

Beleidsregels Participatie inzake Participatiewet

Burgemeester en wethouders van de gemeente Heerenveen;

Overwegende, dat het in het belang van de Participatiewet noodzakelijk wordt geacht om nadere regels te stellen ten aanzien van de uitvoering van de Participatiewet en de Participatieverordening Gemeente Heerenveen 2017.

gelet op het bepaalde in artikel 7 Participatiewet en artikel 3 Participatieverordening Gemeente Heerenveen 2017;

BESLUIT:

Vast te stellen de navolgende **Beleidsregels Participatie**

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Aangesloten wordt bij de begripsbepaling zoals genoemd in artikel 1, eerste lid van de Participatieverordening gemeente Heerenveen 2017.

Hoofdstuk 2 Opdracht college

Artikel 2 Opdracht college

Ingeval inzet van ondersteuning aan niet-uitkeringsgerechtigde gelden de volgende voorwaarden:

1. Ondersteuning is gericht op de kortste weg naar werk, waarbij de duur van de ondersteuning maximaal twee jaar bedraagt;
2. Ondersteuning kan na afloop van de maximale periode éénmalig verlengd worden met maximaal zes maanden;
3. Ondersteuning is niet aan de orde indien de niet uitkeringsgerechtigde een arbeidscontract heeft met een omvang van twaalf uur¹ of meer per week;
4. Ondersteuning qua voorzieningen genoemd in de Participatieverordening waarop een niet uitkeringsgerechtigde aanspraak kan maken beperkt zich tot scholing, inzet van een Persoonlijk Re-integratiebudget. Daarnaast kan er aanspraak gemaakt worden op de algemene ondersteuning (persoonlijke gesprekken, workshops, trainingen etc.) die niet wordt genoemd in de Participatieverordening.;
5. De niet uitkeringsgerechtigde die staat geregistreerd in het Doelgroepenregister kan gedurende deze registratie aanspraak maken op jobcoaching en de inzet van loonkostensubsidie;
6. Scholing is – met inachtnaam van artikel 1 - mogelijk, waarbij ingeval van scholing op HBO-niveau dit alleen mogelijk is wanneer dit wordt gegeven in een specifiek op werklozen gericht – beroepsgericht – project dat maximaal twee jaar duurt;
7. De eigen bijdrage in de kosten van scholing en jobcoaching is als volgt:
 Bruto inkomen < 120% WML: Geen eigen bijdrage
 Bruto inkomen 120% WML <= 150% WML: 50% van de trajectkosten
 Bruto inkomen > 150% WML: 100% van de trajectkosten
 De eigen bijdrage in de kosten van scholing en jobcoaching wordt verhoogd met de vermogensmiddelen die het vrij te laten vermogen, zoals vastgesteld in de Participatiewet overschrijden. Voor de berekening van een overschrijding van het vermogen zijn de bepalingen in artikel 34 Participatiewet onverkort van toepassing.
 Bij de inzet van de voorziening Persoonlijk Re-integratiebudget en Loonkostensubsidie is geen sprake van een eigen bijdrage.

Hoofdstuk 3 Participatie algemeen

Artikel 3 Ondersteuning van personen

De bevordering van de participatie van de personen is gericht op het verkrijgen van regulier werk, met of zonder ondersteuning. Het college voert de participatiedienstverlening op het onderdeel "toeleiding naar werk" als zijnde geïncorporeerd onderdeel van het Werkbedrijf uit. Het college diagnosticeert (soms m.b.v. externe partijen), doet aan acquisitie en marktwerking, organiseert noodzakelijke

1) Hierbij sluiten wij aan bij de definitie *werkzame beroepsbevolking*. Beroepsbevolking met een baan van minimaal 12 uur

werkplekaanpassingen en meeneembare voorzieningen voor arbeidsbelemmerden, voert trainingen en workshops uit, verzorgt jobcoaching en andere begeleiding alsmede ondersteuning bij leerwerktrajecten als bedoeld in artikel 10 f van de Participatiewet en koopt – waar nodig - gerichte dienstverlening in.

Voor personen jonger dan 27 jaar zonder startkwalificatie of met een startkwalificatie in een perspectiefarme beroepsrichting geldt dat deze de verplichting hebben naar het reguliere onderwijs terug te keren, waardoor geen beroep op een bijstandsuitkering nodig is. Uitzondering op deze regel geldt voor personen jonger dan 27 jaar die niet de bekwaamheden beschikken tot het behalen van een startkwalificatie of het behalen van een startkwalificatie in een andere richting.

Het vaststellen van het ontbreken van de genoemde bekwaamheden zal middels een advies vanuit de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie vroegtijdig schoolverlaters (RMC) plaatsvinden.

