

Beleidsregels re-integratie gemeente Kampen

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Kampen, gelezen het advies van 20 november 2018, kenmerk 18ADV00546, gelet op de artikelen 7 en 9 tot en met 10f van de Participatiewet, gelet op de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Kampen, besluit vast te stellen

Beleidsregels re-integratie gemeente Kampen

1.1 Welke taak heeft de gemeente?

Hulp bij het zoeken naar werk

Deze beleidsregels gaan over wat de gemeente Kampen kan doen voor inwoners die hulp nodig hebben om aan het werk te gaan. Werk is een belangrijk middel om in het eigen levensonderhoud te voorzien, maar het brengt mensen ook in contact met anderen, helpt mensen om zich te ontplooiën en geeft invulling aan de dag. De gemeente vindt het belangrijk dat inwoners met een gemeentelijke uitkering aan het werk gaan als zij dat kunnen. De gemeente wil deze inwoners daarbij helpen. In deze beleidsregels wordt uitgelegd hoe en wanneer de gemeente hulp geeft.

Doelen

De hulp van de gemeente is er in de eerste plaats op gericht inwoners te helpen om zelf op weg te gaan naar werk. Aangesloten wordt bij de 'eigen kracht' van inwoners: wat kan een inwoner zelf doen om geschikt werk te vinden? Dat past bij het 'Kamper kompas'¹. Inwoners die zich melden bij de gemeente en kunnen werken, worden gewezen op vacatures en krijgen een vorm van coaching/begeleiding om werk te vinden en aan de slag te gaan. Deze aanpak heet 'Actief naar werk'.

Lukt het inwoners niet om zelfstandig of met de hulp van het sociale netwerk of andere organisaties werk te vinden, dan kan de gemeente ondersteuning geven. De gemeente zoekt dan samen met de inwoner naar de meest geschikte vorm van hulp. Die hulp wordt afgestemd op de inwoner. De voorzieningen die de gemeente kan inzetten, zijn hieronder beschreven. Als werk nog niet mogelijk is, stimuleert de gemeente de inwoner om te werken aan belemmeringen op weg naar werk. Inwoners die niet (meer) kunnen werken, kan de gemeente helpen bij het invullen van de dag en bij het krijgen van gespecialiseerde zorg, als dat nodig is.

Doelgroep

De Participatiewet bepaalt voor welke inwoners de gemeente een verantwoordelijkheid heeft. We noemen dit de *doelgroep* van het gemeentelijk re-integratiebeleid. De gemeenteraad heeft binnen die doelgroep een aantal groepen benoemd waar extra aandacht aan wordt besteed², zie verder 1.7. Soms is het nodig dat de gemeente inwoners helpt die niet onder die doelgroep vallen. Het gaat dan om inwoners die niet door een andere instantie geholpen worden. Ook zij kunnen worden geholpen.

Regels

De gemeente heeft regels gemaakt om te kunnen beoordelen welke hulp kan worden gegeven. Het zijn regels op hoofdlijnen. De situatie van de inwoner staat centraal. Soms leveren de regels geen goed resultaat op, omdat de inwoner daardoor onvoldoende wordt geholpen. De gemeente kan dan eventueel van de regels afwijken als dat nodig is om het doel van de Participatiewet te bereiken: inwoners te ondersteunen om in het eigen levensonderhoud te kunnen voorzien.

¹ Visie van de gemeenteraad op de ontwikkeling van de samenleving. Zie ook: <https://informatieservice.info/media/Handboek%20Kamper%20Kompas.pdf>

² Beleidsnota 'Focus op werk', Kampen, februari 2017

Inhoudsopgave

- 1.1 Welke taak heeft de gemeente?
- 1.2 Netwerkplatform - werkgeversservicepunt
- 1.3 Arbeidsontwikkelbedrijf Impact
- 1.4 Landelijke regelingen
- 1.5 Banenafpraak
- 1.6 Re-integratie en de Participatiewet
- 1.7 Doelgroep Re-integratie
- 1.8 Nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden)
- 1.9 Taal, inburgering en statushouders
- 1.10 Vrijstelling van arbeidsplicht
- 1.11 Voorzieningen
 - 1.11.1 Sociale activering

- 1.11.2 Arbeidsmatige dagbesteding (Wmo)
- 1.11.3 Beschut werk
- 1.11.4 Participatieplaats
- 1.11.5 Werkervaringsplaats
- 1.11.6 Proefplaatsing
- 1.11.7 Wettelijke loonkostensubsidie
- 1.11.8 Indienstnemingssubsidie
- 1.11.9 Jobcoaching
- 1.11.10 Scholing
- 1.11.11 Low-riskpolis
- 1.11.12 Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing
- 1.11.13 Detacheringsbaan
- 1.11.14 Ondersteuning bij leer-werktraject
- 1.11.15 Kinderopvang
- 1.11.16 Onkostenvergoedingen
- 1.11.17 Andere vormen van ondersteuning
- 1.12 Administratieve voorschriften
- 1.13 Wettelijke basis

1.2 Netwerkplatform - werkgeversservicepunt

Het Netwerkplatform is een samenwerkingsverband tussen gemeenten Kampen en Dronten en Impact. Binnen het Netwerkplatform werkt de gemeente (team werk) aan samenwerking met bedrijven en maatschappelijke organisaties om werkzoekende inwoners aan het werk te helpen. Werkgevers worden gestimuleerd en geholpen om inwoners met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Bij het

Netwerkplatform Kampen/WerkgeversServicePunt³ kan de werkgever bij een vaste contactpersoon ook terecht met vragen over de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan informatie over de Participatiewet en de banenafpraak, fiscale voordelen en financiële regelingen. De dienstverlening is kosteloos. De adviseurs werkgeversdiensten van de gemeente zijn aanspreekpunt en gesprekspartner voor lokale en regionale ondernemers, als ze vragen hebben over het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van werk, arbeidsmarktgerelateerde vraagstukken en MVO onderwerpen.⁴

Daarnaast werkt de gemeente ook met 13 andere gemeente in de regio Zwolle samen in het

Werkgeversservicepunt regio Zwolle⁵ (WSP). Het WSP adviseert en ondersteunt werkgevers in de regio. WSP fungeert als kenniscentrum waar werkgevers terecht kunnen met vragen over werk en werknemers en WSP weet de weg naar mogelijke subsidies. Het doel van WSP is om samen met werkgevers meer banen voor meer mensen te realiseren.

³ <https://www.kampen.nl/werkgeversservicepunt>

⁴ Voor meer informatie over het Netwerkplatform Kampen: <https://www.kampen.nl/werkgeversservicepunt>

⁵ Zie ook: <https://wspregiozwolle.nl/>

1.3 Arbeidsontwikkelbedrijf IMpact

De gemeenten Kampen en Dronten hebben bij arbeidsontwikkelbedrijf 'IMpact' de begeleiding van inwoners met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt georganiseerd. IMpact:

- organiseert de sociale werkvoorziening voor werknemers die alleen maar onder aangepaste omstandigheden kunnen werken;
- detacheert werknemers met een arbeidsbeperking bij werkgevers in de regio;
- begeleidt inwoners met een bijstandsuitkering die ver van de arbeidsmarkt afstaan.

Voor meer informatie over de werkzaamheden van IMpact: www.impact.nl.

1.4 Landelijke regelingen

Op rijksniveau zijn er voor werkgevers financieel aantrekkelijke regelingen gecreëerd om werknemers in dienst te nemen die weinig kans op werk hebben. Een aantal van deze regelingen wordt door de Belastingdienst uitgevoerd. Denk aan het lage inkomensvoordeel⁶ en de loonkostenvoordelen voor oudere werknemers (56+) en voor werknemers met een arbeidsbeperking. Daarnaast ondersteunt UWV werkgevers door o.a. de loondoorbetaling bij ziekte ('no-riskpolis' voor werknemers uit banenafpraak, zie 1.5). Voor meer informatie, zie: www.uwv.nl.

⁶ Zie ook: www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/ondernemers/content/nieuw-in-2017-het-lage-inkomensvoordeel

1.5 Banenafspraken

Samen met het rijk hebben werkgevers- en werknemersorganisaties afgesproken dat er 100.000 extra banen komen in de periode tot 2026 voor inwoners met een arbeidsbeperking. Hiervoor is een landelijk *doelgroepregister* voor de banenafspraken ingevoerd dat wordt beheerd door UWV. In het register kunnen inwoners uit de volgende groepen worden opgenomen:

Doelgroep banenafspraken

1. Inwoners die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig
2. Jongeren die Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) of Praktijkonderwijs (PRO) volgen of hebben gevolgd, en die zich schriftelijk, via het ABA-formulier
3. Jongeren die de Mbo-entree-opleiding volgen of hebben gevolgd.
4. Inwoners die een indicatie hebben voor de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW).
5. Inwoners met een Wajong-uitkering en met arbeidsvermogen.
6. Inwoners die een Wiw-baan of ID-baan hebben gehad

Er is nog een extra doelgroep voor overheidswerkgevers zoals de gemeente Kampen: inwoners met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel. Ook deze inwoners kunnen worden opgenomen in het doelgroepregister.

