, heeft dit uitsluiting van de Participatiewet en de re-in-



tegratievoorzieningen tot gevolg op basis van art. 13 lid 2 Participatiewet. Een jongere die met het volgen van een opleiding zijn arbeidskansen vergroot, heeft in beginsel een scholingsplicht. Een jongere tot 27 jaar kan voor de duur van maximaal 12 maanden ontheven worden van de verplichting zoals genoemd in lid 1 wanneer een jongere geobjectiveerd aantoont dat hij geen regulier onderwijs kan volgen of wanneer dit in redelijkheid (nog) niet van hem gevergd kan worden (cognitief, medisch, psychisch, andere persoonlijke omstandigheden).

#### **Artikel 17 Individuele re-integratieovereenkomst**

Geen nadere toelichting op dit artikel.

#### **Artikel 18 Werkgeverssubsidie**

Het college kan bepalen welk soort werkgeverssubsidies kan worden aangeboden, onder welke voorwaarden en voor welk bedrag. Besloten is de werkgeverssubsidie vormvrij te houden zodat op dit gebied maatwerk kan worden geleverd.

Het college biedt de meest adequate, goedkope, kwalitatief verantwoorde oplossing. De kosten van de werkgeverssubsidie dienen proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de subsidie moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn kunnen bijvoorbeeld de afwegingen worden betrokken:

- de kosten van de subsidie;
- de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
- de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken;
- de motivatie van de persoon;
- en de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten.

#### **Artikel 19 No risk-polis**

Geen nadere toelichting op dit artikel.

#### **Artikel 20 Loonkostensubsidie**

Loonkostensubsidie zoals beschreven in dit artikel kan uitsluitend worden ingezet als de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Hoewel belanghebbenden aanspraak kunnen maken op ondersteuning in de vorm van loonkostensubsidie, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals de belanghebbende dat mogelijk zou willen zien. Bij de bepaling van de ondersteuning zal altijd onderzocht worden wat de mogelijkheden en meeste passende voorziening is die kan worden aangeboden.

Vanuit dat oogpunt kan de medewerker vanuit zijn of haar professionaliteit van tevoren aangeven of de voorziening loonkostensubsidie voor de belanghebbende op dat moment de meest geschikte voorziening is om in te zetten.

Bij de beoordeling of loonkostensubsidie de meest passende voorziening is om in te zetten kunnen de volgende criteria in acht worden genomen:

- De kosten en baten van de loonkostensubsidie dienen proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering moet opwegen tegen de opbrengsten.
- De kans van slagen en motivatie: dat wil zeggen schat de professional in dat de persoon gemotiveerd is en een kans maakt om succesvol aan de slag te gaan en te blijven.
- Is er sprake van een arbeidsovereenkomst of een voornemen tot een arbeidsovereenkomst met een werkgever?
- De omvang van de arbeidsovereenkomst dient proportioneel te zijn in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken met als minimum een arbeidsovereenkomst van 12 uur per week en minimaal 6 maanden voor een zinvolle invulling van de arbeidsparticipatie.

Indien besloten wordt dat loonkostensubsidie wordt ingezet als voorziening volgt een loonwaardemeting. Het college maakt voor de loonwaardemeting gebruik van een gecertificeerd instrument waarvoor binnen de arbeidsmarktregio uniform is gekozen.

#### **Artikel 21 Werkplekaanpassingen**

Het onderdeel werkplekaanpassing staat niet beschreven in de verordening Participatiewet. Om belanghebbenden op dit gebied te kunnen faciliteren is er voor gekozen om het onderdeel als beleidsregel op te nemen. In de beleidsregel staat onder welke voorwaarden het college een werkplekaanpassing kan aanbieden waarbij de noodzaak, de mogelijke inzet van voorliggende voorzieningen en een goed beeld van de kosten-baten in acht worden genomen. Zoals vermeld bij artikel 3 Subsidie- en budgetplafond, zijn de kosten voor deze voorziening op dit moment moeilijk in te schatten. Door tevens voorwaarden rondom budgetplafonds bij deze voorziening op te nemen in de beleidsregels wordt de balans gezocht tussen maatschappelijke verantwoordelijkheid en financieel rendement.

Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:

- De kosten van de werkplekaanpassing.