Artikel 4 Verplichtingen van de persoon

Naast de wettelijke verplichtingen waaraan de persoon vanuit de inkomensvoorziening moet voldoen zijn er verplichtingen die zijn verbonden aan een door het college aangeboden voorziening waaraan door de persoon moet worden voldaan. De verplichtingen en de consequenties bij het niet nakomen van de verplichtingen wordt opgenomen in een door beide partijen ondertekend individueel Plan van Aanpak.

Hoofdstuk 4 Bepalingen met betrekking tot de opgenomen voorzieningen ter ondersteuning

Artikel 5 Proefplaatsing

De inzet van de voorziening geldt bij – door het college vastgesteld - bemiddelbare personen, waarbij twijfel bestaat of deze persoon de beschikbare vacature direct volledig naar behoren kan invullen.

Artikel 5.1 Doelgroep van de proefplaatsing

In aanmerking komt de persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 1, 2, 3, 5 of 6 van de Participatiewet en de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

Artikel 5.2 Doel van de proefplaatsing

Met behoud van uitkering beoordelen of er een goede match valt te maken tussen persoon, het werk en de werkgever met als doel duurzame uitstroom naar regulier werk bij betreffende werkgever.

Artikel 5.3 Duur van de proefplaatsing

Het college kan een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden middels een proefplaatsing laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.

Artikel 5.4 Voorwaarden met betrekking tot de proefplaatsing

- 5.4.1. Het college kan aan een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden met behoud van uitkering.
- 5.4.2. Een proefplaatsing kan alleen plaatsvinden als de werkgever de intentie heeft de persoon na de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van tenminste 26 weken aan te bieden.
- 5.4.3. De duur van de proefplaatsing wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de persoon en zolang als nodig is voor de werkgever en het college om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de persoon.

Artikel 5.5 Toestemming en additionele werkgeverslasten

- 5.5.1. Gedurende de proefplaatsing krijgt de persoon toestemming te werken met behoud van uitkering.
- 5.5.2. De werkgever krijgt geen vergoeding voor additionele werkgeverslasten.
- 5.5.3. Wanneer de werkgever gedurende de proefplaatsing geen onkostenvergoeding verstrekt, kan door het college aan de persoon een onkostenvergoeding worden verstrekt.

Artikel 5.6 Overeenkomst tot proefplaatsing

- 5.6.1. In een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever, persoon en het college wordt tenminste het doel van de proefplaatsing vastgelegd, namelijk dat na deze periode een arbeidscontract met een minimumperiode van 26 weken wordt aangeboden, alsmede wie de begeleider van de persoon is.
- 5.6.2. In de schriftelijke overeenkomst wordt tevens de verplichting opgenomen dat de werkgever de verplichte aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de persoon dient te regelen.

Artikel 5.7 Inzet voorzieningen na proefplaatsing

Inzet van een andere voorziening is na afloop van de proefplaatsing – mits noodzakelijk geacht door college – toegestaan.

Artikel 5.8 Concurrentieverhouding.

Het college plaatst een persoon alleen wanneer door plaatsing de concurrentie-verhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en wanneer door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.

Artikel 6 Loonkostensubsidie

Op basis van de regeling tot het stellen van nadere regels voor de loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet en het besluit tot het stellen van nadere regels ten aanzien van de verstrekking van loonkostensubsidie geeft het college uitvoering aan dit artikel.

De inzet van loonkostensubsidie kan per 1 januari 2015 worden gefinancierd uit de Wet bundeling uitkeringen inkomensvoorziening gemeente (BUIG). De inzet van een loonkostensubsidie wordt ingezet bij personen die een geschatte loonwaarde hebben van 30% tot 80% van het WML. Alvorens een loonkostensubsidie in te kunnen zetten is er een werkplek nodig alwaar een loonwaardemeting wordt gedaan. De invulling van deze werkplek is gedurende maximaal drie maanden mogelijk met behoud van uitkering.

Een tweede optie is de inzet van een forfaitaire loonkostensubsidie. De invulling van een werkplek met behoud van uitkering voorafgaand aan de inzet van een forfaitaire loonkostensubsidie is gedurende maximaal één maand mogelijk.

Artikel 6.1 Loonwaardemeting

Bij de vaststelling van de loonwaarde is er sprake van een werkplek, waarop het werktempo, kwaliteit en inzetbaarheid van de persoon wordt vergeleken met een werknemer die de functie middels volledige loonwaarde (zgn. normfunctie) invult. Op basis van de uitkomst van de loonwaardemeting wordt de loonkostensubsidie vastgesteld. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de methodiek die onderling in de arbeidsmarktregio Fryslân is afgesproken. Een verzoek aan het college tot de inzet van een loonkostensubsidie komt formeel vanuit de werkgever, maar volgt pas op het moment dat er reeds sprake is van persoonlijk contact tussen de betrokken partijen. Na vaststelling van de loonwaarde wordt de loonkostensubsidie middels een beschikking voor een door de werkgever en het college overeengekomen duur vastgesteld. Het college kiest voor een overeen te komen duur van minimaal zes maanden en maximaal vijf jaar. Na afloop van betreffende periode volgt – waar nodig - een nieuwe loonwaardemeting en bijbehorende vaststelling van de loonkostensubsidie.