Inwoners van Kampen uit de doelgroep, zoals inwoners met een gemeentelijke uitkering, kunnen op twee manieren in het doelgroepregister komen:

1. Toets door UWV

UWV bepaalt of iemand valt onder de doelgroep. Meestal aan de hand van bewijsstukken die worden overgelegd (bijv. een bewijs van deelname aan het praktijkonderwijs). In andere situaties onderzoekt UWV zelf. Wanneer de inwoner aan de voorwaarden voldoet, wordt hij opgenomen in het doelgroepregister. Aanmelding bij UWV kan door gemeente of werkgever, maar ook door inwoners zelf.

2. Praktijkroute

Inwoners kunnen in het doelgroepregister worden opgenomen, als de gemeente heeft vastgesteld dat een inwoner niet het wettelijk minimumloon kan verdienen en de werkgever in aanmerking kan komen voor loonkostensubsidie.

Arbeidsontwikkelbedrijf IMPact ondersteunt werkgevers bij het plaatsen van werknemers die in het doelgroepregister zijn opgenomen. Op het moment dat iemand niet meer aan de doelgroepvoorwaarden voldoet, eindigt de registratie in het doelgroepregister met ingang van 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op het jaar waarop iemand niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet¹⁰.

⁷ Dit betekent, dat iemand een jobcoach nodig heeft voor het verdienen van WML (instroom via beoordeling arbeidsvermogen UWV), ofwel dat iemand loonkostensubsidie nodig heeft vanwege een vastgestelde verminderde loonwaarde (instroom via Praktijkroute)

⁸ Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafspraken. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafspraken, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

⁹ Wet Inschakeling Werkzoekenden en In- en Doorstroombanen. Deze regelingen zijn inmiddels ingetrokken.

¹⁰ Voor meer info: www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/werknemer-heeft-wajong-of-valt-onder-participatiewet/detail/doelgroepregister.

1.6 Re-integratie en de Participatiewet

De gemeente helpt inwoners met een bijstandsuitkering om aan het werk te gaan (re-integratie). De gemeente kan die hulp op allerlei manieren geven. Concrete hulp noemen we een *voorziening*. Als de gemeente iemand helpt, is die persoon verplicht die hulp/voorziening te accepteren. Werkt een inwoner onvoldoende mee aan de re-integratie, dan kan de gemeente de uitkering verlagen.

Uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen die aan het werk kan gaan, ook aan het werk moet gaan. De route naar werk moet in principe zo kort mogelijk zijn. Inwoners met een bijstandsuitkering die 18 jaar of ouder zijn, moeten elke vorm van werk die bij hun past accepteren, tot aan de AOW-leeftijd.

Elke vorm van werk is in feite passend. We spreken van *algemeen geaccepteerde arbeid* (artikel 9 lid 1a, Participatiewet). Hiermee wordt werk bedoeld dat in de samenleving als betaald werk is aanvaard. Hieronder vallen bijvoorbeeld parttime werk, tijdelijke contracten, uitzendwerk en gesubsidieerd werk

op basis van loonwaarde. De gemeente kan projecten organiseren voor specifieke doelgroepen, zoals statushouders (inwoners met een andere nationaliteit en een verblijfsvergunning), jongeren, alleenstaande ouders etc. De gemeente verwacht van de deelnemers dat ze daaraan meewerken. Inwoners met een bijstandsuitkering zijn verplicht zich in te spannen om de Nederlandse taal voldoende te beheersen. Zie ook 1.9.

1.7 Doelgroep Re-integratie

Een grote groep inwoners kan een beroep doen op de gemeente voor hulp om aan het werk te gaan. Omdat de financiële middelen beperkt zijn, heeft de gemeente keuzes gemaakt bij het besteden van het budget en kunnen niet alle voorzieningen ingezet worden voor de hele doelgroep. In deze beleidsregels zijn de keuzes van de gemeente vastgelegd.

Wettelijke doelgroepen

De gemeente helpt inwoners die vallen onder één van de volgende *doelgroepen* (art. 7 Participatiewet). Het gaat hierbij in ieder geval om inwoners van 18 jaar of ouder die nog niet de pensioenleeftijd hebben:

- a. Inwoners met een gemeentelijke uitkering (Participatiewet, IOAW, IOAZ);
- b. inwoners zonder uitkering en zonder werk (zgn. nuggers);
- c. inwoners met een nabestaandenuitkering (ANW);
- d. werknemers met loonkostensubsidie;
- e. inwoners die met loonkostensubsidie aan het werk zijn gegaan, hun baan zijn kwijtgeraakt door ziekte/beperking, ZW- of WIA-uitkering ontvangen en op het moment van ontslag nog niet twee jaar zelfstandig (zonder loonkostensubsidie) het minimumloon hebben verdiend.

De wet maakt het ook mogelijk dat bepaalde voorzieningen door de gemeente worden ingezet voor inwoners die *buiten* de wettelijke doelgroep vallen. Het gaat hier met name om:

- a. beschut werk: deze voorziening kan ook worden ingezet voor inwoners met een UWV-uitkering;
- b. loonkostensubsidie: deze kan ook worden ingezet voor jongeren die vanuit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO (binnen 6 maanden) zijn gaan werken bij een werkgever.
- c. Jobcoaching en andere voorzieningen: deze kunnen ook worden ingezet voor 16 en 17-jarigen zonder werk en zonder startkwalificatie als de jongere aan een werk- leertraject (BBL) gaat deelnemen. Loonkostensubsidie en andere voorzieningen kunnen dan ook worden ingezet.

'Focus op werk'

Binnen de doelgroepen heeft de gemeenteraad ervoor gekozen om de volgende doelgroepen extra aandacht te geven:

1. Inwoners die dicht bij de arbeidsmarkt staan (inwoners die korter dan 2 jaar werkloos zijn). Voor hen geldt: de gemeente helpt ze om zo snel mogelijk aan het werk te gaan. Zij moeten elke vorm van werk accepteren (algemeen geaccepteerde arbeid).
2. Inwoners die alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. De gemeente werkt eraan om het maximaal aantal beschutte werkplekken dat het rijk heeft opgelegd te realiseren (2018:12 werkplekken). Voorrang krijgt daarbij de groep kwetsbare jongeren. Het gaat dan vaak om jongeren die praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs hebben gevolgd en schoolverlaters zonder diploma.
3. Kwetsbare jongeren. De gemeente zet zich ervoor in om kwetsbare jongeren die om verschillende redenen het onderwijs gaan verlaten of dreigen uit te vallen te ondersteunen (vaak jongeren zonder startkwalificatie). Naast beschut werk (zie boven) wordt actief loonkostensubsidie en andere voorzieningen voor deze groep ingezet waar dat nodig is.

De inzet van financiën, voorzieningen en personeel is vooral gericht op deze groepen.

Re-integratievoorzieningen

In de Re-integratieverordening zijn de belangrijkste hulpmiddelen (voorzieningen) vastgelegd. De gemeente kan ook andere voorzieningen aanbieden als dat zinvol is om iemand te ondersteunen richting werk. De voorzieningen die in de verordening zijn geregeld worden hieronder besproken. Niet ieder traject of iedere voorziening is geschikt voor de werkzoekende. Om te kunnen bepalen welke voorziening ingezet wordt, gebruikt de gemeente de zgn. participatieladder. Dat is een hulpmiddel waarmee de afstand tot de arbeidsmarkt van inwoners wordt bepaald. Bij de inzet voorzieningen wordt daarmee rekening gehouden.

Trajectplan

Als een inwoner recht heeft op een uitkering, wordt samen met de inwoner een trajectplan opgesteld. In het plan wordt stilgestaan bij de positie van de inwoner op de arbeidsmarkt en wordt omschreven welke sterke punten en belemmeringen van belang zijn voor werk. In het trajectplan worden concrete doelen en activiteiten opgenomen, gericht op werk of maatschappelijke activiteiten. In het trajectplan wordt ook de hulp vanuit de gemeente concreet gemaakt.

Opvragen medisch advies

De persoonlijke situatie van de inwoner bepaalt welke voorzieningen zinvol zijn richting werk. Het is daarom nodig om een goed beeld te krijgen van eventuele arbeidsbeperkingen. Daarom zal de gemeente soms een arbeidsmedisch moeten aanvragen. Zo'n advies kan op dit moment (2018) aangevraagd worden bij 'Aussems en Kerkvliet'.