- De duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd).
- De omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken.
- De opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele ander lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.

### Hoofdstuk 3 Voorzieningen gericht op participatie

#### Artikel 22 Sociale activering

Sociale activering binnen het Werkplein Activerium (unit Participatie) heeft de focus van maatschappelijke participatie: zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven staat voorop. Het gaat (nog) niet om het vinden en krijgen van werk. Het actief zijn en uit het sociale isolement halen staat voorop. Deze vorm van sociale activering is bedoeld voor personen waarbij deelname aan een participatieplaats of vrijwilligerswerk nog een stap te ver is. Ze zijn gedeeltelijk ontheven van de arbeidsverplichtingen. Deze ontheffing geldt voor maximaal 3 jaar. Wel bestaat de verplichting zich beschikbaar te stellen voor sociale activering. Bij sociale activering kan worden gedacht aan deelname aan activiteiten of koffie drinken in een buurthuis.

In incidentele gevallen wordt sociale activering gezien als opstap naar reguliere arbeid als onderdeel van een reïntegratietraject. Dit kan geïnitieerd worden door zowel de klantmanager werk als participatie. Bij het niet nakomen van de afspraken is (formeel) artikel 9 lid 4 onderdeel h van de Maatregelverordening van toepassing.

#### Artikel 23 Participatieplek

Met een participatieplek wordt een participatieplaats bedoeld (artikel 10a Participatiewet). De voorziening is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Het betreft personen die zijn vrijgesteld van een deel van de arbeidsverplichtingen. Deze ontheffing geldt voor maximaal 3 jaar. Wel zijn ze verplicht beschikbaar te zijn voor de mogelijkheden op het gebied van participatie, zoals deelname aan een participatieplaats. Bij voorbeelden van participatieplaatsen kan gedacht worden aan koffie/thee rondbrengen, chauffeur, telefoniste, maatje, klusjesman, gastvrouw, keukenvrijwilliger, zorgvrijwilliger.

#### Artikel 24 Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Het betreft personen die zijn vrijgesteld van een deel van de arbeidsverplichtingen. Groot verschil met de participatieplaats is de mate van begeleiding. Vrijwilligers worden, in tegenstelling tot personen op een participatieplaats, geacht (redelijk) zelfstandig hun werkzaamheden te verrichten. Een deel van de uitkeringsgerechtigden die vrijwilligerswerk verrichten hebben dit werk op eigen initiatief gevonden. Vrijwilligerswerk kan een eindstation of tussenstop zijn. Zo kunnen uitkeringsgerechtigden vanuit sociale activering of een participatieplaats doorgroeien naar vrijwilligerswerk. Tevens kan vrijwilligerswerk een opstap zijn naar (een) reïntegratie (-plek) of betaald werk.

De wet kent verschillende maximale vrijlatingsbedragen met betrekking tot (on-) kostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk. Onderscheid wordt gemaakt naar "regulier" vrijwilligerswerk en vrijwilligerswerk in het kader van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling.

Vanaf 1 januari 2006 geldt een bedrag van ten hoogste € 95,- per maand met een maximum van € 764,- per jaar voor "regulier" vrijwilligerswerk. Voor een kostenvergoeding voor het verrichten van vrijwilligerswerk in het kader van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet geldt een bedrag van ten hoogste

€ 150,- per maand met een maximum van € 1.500,00 per jaar. De vrijlating (on-) kostenvergoeding is geregeld in artikel 31 lid 2 onderdeel k Participatiewet.

Het college maakt gebruik van de maximale vrijlatingen van (on)kostenvergoeding in het kader van vrijwilligerswerk, die op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel k, Participatiewet mogelijk zijn. Niet elk bedrag kan worden begrepen onder een kostenvergoeding waarvoor de vrijlatingsgrens geldt.

