

## Beleidsregels Participatieverordening Meerijstad 2017

Het college van burgemeester en wethouders, gelet op de artikelen 7, 8a en 10 van de Participatiewet, de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW), de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de artikelen 4.81 tot en met 4.84 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb), gelet op artikel 2, 3, 4, 5, 6, en 7 van de Participatieverordening Meerijstad 2017,

b e s l u i t:

vast te stellen de volgende: Beleidsregels Participatieverordening Meerijstad 2017

### Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen zoals bedoeld in artikel 1 van de Participatieverordening Meerijstad 2017 zijn in deze beleidsregels van overeenkomstige toepassing. Voor het overige wordt verstaan onder:
  - a. voorziening: de re-integratie instrumenten die het college kan inzetten en waarvan de inzet noodzakelijk wordt geacht om de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie te bevorderen;
  - b. traject: de aaneenschakeling van re-integratie instrumenten, welke met de belanghebbende is overeengekomen, dan wel door het college aan de belanghebbende is opgelegd ter bevordering van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
  - c. arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Met een arbeidsovereenkomst wordt gelijk gesteld, een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht en een overeenkomst waarbij de belanghebbende gedetacheerd wordt bij een organisatie in de collectieve of marktsector;

### Artikel 2 Vorm van de ondersteuning

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

### Artikel 3 Werkervaring

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

### Artikel 4 Sociale activering

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

---

### **Artikel 5 Proefplaatsing**

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

### **Artikel 6 Arbeidstraining**

1. Het college kan iedere werkzoekende die een uitkering aanvraagt maximaal 32 uur per week arbeidstraining aanbieden voor de duur van 6 maanden.
2. De arbeidstraining is gericht op het in beeld brengen en trainen van competenties en werknemersvaardigheden en het opdoen en het behouden van werkritme.
3. Arbeidstraining is een voorziening gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.

### **Artikel 7. Indienstnemingssubsidie**

1. Het college kan een indienstnemingssubsidie verstrekken aan werkgevers die een persoon een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden verstrekken, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De indienstnemingssubsidie bedraagt eenmalig € 500,00 per kalenderjaar.
3. De indienstnemingssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een ander artikel uit de Participatieverordening 2017 of op grond van deze beleidsregels aanspraak maakt op een financiële tegemoetkoming in verband met de indiensttreding van de werknemer.

### **Artikel 8. Bijzondere situaties.**

1. In bijzondere situaties kan het college afwijken van het bepaalde in deze beleidsregels.
2. In alle gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien beslist het college.

### **Artikel 9. Inwerkingtreding**

1. Deze beleidsregels treden in werking op de eerste dag na die van bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2017.
2. Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Participatieverordening Meierijstad 2017.

*Aldus vastgesteld in zijn vergadering van 3 januari 2017  
Burgemeester en wethouders van de gemeente Meierijstad,  
De secretaris, De burgemeester,  
Drs. M.G.C. Wilms-Wils RA M.A. Fränzel MSc*



## **Bijlage 1 Toelichting**

### **Artikelsgewijze toelichting**

Alleen die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder toegelicht..

#### **Artikel 3. Werkervaring**

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

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

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

Doel van de werkervaringsplaats

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

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

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

#### **Artikel 4. Sociale activering**

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen wordt participatie ingezet met als doel activering en deelname aan maatschappelijk nuttige activiteiten.

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Doelgroep sociale activering

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

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

#### **Artikel 5. Proefplaatsing**

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

#### **Artikel 7. Indienstnemingssubsidie**

Voor personen die in aanmerking komen voor de indienstnemingssubsidie geldt de voorwaarde dat ze maximaal 3 maanden nodig hebben om betaald werk te vinden.