Voor de gemeente of voor inwoners is het niet mogelijk om van de huisarts of een behandelend specialist een medisch advies te krijgen. Dat bepalen de richtlijnen van de KNMG (beroepsvereniging van artsen). Wel kan een medisch adviseur in opdracht van de gemeente een arts vragen zo'n verklaring te geven of medische informatie te delen. Voorwaarde is wel dat de inwoner daarmee instemt. Op grond van de informatie van de adviseur kan de gemeente bepalen welke voorzieningen goed passen en of de inwoner vrijgesteld moet worden van de arbeidsverplichtingen (zie verder 1.10).

1.8 Nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden)

De gemeente heeft ook als taak om 'nuggers' te helpen bij de re-integratie. Het gaat om inwoners die bij UWV staan ingeschreven als werkloos werkzoekend, die nog niet de AOW-leeftijd hebben en voor wie geen andere instantie de re-integratie moet verzorgen. Het gaat ook om inwoners met een Anw-uitkering. De groep nuggers kan worden opgesplitst in jongeren tot 27 jaar en oudere inwoners tot de AOW-leeftijd.

Jongeren 18 tot 27 jaar

Een groot deel van deze groep bestaat uit kwetsbare jongeren die het Praktijkonderwijs of Voortgezet Speciaal Onderwijs volgen of hebben gevolgd en die meer begeleiding en structuur nodig hebben. Het kan ook om andere jongeren gaan, bijv. jongeren die een andere opleiding hebben afgebroken en nu zonder werk of studie thuis zitten. Om te voorkomen dat deze jongeren afhankelijk worden van een uitkering kiest de gemeente ervoor om de doelgroep jonger dan 27 jaar actief te benaderen, bijvoorbeeld via contacten met de scholen voor Praktijkonderwijs of Voortgezet Speciaal Onderwijs.

Samen met de jongeren kan de werkconsulent beoordelen of ondersteuning nodig is en zo ja, in welke vorm. Vormen van ondersteuning die in ieder geval beschikbaar zijn voor jongeren:

- a. matching op een vacature;
- b. hulp bij solliciteren;
- c. loonkostensubsidie;
- d. detachering;
- e. beschut werk;
- f. persoonlijke begeleiding en jobcoaching (door of in opdracht van consulent werk);
- g. werkvoorzieningen (tolkvoorzieningen, aanpassing werkplek, vervoer, reiskosten)

Per situatie beoordeelt de werkconsulent welke hulp nodig is. Aangesloten wordt bij 'eigen kracht': wat kan de jongere, wat wil hij/zij en wat is er nodig? Uitgangspunt is dat jongeren tot 27 jaar naar school of aan het werk gaan. School heeft in principe voorrang als de jongere geen startkwalificatie heeft. Als dit niet het geval is, beoordeelt de werkconsulent of het zinvol is de jongere daarnaar toe te begeleiden, of dat een andere route beter bij de jongere past.

Soms kan het ook nodig zijn om andere vormen van hulp in te zetten, bijv. schuldhulpverlening. Ook voor 16 en 17-jarigen kan de gemeente soms hulp bieden. Dat geldt bijvoorbeeld voor jongeren die geen startkwalificatie hebben en een leer- werktraject ingaan (BBL). Dan kan de gemeente persoonlijke begeleiding en andere noodzakelijke voorzieningen inzetten (zie 1.11.13).

Ouderen van 27 jaar tot AOW-leeftijd

De doelgroep nuggers van 27 jaar en ouder kan ook aanspraak maken op dienstverlening, maar zij worden door de gemeente niet actief benaderd. De hulp wordt beperkt tot de groep die een netto-inkomen heeft dat lager is dan 110% van de bijstandsnorm. Bovendien moet de nigger minimaal 24 uur per week beschikbaar zijn voor werk en gaat het om inwoners die kans hebben op betaald werk (zij bevinden zich op de trede 4 of 5 van de *participatieladder* met als verwachte eindtrede 6). De ondersteuning die de gemeente kan inzetten is dezelfde als voor jongeren (zie boven), maar het accent ligt op matching op vacatures en hulp bij solliciteren.

1.9 Taal, inburgering en statushouders

Taal

Inwoners met een bijstandsuitkering zijn verplicht om te werken aan de Nederlandse taal als zij die onvoldoende beheersen (artikel 18a Participatiewet) en in staat zijn om daarin vorderingen te maken. Daarover gaan de beleidsregels 'Wet Taaleis Participatiewet Kampen'¹¹. Als uit een taaltoets blijkt, dat de inwoner de taal onvoldoende beheerst, berepreekt de consulent met de inwoner hoe hij daaraan gaat werken. De consulent betreft daarbij de persoonlijke situatie en de werksituatie van de inwoner. Uitgangspunt is dat werken aan taal er niet toe mag leiden dat de inwoner minder gaat werken. Gezocht moet worden naar een goed evenwicht. Werkt de inwoner onvoldoende mee, dan kan de bijstand worden verlaagd met 20% van de bijstandsnorm totdat de inwoner voldoende meewerkt. Bij herhaling wordt de bijstand opnieuw verlaagd met een hoger percentage.

Statushouders en inburgering

Statushouders (inwoners met andere nationaliteit en een verblijfsvergunning) die in Kampen komen wonen, hebben vaak een bijstandsuitkering. Ze zijn dan verplicht om te werken aan werk, als ze kunnen

werken, maar ook om te werken aan inburgering. Het leren van de Nederlandse taal is een belangrijk onderdeel van de inburgering én ook belangrijk om aan het werk te kunnen gaan. De statushouder is zelf verantwoordelijk om taalonderwijs te zoeken en te volgen.

Nadat de statushouder bericht heeft gekregen over de toekenning van een bijstandsuitkering, beoordeelt de consulent statushouders van de gemeente of de statushouder kan werken. Is dat niet het geval, dan wordt de statushouder overgedragen aan een consulent zorg.

Voor de statushouder die kan werken geldt, dat de consulent statushouders van de gemeente bekijkt welke mogelijkheden er zijn om vrijwilligerswerk te doen of op een werkervaringsplek werkervaring op te doen, als voorbereiding op betaald werk en versnelling van het leren van de taal. Soms is een aanvullende cursus of scholing nodig. Ook dat kan dan worden ingezet. Om de statushouder te helpen bij de eerste stappen op weg naar werk, kan de gemeente ook een jobcoach inzetten. De consulent statushouders beoordeelt na verloop van 6-12 maanden de vorderingen van de inburgering, de taalontwikkeling én de mogelijkheden om aan het werk te gaan. Is de statushouder in staat om te gaan werken naast het inburgeringstraject, dan onderzoekt de consulent samen met de statushouder welke stappen er gezet gaan worden om aan het werk te komen. Uitgangspunt is dat de statushouder zo snel mogelijk aan het werk gaat en liefst in zijn eigen vakgebied en op zijn eigen niveau. Dat betekent ook, dat de consulent samen met de statushouder nagaat welke kansen op werk er zijn in en buiten Kampen en welke hulp er nodig is om aan de slag te kunnen gaan. De consulent betreft daarbij de mogelijkheden en wensen van de statushouder, de persoonlijke situatie, de arbeidsmarktsituatie en eventuele vervolgopleidingen die nodig zijn om werk te vinden. De afspraken over werk legt de consulent vast in een trajectplan (zie ook 1.7). De consulent volgt en ondersteunt de statushouder daarna waar dat nodig is.

Als de statushouder/inburgeringsplichtige kan werken en onvoldoende meewerkt om te werken aan werk of om de taal te leren, dan kan de gemeente de uitkering een maand verlagen met 100%.

¹¹ Zie: (<http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/XHTMLoutput/Actueel/Kampen/CVDR601833.html>).

1.10 Vrijstelling van arbeidsplicht

Inwoners met een bijstandsuitkering, IOAW- of IOAZ-uitkering, zijn verplicht actief mee te werken aan de re-integratie. Als de gemeente voorzieningen aanbiedt die de inwoner helpen in de richting van werk, dan moet de inwoner actief meewerken. Bovendien is de inwoner verplicht om te solliciteren en werk te accepteren. Voor sommige groepen geldt een uitzondering op deze regel.

Uitzondering 1: alleenstaande ouders

Een alleenstaande ouder die de zorg heeft voor één of meer ten laste komende kinderen tot 5 jaar, stelt de gemeente op verzoek vrij van de verplichting om werk te zoeken en te aanvaarden. Het gaat om ouders die alleen wonen, voor het kind kinderbijslag ontvangen en voor het kind zorgen. De vrijstelling duurt totdat het jongste kind 5 jaar is geworden. De alleenstaande ouder kan in totaal maximaal 5 jaar vrijgesteld worden van de arbeidsverplichting. De gemeente kan de alleenstaande ouder die vrijgesteld is, wel voorzieningen aanbieden die de alleenstaande ouder richting werk helpen. De alleenstaande ouder is verplicht aan die voorzieningen mee te werken. Doet de alleenstaande dat niet, dan kan de gemeente de vrijstelling van de arbeidsverplichting weigeren of intrekken. Gaat het om een alleenstaande ouder die nog geen startkwalificatie heeft, dan biedt de gemeente scholing aan waardoor de arbeidskansen stijgen.