De Centrale Raad van Beroep (ECLI:NL:CRVB:2015:2617) heeft zich erover uitgelaten dat aard en strekking van de betaling zich ertegen kunnen verzetten dat elk bedrag moet worden begrepen onder een kostenvergoeding. Hierbij kunnen factoren meespelen als:

1. maakt de vrijwilligersorganisatie zelf onderscheid tussen de verschillende kostenvergoedingen?;
2. staan de kosten op zichzelf los van het verrichten van het eigenlijke vrijwilligerswerk? Zo staat een reiskostenvergoeding voor het reizen naar het vrijwilligerswerk en weer naar huis, op zichzelf los van het verrichten van het eigenlijke vrijwilligerswerk;
3. is de kostenvergoeding redelijk? Bijvoorbeeld bij reiskostenvergoeding: is deze beperkt tot het door de fiscus geaccepteerde bedrag?



De wetgever heeft de maximale vrijlatingsbedragen afgestemd op de bedragen zoals die gelden op grond van artikel 2, zesde lid van de Wet op de Loonbelasting. Daarom wordt aangesloten bij de fiscale regels om te bepalen of een bedrag wordt begrepen onder een kostenvergoeding waarvoor de vrijlatingsgrens geldt. Dit betekent onder andere dat vergoeding van werkelijk gemaakte en aantoonbare kosten geen gevolgen heeft voor de uitkering, maar betaling van forfaitaire vergoedingen wel als de vrijlatingsgrens daardoor wordt overschreden.

#### **Artikel 25 Tegenprestatie**

Uitgangspunt is dat de reïntegratieverplichting binnen de Participatiewet meer en betere handvatten biedt voor het bevorderen van arbeidsinschakeling en participatie dan de tegenprestatie waar veel wettelijke restricties gelden. Het college wil wel de mogelijkheid openhouden om gebruik te maken van de tegenprestatie. De tegenprestatie kan dan als instrument ingezet worden om participatie te bevorderen. Maatwerk is daarbij belangrijk.

Vrijwilligerswerk en tegenprestatie lijken op elkaar maar zijn niet identiek. Vrijwilligerswerk is onverplicht terwijl de tegenprestatie opgelegd wordt. Het soort werkzaamheden kan wel overeenkomen. Vrijwilligerswerk dat voldoet aan de voorwaarden van een tegenprestatie kan worden aangemerkt als een tegenprestatie.

*Mantelzorg is langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. Indien mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is, draagt het college aan degene die mantelzorg verricht geen tegenprestatie op.*

#### **Artikel 26 Participatievoorziening beschut werken**

Beschut werk wordt een voorziening voor een afgebakende doelgroep. Personen moeten in staat zijn een loonwaarde te behalen tussen 20% en 50%. Medewerkers met een loonwaarde van minder dan 20% hebben een te 'beperkt' verdien vermogen hebben. Voor deze medewerkers zijn andere voorzieningen voor handen zoals bijvoorbeeld arbeidsmatige dagbesteding genoemd onder lid 7. Tegelijkertijd geldt voor personen met een loonwaarde van boven de 50% dat een werkgever kan 'verdienen' aan de inzet van een medewerker en liggen oplossingen met marktpartijen (bijvoorbeeld detacheringen) meer voor de hand.

Personen krijgen een aanstelling tussen de 0,65 fte en 0,80 fte. Wettelijk is bepaald dat bij beschut werk sprake moet zijn van een arbeidsovereenkomst met de gemeente als werkgever (rechtstreeks of via een BV, NV of stichting) en de beloning moet minimaal het wettelijk minimumloon zijn.

De instroom is vastgesteld op 5 personen in 2016. Gezien de samenwerking met Felua-groep binnen de Participatiewet en gezien de aanwezige kennis en expertise wordt de uitvoering voor beschut werk in 2016 belegd bij Felua-groep.

#### **Artikel 27 Dagbesteding**

Binnen het Werkplein Activerium (unit Participatie) is de aanwezigheid van dagbesteding een factor waar rekening mee gehouden dient te worden bij het zoeken naar (verdere) activeringsmogelijkheden. Veelal is dagbesteding het maximale mogelijk (op dat moment). Om belanghebbenden op dit gebied te kunnen faciliteren is er voor gekozen om het onderdeel als beleidsregel op te nemen.

### **Hoofdstuk 4 Slotbepalingen**

#### **Artikel 28 Hardheidsclausule**

Geen nadere toelichting op dit artikel.

#### **Artikel 29 Inwerkingtreding**

Geen nadere toelichting op dit artikel.

#### **Artikel 30 Citeertitel**

Geen nadere toelichting op dit artikel.