Uitzondering 2: dringende redenen

De inwoner met een bijstandsuitkering kan vrijgesteld worden van de arbeidsverplichting en van de verplichting om mee te werken aan hulp die de gemeente de inwoner aanbiedt. Die vrijstelling kan alleen worden ingezet als er sprake is van dringende redenen. Dat is het geval als het niet redelijk is om van de inwoner te verwachten dat hij actief bezig is met re-integratie. *Voorbeelden* van dringende redenen zijn:

- a. de inwoner geeft mantelzorg en dat is zo intensief, dat er geen ruimte meer is voor werk of om mee te doen aan voorzieningen gericht op werk, terwijl (kinder)opvang een andere oplossing voor de mantelzorg niet mogelijk zijn;
- b. de inwoner is volledig en blijvend arbeidsongeschikt;
- c. de inwoner is niet in staat om betaald werk te doen, omdat de inwoner een verstandelijke beperking of psychiatrische aandoening heeft, of een indicatie voor de Wet langdurige zorg;
- d. de inwoner neemt deel aan een intensief medisch programma, gericht op behandeling van een ziektebeeld.

De vrijstelling is tijdelijk, behalve in het geval de inwoner volledig en blijvend arbeidsongeschikt is.

1.11 Voorzieningen

Voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, heeft de gemeente in ieder geval de volgende voorzieningen beschikbaar:

- a. Sociale activering (1.11.1)

- b. Arbeidsmatige dagbesteding (1.11.2)
- c. Beschut werk (1.11.3)
- d. Participatieplaats (1.11.4)
- e. Werkervaringsplaats (1.11.5)
- f. Proefplaatsing (1.11.6)
- g. Wettelijke loonkostensubsidie (1.11.7)
- h. Indienstnemingsubsidie (1.11.8)
- i. Job-coaching (1.11.9)
- j. Scholing (1.11.10)
- k. Low-riskpolis (1.11.11)
- l. Persoonlijke voorzieningen bij werk en scholing (1.11.12)
- m. Detacheringsbaan (1.11.13)
- n. Ondersteuning bij leer-werktraject (1.11.14)
- o. Kinderopvang (1.11.15)
- p. Onkostenvergoedingen (1.11.16)
- q. Andere vormen van ondersteuning (1.11.17)

Voor wie zijn welke voorzieningen bestemd?

De voorzieningen a tot en met e zijn vooral bedoeld voor inwoners die ver van de arbeidsmarkt afstaan. De voorzieningen f tot en met i zijn vooral bedoeld voor inwoners die wel op korte termijn kunnen werken, maar een steuntje in de rug nodig hebben. De voorzieningen j tot en met p kunnen ingezet worden als deze nodig zijn om specifieke belemmeringen op weg naar werk op te heffen. Daarnaast kan de gemeente bij IMpact voorzieningen inkopen die inwoners helpen op weg naar werk. Hiervoor geldt: per situatie wordt beoordeeld wat zinvol voor de werkzoekende is (maatwerk).

1.11.1 Sociale activering

Wat houdt het in?

Sociale activering bestaat uit onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten die zijn gericht op werk of op deelname aan de samenleving. Het gaat bijvoorbeeld om vrijwilligerswerk of het deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Voor wie is het?

Sociale activering is bedoeld voor inwoners, die nog niet, maar op den duur wel kunnen werken. Het doel is om inwoners dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Als dit nog niet mogelijk is, kan het ook als tussendoel worden ingezet om te bevorderen dat inwoners kunnen deelnemen aan de samenleving.

Waar moet je aan denken?

De sociale activering wordt afgestemd op de mogelijkheden en de persoonlijke omstandigheden van de inwoner.

1.11.2 Arbeidsmatige dagbesteding (Wmo)

Wat houdt het in?

Arbeidsmatige dagbesteding is een vorm van onbetaald werken met veel begeleiding en valt onder de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo2015). Het gaat bijvoorbeeld om werk op een tuinderij, in een kantine of een timmerwerkplaats. Het gaat om werk met behoud van uitkering waarvoor geen loon kan worden verstrekt vanwege het karakter van het werk en de intensieve begeleiding. Arbeidsmatige dagbesteding geeft structuur aan de dag. Het kan ook een manier zijn om de kans op betaald werk te vergroten.

Voor wie is het?

Arbeidsmatige dagbesteding is bestemd voor de inwoner die:

- a. Een lichamelijke, cognitieve, zintuiglijke, verstandelijke of psychiatrische beperking heeft,
- b. daardoor alleen met intensieve begeleiding kan werken,
- c. met dat werk niet of nauwelijks iets kan verdienen, en
- d. 18 jaar of ouder is maar de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt.

Waar moet je aan denken?

Inwoners met een lichte of matige beperking kunnen een beroep doen op de Wmo, die ook door de gemeente wordt uitgevoerd. De gemeente Kampen heeft contracten afgesloten met organisaties, die arbeidsmatige dagbesteding uitvoeren¹². Inwoners met een ernstige beperking kunnen een beroep doen op de Wet langdurige zorg. Die wet wordt uitgevoerd door het Centrum indicatiestelling zorg. Voor meer informatie over de voorwaarden: <https://www.ciz.nl>.

¹² Zie bijvoorbeeld: <https://kampen.ribwgo.nl/menu/wat-kan-er-in-kampen/dagbesteding.html>.

1.11.3 Beschut werk

Wat houdt het in?

Beschut werk is werken in een normaal dienstverband, maar onder *aangepaste omstandigheden*. Beschut werk vraagt altijd om aanpassing van de werkplek of intensieve begeleiding in een veilige (beschutte) werkomgeving. De gemeente is verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk. De gemeente is verplicht om jaarlijks een aantal beschutte werkplekken aanbieden.

Voor wie is het?

Beschut werk is bedoeld voor inwoners die door de gemeente moeten worden geholpen richting werk of die van het UWV een uitkering ontvangen. Het gaat om inwoners die alleen maar onder aangepaste omstandigheden kunnen werken.

Waar moet je aan denken?

UWV moet een positief advies geven. De inwoner of de gemeente kunnen een advies aanvragen¹³.

UWV beoordeelt of de persoon kan werken en of er sprake is van:

1. één of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet voor rekening van de werkgever kunnen worden gebracht omdat ze te kostbaar zijn;
2. permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden.

Als aan deze voorwaarden is voldaan, adviseert UWV positief. De gemeente neemt dit advies in principe over en gaat dan op zoek naar een geschikte beschutte werkplek.

¹³ Voor de adviesaanvraag, zie ook: <https://www.uwv.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/beoordeling-arbeidsvermogen/index.aspx>.

Wat doet de gemeente nog meer?

De gemeente kan de werkgever die een inwoner een beschutte werkplek aanbiedt het volgende aanbieden:

- a. loonkostenkostensubsidie: zie verder par. 1.11.7
- b. extra begeleiding op de werkplek (job-coaching), zie par. 1.11.9
- c. tegemoetkoming in de kosten van een werkplekaanpassing, zie par. 1.11.12
- d. de gemeente/IMPact verzorgt het dienstverband

Hoe ondersteunt de gemeente de werknemer in de periode die aan het dienstverband voorafgaat?

Elke situatie is anders, dus de gemeente houdt rekening met de individuele situatie van de inwoner.

Als het nodig en zinvol is, biedt de gemeente één van de volgende voorzieningen aan:

- a. arbeidsmatige dagbesteding;
- b. vrijwilligerswerk, of
- c. andere vormen van maatschappelijke participatie of werk.

Als de gemeente het nodig en zinvol vindt, kunnen ook andere voorzieningen worden ingezet, zoals schulddienstverlening of persoonlijke ondersteuning.

Hoe wordt de werkgever ondersteund?

De werkgever die een beschutte werkplek aanbiedt heeft recht op de zgn. 'no-riskpolis' van UWV bij ziekte van de werknemer, en kan gebruik maken van fiscale maatregelen, waaronder het Lage inkomensvoordeel.

Hoe lang duurt beschut werk?

Zo lang als het positieve advies van UWV geldig is en het dienstverband duurt, tot aan de AOW-leeftijd. In de meeste situaties zal het om een langdurige periode gaan. Maar het is mogelijk dat omstandigheden veranderen, waardoor een nieuw advies van UWV nodig is. Zowel de werknemer als de gemeente kunnen een advies aanvragen bij UWV.

Bij welke organisaties kan beschut worden gewerkt ?

Er zijn meerdere organisaties die beschutte werkplekken aanbieden, waaronder IMPact.

1.11.4 Participatieplaats

Wat houdt het in?

Een participatieplaats is een werkplek waarop met behoud van uitkering kan worden gewerkt. De gemeente komt met een organisatie overeen, dat de inwoner voor een langere periode bij die organisatie aan de slag kan. Die organisatie treedt op als inlener. Via een participatieplaats kan iemand met een kleine kans op betaald werk zijn kansen vergroten.

Voor wie is het?

De participatieplaats is bedoeld voor inwoners van 27 jaar of ouder, die een bijstandsuitkering of een IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen en die een erg kleine kans hebben om betaald werk te vinden. Het gaat om inwoners, die wel kunnen werken, maar daar veel ondersteuning bij nodig hebben.

Waar moet je aan denken?

De volgende spelregels zijn van toepassing. De inwoner heeft:

- a. een gemeentelijke uitkering;
- b. een kleine kans op betaald werk;
- c. er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt. Het gaat om *additionele* (extra) werkzaamheden;
- d. in een schriftelijke overeenkomst tussen inlener, de inwoner en de gemeente wordt in ieder geval vastgelegd:
 - het doel van de participatieplaats;
 - de inhoud van het werk, en
 - de manier waarop de begeleiding plaatsvindt.

Wat doet de gemeente nog meer?

- a. Uiterlijk zes maanden nadat de werkzaamheden zijn gestart, biedt de gemeente de inwoner een vorm van scholing aan.
- b. Telkens na zes maanden wordt de ontwikkeling besproken tussen de gemeente, inlener en de inwoner (driegesprek). De inwoner krijgt telkens na een periode van zes maanden een premie van € 50,-. Hij moet dan wel voldoende hebben meegewerkt aan de afspraken die zijn gemaakt over zijn ontwikkeling. Die premie wordt vrijgelaten.

Hoe lang duurt een participatieplaats?

- a. In principe maximaal een jaar. Als uit een evaluatie na negen maanden blijkt dat de Participatieplaats de kans op betaald werk vergroot, kan de duur met nog een jaar verlengd worden.
- b. Na twee jaar kan de participatieplaats twee keer met een periode van een jaar verlengd worden als de voortzetting van de werkzaamheden de kansen op arbeidsinschakeling vergroot. Wel zal dit in een andere werkomgeving moeten zijn, om de werkervaring te vergroten.

Bij welke organisaties is een participatieplaats mogelijk?

Bij alle werkgevers die bereid zijn om iemand een participatieplaats te bieden en die voldoen aan de genoemde voorwaarden.

1.11.5 Werkervaringsplaats

Wat houdt het in?

De werkervaringsplaats is een vorm van werken met behoud van uitkering. Het is in de eerste om werkervaring op te doen en vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij iemand de gelegenheid krijgt om te ontdekken of het werk bij hem past. Het kan ook gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie en werknemersvaardigheden op te doen. Denk aan omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Aangesloten wordt bij de behoefte van de inwoner.

Voor wie is het?

Een werkervaringsplaats is bedoeld voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij in de eerste plaats om inwoners die nooit of lang geleden hebben gewerkt, maar ook om inwoners voor wie een werkervaringsplaats om andere redenen zinvol is, bijvoorbeeld om werknemersvaardigheden aan te leren.

Waar moet je aan denken?

Er zijn enkele spelregels vastgesteld:

- a. De organisatie, de inwoner en de gemeente maken schriftelijke afspraken met elkaar over:
 - het doel van de werkervaringsplaats,
 - de inhoud van het werk, en
 - de manier waarop de begeleiding plaatsvindt
- b. Er mag geen sprake zijn van verdringing van werknemers binnen dezelfde organisatie en het mag de concurrentieverhoudingen niet verstoren.

De gemeente kan op verzoek van de inwoner nagaan of plaatsing op een werkstage zinvol is. De gemeente kan dit ook op eigen initiatief beoordelen en aanbieden.

Hoe lang duurt een werkervaringsplaats?

De Werkervaringsplaats duurt niet langer dan noodzakelijk maar maximaal zes maanden. Als het noodzakelijk is om het doel met de werkervaringsplaats te bereiken, kan deze periode eenmalig worden verlengd.

1.11.6 Proefplaatsing

Wat houdt het in?

Een proefplaatsing betekent werken met behoud van uitkering met het vooruitzicht op een dienstverband, als de proefplaatsing succesvol is. Het gaat erom dat de werkgever de bedoeling heeft om na de

proefplaatsing een dienstverband aan te bieden, met een minimale omvang van hetzelfde aantal uren hebben als tijdens de proefplaatsing.

Voor wie is het?

De gemeente kan een proefplaatsing aanbieden aan een werkgever, die twijfelt over de vaardigheden en inzetbaarheid van een inwoner met een bijstandsuitkering of een IOAW-uitkering. Zowel de gemeente als de werkgever moet proefplaatsing als een noodzakelijke voorfase van een dienstverband zien.

Waar moet je aan denken?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- a. Proefplaatsing is volgens de werkgever én de gemeente noodzakelijk als voorfase van een arbeidsovereenkomst
- b. Werkgever verklaart schriftelijk dat bij goed presteren een arbeidsovereenkomst met de inwoner wordt aangegaan, zonder proeftijd
- c. Werkgever, inwoner en gemeenten leggen schriftelijk vast wat de omvang en inhoud van de proefplaatsing is. De feitelijke werkzaamheden moeten daar goed binnen passen
- d. Er mag geen sprake zijn van verdringing van werknemers binnen dezelfde organisatie en het mag de concurrentieverhoudingen niet verstoren.

Hoe lang duurt een proefplaatsing?

Een proefplaatsing duurt niet langer dan noodzakelijk is, maar maximaal twee maanden en kan eenmalig worden verlengd met drie maanden, als er nog niet voldoende zicht bestaat op de vaardigheden van de inwoner.

1.11.7 Wettelijke loonkostensubsidie

Wat houdt het in?

Loonkostensubsidie is een maandelijkse tegemoetkoming in de loonkosten. De wettelijke loonkostensubsidie wordt betaald aan de werkgever en is bedoeld voor een werknemer, die minder productief is door een arbeidsbeperking. Hoe lager de productiviteit, hoe hoger de loonkostensubsidie. De werknemer ontvangt het normale cao-loon of het wettelijk minimumloon als er geen cao is.

Voor wie is het?

Loonkostensubsidie is bedoeld voor een werkgever die iemand in dienst neemt die wel kan werken, maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen vanwege een arbeidsbeperking.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. Het moet gaan om iemand uit één van de volgende groepen:
 - inwoners met een gemeentelijke uitkering;
 - inwoners die door de gemeente geholpen moeten worden om werk te vinden, zoals Anwers en nuggers;
 - jongeren, die vanuit het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs of de MBO-entree-opleiding aan het werk gaan of die in een BBL-traject zitten (ook voor 16- en 17-jarigen);
 - inwoners, die een beschutte werkplek hebben, behalve inwoners met een Wajong-uitkering.
- b. De werkgever moet de loonkostensubsidie aanvragen voordat het dienstverband wordt gesloten, behalve als het gaat om een jongere die praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of MBO-entree-opleiding heeft gevolgd. Het dienstverband met die jongere moet zijn aangegaan binnen zes maanden na beëindiging van de opleiding

Hoe wordt de loonkostensubsidie bepaald?

Op basis van het takenpakket van de werknemer wordt beoordeeld wat iemand kan verdienen (de zgn. loonwaarde). Dat gebeurt met een goedgekeurde methodiek, 'Dariuz' genaamd. De loonwaarde wordt gemeten als percentage van het wettelijk minimumloon.

Hoe gaat een meting van de loonwaarde in zijn werk?

De loonwaarde wordt vastgesteld door de zgn. loonwaarde-expert. Het proces van de loonwaardebepaling volgens de Dariuz-methodiek bestaat uit de volgende stappen:

- a. Eerst stelt de loonwaarde-expert samen met de werkgever de normfunctie, functieloon en hoofdtaken vast.
- b. Daarna brengt de loonwaarde-expert een werkplekbezoek aan de werkgever. Hij spreekt de werkgever en werknemer en beoordeelt de prestatie van de werknemer ter plekke.
- c. De loonwaarde-expert bespreekt zijn bevindingen omtrent de beoordeling van de prestaties van de werknemer met de werkgever.
- d. Dan stelt de loonwaarde-expert een rapportage op en berekent de loonwaarde en de loonkostensubsidie.
- e. Ten slotte legt de loonwaarde-expert in een beschikking vast of er loonkostensubsidie wordt verstrekt en zo ja, hoe hoog die dan is. De beschikking wordt zowel aan de werkgever als de werknemer verstuurd.

Wat is de hoogte van de loonkostensubsidie?

De berekening van de loonkostensubsidie gaat volgens de volgende rekenformule:

1. Bepalen loonwaarde
2. Loonwaarde = percentage van het wettelijk minimum (jeugd)loon (inclusief 8% vakantietoeslag)
3. Wettelijk minimumloon (inclusief 8% vakantietoeslag) minus loonwaarde = hoogte loonkostensubsidie (ex vergoeding werkgeverslasten)
4. vergoeding werkgeverslasten = 23,5% van loonkostensubsidie (per 1 januari 2018)
5. Stap 3 en 4 optellen = de loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt daarnaast een vergoeding voor de werkgeverslasten (2018: 23,5 procent van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt). Het eventuele verschil tussen minimumloon en cao-loon komt voor rekening van de werkgever.

Het kan ook zijn dat de werknemer wordt gedetacheerd (uitgeleend). De werkgever bij wie de werknemer gaat werken, betaalt dan een inleenvergoeding aan de werkgever die detacheert (de formele werkgever). Bij het bepalen van de hoogte van de inleenvergoeding kan rekening worden gehouden met de hoogte van de loonkostensubsidie.

Hoe lang duurt de loonkostensubsidie?

De loonkostensubsidie loopt door tot het einde van de dienstbetrekking of tot het moment waarop de arbeidsproductiviteit zo toegenomen is, dat er geen loonkostensubsidie meer nodig is. Er kan tussentijds onderzoek worden gedaan naar de arbeidsproductiviteit en de loonwaarde. Als een werknemer ziek wordt tijdens de dienstbetrekking, dan wordt de loonkostensubsidie onderbroken zo lang de ziekte voortduurt.

Vaste (forfaitaire) loonkostensubsidie

Naast de loonkostensubsidie op basis van een loonwaardemeting op de werkplek, bestaat wettelijk de mogelijkheid om voor de eerste zes maanden dat iemand bij een werkgever in dienst komt een vaste loonkostensubsidie te verlenen. Hierbij wordt in eerste instantie geen loonwaarde gemeten, maar bedraagt de subsidie standaard 50% van het wettelijk minimumloon. Deze vaste loonkostensubsidie is beschikbaar als werkgevers daarom vragen en een arbeidsovereenkomst van minimaal een jaar aanbieden. Na afloop van de vaste loonkostensubsidie, beoordeelt de gemeente of de loonkostensubsidie kan worden voortgezet op basis van een loonwaardemeting.

Aan de vaste loonkostensubsidie zijn enkele nadelen verbonden voor werknemer en werkgever:

- a. de werknemer wordt niet opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafsprak
- b. de werkgever kan niet in aanmerking komen voor de 'no-risk-polis' als de werknemer ziek wordt
- c. de werkgever kan niet in aanmerking komen voor de vrijwaringsregeling in het kader van de WGA-regeling¹⁴

De voordelen onder b en c zijn pas beschikbaar als de werknemer wordt opgenomen in het doelgroepregister banenafpraak.

¹⁴ Het gaat om de vrijwaringsregeling voor inwoners die een WIA-uitkering hebben en gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn. Vrijwaring betekent dat als een werknemer ziek wordt dit niet meetelt voor de hoogte van de premie.

Is er nog extra ondersteuning mogelijk?

Naast de loonkostensubsidie kan de werkgever in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten van een 'jobcoach' voor begeleiding op de werkplek. Dat kan een andere werknemer zijn of iemand van buiten de organisatie. Zie verder par. 1.11.9. Daarnaast kan de werkgever in aanmerking komen voor fiscale voordelen en voor de 'no-riskpolis' van UWV (bij loonwaardemeting) en een aanpassing van de werkplek of andere voorzieningen.

1.11.8 Indienstnemingssubsidie

Wat houdt het in?

De indienstnemingssubsidie is een tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten. Deze subsidie is bedoeld voor werkgevers die een dienstverband willen aangaan met een inwoner met een bijstandsuitkering of IOAW-uitkering. Het moet gaan om iemand die direct inzetbaar is op de arbeidsmarkt maar een steuntje in de rug kan gebruiken om aan het werk te gaan. De subsidie is bedoeld als compensatie voor een lagere arbeidsproductiviteit in de eerste fase van het dienstverband en is een stimulans voor de werkgever om iemand in dienst te nemen.

Voor wie is het?

De indienstnemingssubsidie is bedoeld voor werkgevers die een inwoner met een bijstands- of IOAW-uitkering een dienstverband van minimaal een jaar aanbieden.

Waar moet je aan denken?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- a. De subsidie moet voorafgaand aan het dienstverband worden aangevraagd

- b. De subsidie bedraagt in principe 50 procent van de loonkosten gedurende de arbeidsperiode maar maximaal € 5.000,-
- c. De subsidie leidt niet tot verdringing van andere werknemers en verstoort de concurrentieverhoudingen niet.
- d. De subsidie kan niet samen met andere vormen van loonkostensubsidie worden verstrekt.

De gemeente beoordeelt op verzoek van de werkgever of een indienstnemingssubsidie kan worden verstrekt.

1.11.9 Jobcoaching

Wat houdt het in?

Job-coaching is begeleiding op de werkplek. De werknemer wordt door een interne of externe jobcoach systematisch begeleid. Het kan gaan om begeleiding in de omgang met het werk en de collega's, maar ook het aanleren van vaardigheden die nodig zijn om het werk goed te kunnen doen. De begeleiding vindt op vaste momenten plaats en kan voor een kortere of langere periode worden ingezet. Het doel is dat de werknemer op termijn zelfstandig kan functioneren.

Voor wie is het?

Job-coaching is er voor inwoners die aan het werk gaan en die door de gemeente ondersteund moeten worden bij de re-integratie. De jobcoaching is noodzakelijk om het werk te kunnen uitvoeren. Jobcoaching is er ook voor inwoners die met loonkostensubsidie aan het werk gaan.

Waar moet je aan denken?

- a. Zonder jobcoaching kan het werk niet worden uitgevoerd
- b. Niet langer dan noodzakelijk
- c. Kosten moeten in verhouding staan tot opbrengsten

In overleg met de werkgever worden de vorm, de duur en de omvang bepaald. De jobcoaching kan in de vorm van geld aan de werkgever worden aangeboden, als de jobcoach door een collega wordt verzorgd of door de werkgever wordt ingekocht. De jobcoaching kan ook door de gemeente worden ingekocht of zelf worden verzorgd.

1.11.10 Scholing

Wat houdt het in?

Soms is scholing noodzakelijk om dichterbij de arbeidsmarkt te komen. Een inwoner jonger dan 27 jaar moet in principe gebruik maken van het reguliere onderwijs, zoals een MBO- of HBO-opleiding die door het rijk wordt bekostigd. Gaat het om een inwoner die 27 jaar of ouder is, dan is dit onderwijs meestal niet te volgen met behoud van uitkering. De inwoner is tijdens de studie namelijk niet beschikbaar voor werk. Als de inwoner in de individuele situatie toestemming krijgt om regulier onderwijs te volgen, dan kan gebruik gemaakt worden van het zgn. 'levenlanglerenkrediet' op grond van de Wet studiefinanciering om de opleiding te betalen. Zie verder www.duo.nl.

Is de gemeente van mening, dat een andere vorm van onderwijs, opleiding of training noodzakelijk is om de stap naar betaald werk te zetten, dan kan in overleg met de inwoner worden bepaald in welke vorm dat wordt aangeboden. De motivatie van de inwoner voor de scholing en het belang van de scholing voor de arbeidskansen van de inwoner, staan daarbij voorop. Het is mogelijk dat de gemeente dit zelf organiseert of inkoopt, het kan ook zijn dat daarvoor een vergoeding wordt verstrekt. De scholing kan een kortdurende training of cursus zijn, maar ook een langer durende opleiding.

Voor wie is het?

Scholing is bedoeld voor inwoners die zonder scholing de afstand tot de arbeidsmarkt moeilijk kunnen overbruggen. Dit geldt in het bijzonder voor inwoners zonder startkwalificatie. Alleenstaande ouders die een ontheffing van de arbeidsplicht hebben gekregen, krijgen van de gemeente in principe altijd een aanbod voor scholing die de arbeidskansen laat stijgen (zie ook 1.10).

Waar moet je aan denken?

Er zijn enkele spelregels:

- a. De scholing is noodzakelijk om dichterbij betaald werk te komen
- b. Voor inwoners die door de gemeente moeten worden geholpen bij de re-integratie
- c. Er is geen andere voorziening in de kosten
- d. De scholing wordt vergoed volgens het principe: niet meer, niet duurder en niet langer dan noodzakelijk

1.11.11 Low-riskpolis

Wat houdt het in?

De low-riskpolis regelt, dat de loonkosten van een zieke werknemer worden doorbetaald aan de werkgever.

Voor wie is het bedoeld?

Deze voorziening is bedoeld voor werkgevers die het risico van verplichte loondoorbetaling bij ziekte te groot vinden om een inwoner met een bijstandsuitkering aan te nemen. Het moet gaan om iemand die niet in het doelgroepregister banenafpraak is opgenomen. Voor die groep is er de wettelijke 'no-riskpolis'. Het gaat bij de Low-riskpolis om inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De low-riskpolis leidt ertoe dat het risico van de verplichte loondoorbetaling aan een zieke werknemer beperkt wordt.

Waar moet je aan denken?

De volgende spelregels zijn van belang:

- a. 100% loondoorbetaling bij ziekte van de werknemer voor maximaal één jaar (of korter als het arbeidscontract korter duurt) wordt vergoed door verzekeraar 'Heilbron'
- b. Eigen risico is tien werkdagen. Bij ziekte wordt het loon dat de werkgever over de eerste tien werkdagen moet doorbetalen niet vergoed
- c. Werkgeverslasten zijn niet meeverzekerd
- d. Bij de dekking hoort een ARBO-contract: de kosten van ARBO-dienstverlening zijn ook afgedekt
- e. Heeft de werkgever al een verzuimpolis die de kosten van loondoorbetaling dekt, dan wordt niet meer uitgekeerd dan de kosten die voor rekening van de werkgever blijven (indemniteitsbeginsel).

Werkwijze:

- a. consulent werk bepaalt, of werkgever in aanmerking komt voor low-riskpolis. Van belang is daarbij hoe belangrijk die polis is voor een dienstbetrekking
- b. consulent werk informeert de werkgever die in aanmerking komt over de voorwaarden en verplichtingen
- c. consulent werk vult formulier 'aanmelding Low Risk polis' in en stuurt dit op naar verzekeraar 'Heilbron'
- d. Heilbron neemt contact op met werkgever
- e. Factuur gaat naar gemeente Oldebroek die coördineert. Achteraf wordt de rekening doorgestuurd naar de gemeente Kampen voor het aantal polissen dat is gebruikt.

1.11.12 Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing

Wat houdt het in?

De gemeente is ook verantwoordelijk voor het inzetten van zogenoemde 'persoonlijke voorzieningen' voor inwoners met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van de gemeente vallen. Het gaat om de volgende soorten voorzieningen:

- a. Vervoersvoorzieningen: om naar het werk te reizen, in de vorm van aanpassing van eigen vervoermiddel of van een vergoeding voor speciaal vervoer. De gemeente kijkt of er gebruik gemaakt kan worden van vervoer in het kader van de Wmo en andere regelingen.
- b. Intermediaire voorzieningen: voor inwoners met arbeidsvermogen die moeite hebben met zien, horen of bewegen, bijv. doventolk of voorleeshulp.
- c. Meeneembare voorzieningen: aanpassingen of hulpmiddelen die ook op een andere werkplek gebruikt kunnen worden (en niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf), bijvoorbeeld orthopedische schoenen en brailleleesregels.
- d. Werkplekaanpassingen: aanpassingen van de werkplek die aan de betreffende werkplek zijn gebonden. Het gaat om op de persoon en de op de specifieke werkplek afgestemde aanpassingen.

Een voorziening kan 'in natura' beschikbaar worden gesteld (als product of dienst) of in de vorm van een geldbedrag. Gaat het om een product, dan wordt per geval beoordeeld of het in bruikleen of in eigendom aan de inwoner wordt gegeven. Uitgangspunt is in bruikleen, mits dit zinvol is.

Voor wie is het?

Persoonlijke voorzieningen zijn bedoeld voor inwoners uit de doelgroep van de gemeente die deze voorzieningen nodig hebben om te kunnen werken, of te kunnen deelnemen aan een traject richting werk. Het moet gaan om inwoners die een arbeidsbeperking hebben.

Waar moet je aan denken?

Voor persoonlijke voorzieningen zijn enkele spelregels vastgesteld:

- a. De voorziening is noodzakelijk
- b. Er is geen andere mogelijkheid beschikbaar
- c. Er is een arbeidscontract van minimaal 6 maanden, of er is zicht op een dergelijk arbeidscontract (bijv. tijdens de proefplaatsing)
- d. De kosten moeten in verhouding staan tot de opbrengsten (uitstroom)
- e. Wat algemeen gebruikelijk is voor een werkgever komt voor rekening van de werkgever. Met waardevermeerdering van de werkplek/gebouw wordt ook rekening gehouden
- f. De voorziening wordt toegekend volgens het principe: niet meer, niet duurder en niet langer dan noodzakelijk

De gemeente kan op verzoek van de werknemer of de werkgever nagaan of de inwoner in aanmerking komt voor een persoonlijke voorziening. De gemeente kan dit ook op eigen initiatief beoordelen.

Werkproces

Het volgende werkproces wordt gevolgd:

Stap 1: Welke aanpassing wordt er gevraagd?

Stap 2: Gaat het om een inwoner uit de doelgroep met een (beoogd) arbeidscontract van 6 maanden of langer? Zo ja,

Stap 3: Komt de aanpassing voor rekening van de werkgever of een andere instantie (algemeen gebruikelijk of andere voorziening, bijv. UWV)? Zo nee,

Stap 4: Advies vragen aan 'Aussems en Kerkvliet': welke werkplekaanpassing is noodzakelijk gelet op de beperkingen van de inwoner en de werkplek, en welke kosten brengt dat met zich mee (meest eenvoudige versie)?

Stap 5: Wat is het advies? Afweging van alle factoren nodig.

Stap 6: Besluit nemen, inwoner informeren (beschikking) en evt. betaling (bij toekenning). Als voorziening in bruikleen wordt gegeven: bruikleenovereenkomst opstellen en laten ondertekenen.

1.11.13 Detacheringsbaan

Wat houdt het in?

Een detacheringsbaan is betaald werk in loondienst via een organisatie die als tussenpersoon optreedt. De inwoner komt in dienst van de organisatie, die de inwoner detacheert op een werkplek bij een andere organisatie.

Voor wie is het?

Een detacheringsbaan kan worden aangeboden aan inwoners voor wie de gemeente de re-integratie moet verzorgen. Het gaat in de eerste plaats om inwoners met een bijstands- of IOAW-uitkering.

Waar moet je aan denken?

De volgende spelregels zijn van toepassing:

- Een detacheringsbaan past bij de inwoner en biedt uitzicht op doorstroming naar een 'normaal' dienstverband
- De inwoner werkt onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de inlenende organisatie
- De detacheringsbaan leidt niet tot verdringing van andere werknemers en verstoort de concurrentieverhoudingen niet

1.11.14 Ondersteuning bij leer-werktraject

Wat houdt het in?

Jongeren kunnen door de gemeente geholpen worden om te voorkomen dat ze dreigen uit te vallen uit school. Het gaat om jongeren van 16 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben. De gemeente kan dan extra hulp bieden bij het volgen van een leer-werktraject (BBL-opleiding). Die hulp kan bestaan in job-coaching, loonkostensubsidie, werkplekaanpassingen etc. al naar gelang de noodzakelijke behoefte van de jongere.

Voor wie is het?

Jongeren tot 27 jaar die regulier onderwijs kunnen volgen, zijn in principe uitgesloten van hulp bij de re-integratie door de gemeente. Soms kan een kortdurend werk-leertraject meer zin hebben dan een dagopleiding (BOL-, HBO of WO). Dan kan de gemeente de jongere daar extra ondersteuning in geven.

Waar moet je aan denken?

Er zijn enkele spelregels. Het moet gaan om:

- Jongeren van 16-27 jaar
- Leer-werktraject (BBL-opleiding)
- Regulier dagonderwijs is niet mogelijk of zinvol
- Zonder voorzieningen lukt het de jongere niet om het leer-werktraject te voltooien (de kans op uitval is reëel)

1.11.15 Kinderopvang

Wat houdt het in?

Inwoners kunnen een gedeeltelijke of volledige financiële bijdrage van de gemeente krijgen voor de kosten van de kinderopvang, afhankelijk van de gezinssituatie.

Voor wie is het?

Deze regeling is bedoeld voor ouders met een kind(eren) in de leeftijd van 0 tot 13 jaar die:

- werken en een gezinsinkomen hebben op bijstandsniveau, of
- een uitkering van de gemeente ontvangen en parttime werken, of
- een opleiding, inburgeringscursus volgen of een traject naar werk, of
- tijdelijk niet in staat zijn om de verzorging van hun kind op zich te nemen door een crisissituatie, of
- er is vastgesteld dat kinderopvang in het belang is voor een goede en gezonde ontwikkeling van het kind.

Waar moet je aan denken?

Een ouder kan een verzoek doen bij de gemeente voor een tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang. De consulenten van de gemeente gaan in gesprek met de ouder om de gezinssituatie te beoordelen. Zo wordt gekeken of de ouder opvang kan regelen binnen het eigen netwerk, naar de inkomenssituatie van het gezin en of de ouder in aanmerking komt voor andere voorzieningen, bijvoorbeeld kinderopvangtoeslag of voorzieningen uit de Wet maatschappelijke ondersteuning. Als de consulent oordeelt dat een financiële bijdrage vanuit de gemeente noodzakelijk is, wordt een plan van aanpak opgesteld, samen met ouder. In het plan van aanpak staat omschreven wat de doel is wat de ouder wil bereiken en welke afspraken hierover worden gemaakt.

De ouder moet zelf een opvangplek regelen bij een geregistreerde kinderopvangorganisatie. Hiermee bedoelen we een kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang of opvang door een gastouder. In sommige gevallen kan de gemeente helpen met het vinden van een opvangplek.

De gemeente vergoedt het maximum uurtarief dat jaarlijks door de Belastingdienst wordt vastgesteld per opvangsoort. Wanneer de consulent van de gemeente het noodzakelijk acht dat een kind wordt geplaatst bij een kinderopvangorganisatie met een hogere uurprijs, kan de consulent hiervoor een indicatie afgeven. Er zit ook een maximum aan het aantal uren waarvoor inwoners een vergoeding kunnen aanvragen: 230 uur per maand per kind.

1.11.16 Onkostenvergoedingen

Wat houdt het in?

Werk of een traject richting werk kan voor de inwoner extra kosten met zich meebrengen. De gemeente kan deze kosten vergoeden als dit nodig is om aan het werk te gaan of een traject richting werk te volgen.

Voor wie is het?

Voor inwoners die onder de doelgroep van de gemeente vallen. Het kan gaan om bijvoorbeeld de aanschaf van een fiets, een ov-kaart, km-vergoeding of de aanschaf van kleding.

Waar moet je aan denken?

- a. Het gaat om kosten, die noodzakelijk zijn voor werk of een traject richting werk (zonder deze kosten geen werk);
- b. De kosten kunnen niet op een andere manier worden vergoed (bijvoorbeeld via carpooling of
- c. Vergoed worden slechts de kosten die worden gemaakt voor de goedkoopste, passende oplossing;
- d. De kosten worden door bewijsstukken aangetoond.

De gemeente kan op eigen initiatief of op verzoek van de inwoner nagaan of een onkostenvergoeding verstrekt kan worden.

1.11.17 Andere vormen van ondersteuning

De gemeente kan ook andere vormen van ondersteuning inzetten voor de re-integratie van de inwoners waarvoor de gemeente de re-integratie moet verzorgen. Voorbeelden daarvan zijn:

- a. Persoonlijke begeleiding: begeleiding bij het uitvoeren van activiteiten die de inwoner uitvoert op weg naar werk. Denk aan begeleiding bij scholing, bij een werkervaringsplaats of een participatieplaats. Zonder de begeleiding kunnen de activiteiten niet goed worden uitgevoerd. De begeleiding kan door de gemeente worden verzorgd of door anderen. In die situatie kan een vergoeding worden gegeven voor de begeleiding.
- b. Matching en hulp bij solliciteren: voor inwoners die een grote kans op werk hebben, maar even een duwtje in de rug, kan de gemeente deze hulp geven of de kosten daarvan vergoeden.
- c. Speciale projecten: het organiseren van een vacaturemarkt, werkervaringsprojecten bij bedrijven of maatschappelijke instellingen, etc. Kunnen voor bepaalde groepen worden aangeboden. Eén van die projecten is 'in beweging naar werk': een project waarbij sport en bewegen ingezet wordt als middel voor re-integratie, door een combinatie van vrijwilligerswerk voor sportverenigingen en het verbeteren van de lichamelijke conditie door sport en bewegen.

1.12 Administratieve voorschriften

Administratieve voorschriften zijn nodig om het recht op ondersteuning bij re-integratie te regelen.

Deze voorschriften geven antwoorden op vragen als: Hoe kan de inwoner zijn onkosten bij de gemeente declareren? Hoe kan de inwoner ondersteuning krijgen bij het zoeken naar werk?

Aanvragen ondersteuning en voorzieningen

- a. Inwoners die een uitkering van de gemeente ontvangen, krijgen op initiatief van de gemeente een aanbod voor ondersteuning en zo nodig voor een voorziening als dat voor hun re-integratie of participatie nodig is.
- b. Inwoners die geen uitkering van de gemeente ontvangen, maar die aanspraak willen maken op de ondersteuning bij re-integratie door de gemeente dienen hun verzoek daartoe in via een aanvraagformulier (in ontwerp).

- c. Voorzieningen die de gemeente kan verstrekken, kunnen worden aangevraagd of worden op eigen initiatief van de gemeente verstrekt. Per voorziening is geregeld hoe een inwoner aanspraak op zo'n voorziening kan krijgen (zie de betreffende paragraaf).
- d. De ondersteuning en de voorziening(en) staan opgenomen in een plan van aanpak. Hierbij hoort een beschikking, waarin afspraken en verplichtingen staan. Tegen deze beschikking staat de mogelijkheid van
- e. Als de gemeente een voorziening of vergoeding betaalt, gebeurt dat door overmaking op de door de inwoner opgegeven bankrekening. De gemeente kan hiervan afwijken als betaling op een andere wijze gewenst of noodzakelijk is.

Inlichtingen- en medewerkingsplicht

De werkgever en de inwoner zijn verplicht om de gemeente onmiddellijk in te lichten over feiten en omstandigheden die van invloed zijn op het recht op de voorziening die is aangevraagd of toegekend. De werkgever en de inwoner verlenen daarom de medewerking die nodig is voor de uitvoering van deze beleidsvoorschriften.

Beëindiging voorziening

De voorziening wordt beëindigd, zodra er geen recht meer op bestaat. Het kan zijn dat dit met terugwerkende kracht gebeurt. Als dat het geval is, wordt de voorziening teruggevorderd. De inwoner of werkgever ontvangt hierover schriftelijk bericht.

1.13 Wettelijke basis

De beleidsvoorschriften in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de Participatiewet, de Re-integratieverordening en op de IOAW en de IOAZ.

Meer concreet:

Thema	Artikelen
Doelgroep re-integratie door de gemeente	7 Participatiewet
Verplichtingen m.b.t. werk	9 Participatiewet, 37 IOAW en 37 IOAZ
Aanspraak op ondersteuning en voorzieningen	9a en 10 Participatiewet, 36 IOAW en 36 IOAZ
Participatieplaats	10a Participatiewet, 38a IOAW en 38a IOAZ en 3.4.5 Verordening sociaal domein Kampen
Beschut werk	10b Participatiewet en 3.4.6. Verordening sociaal domein Kampen
Loonkostensubsidie	6 en 10c t/m da Participatiewet
Werkervaringsplaats, proefplaatsing	10 Participatiewet en 3.4.3 en 3.4.4 Verordening sociaal domein Kampen
Detacheringsbaan	10 Participatiewet en 3.4.7 Verordening sociaal domein Kampen
Persoonlijke voorzieningen	10 Participatiewet
Scholing	10 Participatiewet en 3.4.2 Verordening sociaal domein Kampen
Sociale activering	10 Participatiewet en 3.4.1 Verordening sociaal domein Kampen
Indienstnemingsubsidie	10 Participatiewet en 3.4.11 Verordening sociaal domein Kampen
Low-riskpolis	10 Participatiewet
Job-coaching	10 Participatiewet en 3.4.9 Verordening sociaal domein Kampen
Ondersteuning leer-werktraject	10 Participatiewet en 3.4.8 Verordening sociaal domein Kampen
Onkostenvergoeding	10 Participatiewet en 3.4.14 Verordening sociaal domein Kampen
Vrijlating inkomsten	31 Participatiewet, 8 IOAW
Jongeren	13 lid 2 Participatiewet
Alleenstaande ouders	9a Participatiewet, 37a en 38 IOAW en IOAZ
Kinderopvang	3.4.14 Verordening sociaal domein Kampen
Beëindiging voorzieningen	10 Participatiewet en 8.4.1 Verordening sociaal domein Kampen
Afstemming op persoonlijke situatie/maatwerk	3.4 Verordening sociaal domein Kampen

Intrekking en inwerkingtreding

1. De beleidsregels re-integratie gemeente Kampen 2018 worden ingetrokken met ingang van 1 januari 2019.
2. Deze beleidsregels treden in werking met ingang van 1 januari 2019.

Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels re-integratie gemeente Kampen.

Aldus vastgesteld in de collegevergadering van 4 december 2018

Burgemeester en wethouders van de gemeente Kampen,

A. Griekspoor - Verdurmen,

secretaris

*drs. mr. B. Koelewijn,
burgemeester*