Artikel 6.2 Forfaitaire loonkostensubsidie

Wanneer is vastgesteld dat de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie van de Participatiewet (art. 10 lid d) kan de werkgever een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor een forfaitaire loonkostensubsidie. Hiermee geldt voor maximaal zes maanden een loonwaarde en hieraan gekoppeld een loonkostensubsidie van 50% van het WML. Aan het einde van betreffende periode volgt – waar nodig – een loonwaardemeting en bijbehorende vaststelling van de loonkostensubsidie.

Artikel 7 Beschut werk

Artikel 7.1 Doel en doelgroep Beschut Werk

Beschut werk is expliciet als instrument in de Participatiewet opgenomen vanuit het oogpunt dat er altijd personen zijn die wel loonwaarde hebben, maar deze loonwaarde uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen realiseren. Het gaat hierbij om personen die een dusdanige mate van begeleiding en/of aanpassing(en) van het werk nodig hebben, dat dit niet van een werkgever kan worden verwacht. Beschut werk is opgenomen in artikel 10b van de Participatiewet.

Artikel 7.2 Aantallen

Het aantal structureel beschut werken plekken wordt landelijk gemaximeerd op 30.000. Het college volgt de aantallen die voor de komende jaren in de ministeriële regeling zijn vastgesteld.

Artikel 7.3 Aanvraag/indicatie

Het UWV verstrekt op aanvraag de indicatie Beschut Werk. Beschut werk wordt alleen ingezet bij personen die in het bezit zijn van een geldige indicatie voor Beschut Werk. Een verzoek tot een indicatie Beschut Werk aan het UWV kan sinds 1 januari 2017 zowel door de persoon zelf als door het college worden ingediend.

Artikel 7.4 Vaststelling en plaatsing

Zodra de indicatie door het UWV is afgegeven stelt het college binnen 8 weken na ontvangst van de indicatie middels een beschikking vast dat de persoon tot de doelgroep Beschut Werk behoort. Er is door de wetgever geen termijn gesteld waarop er - na vaststelling dat de persoon behoort tot de doelgroep Beschut Werk - sprake dient te zijn van een werkplek met een arbeidsovereenkomst op grond van het BW. Het streven is om de persoon binnen drie maanden na ontvangst van de beschikking geplaatst te hebben op een werkplek met een arbeidsovereenkomst op grond van het BW op basis van een vastgestelde loonwaarde. Hierbij treedt het college in ieder geval niet zelf op als formeel werkgever. De loonwaarde wordt middels een beschikking voor de duur van maximaal vijf jaar vastgesteld. Na afloop van betreffende periode volgt – waar nodig - opnieuw een loonwaardemeting.

Wajong en Beschut Werk

Bij een indicatie Beschut Werk van een persoon uit de doelgroep Wajong geldt dat de werkgever aanspraak kan maken op loondispensatie vanuit de Wajong via het UWV en er dus geen sprake is van loonkostensubsidie vanuit het college. Voor deze personen komen arrangementen vanuit het UWV beschikbaar.

Artikel 8. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

Het voldoende beheersen van de Nederlandse taal is een belangrijk onderdeel om te participeren in de samenleving en regulier werk te verkrijgen. De Participatiewet onderschrijft dit middels de invoering van artikel 18b. Voor personen die (nog) niet voldoen aan de zogenaamde taaleis kunnen wij op verzoek een aanbod doen waarmee het taalniveau wordt verhoogd tot minimaal referentieniveau 1f, maar waar vooral de participatiedoelstelling wordt bereikt. Het ondersteunende aanbod wordt opgenomen in een taalplan, waarin o.a. het (participatie)doel, het specifieke ondersteuningsaanbod en afspraken over bewaking van de voortgang worden vastgelegd.

Artikel 9 (Job)coaching en persoonlijke begeleiding richting zelfstandig ondernemerschap

Artikel 9.1 Doelgroep van Jobcoaching

Jobcoaching kan worden ingezet op de volgende twee doelgroepen:

- 1 Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid 1, sub e Participatiewet.
- 2 Personen die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren, maar voor wie het wel noodzakelijk is om jobcoaching in te zetten.

Artikel 9.2 Doel Jobcoaching

Jobcoaching heeft als doel dat een persoon wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 9.3. Soorten jobcoaching

9.3.1 Jobcoaching kan worden verricht door een:

- a. eigen jobcoach: het college heeft zelf een jobcoach in dienst of de jobcoach is werkzaam in het kader van een gemeenschappelijke regeling;
- b. externe jobcoach: een zelfstandige of in dienst van een extern bureau;
- c. interne jobcoach: in dienst van de werkgever.

9.3.2. Het is uitgesloten dat er voor dezelfde persoon tegelijkertijd een eigen jobcoach wordt ingezet en een subsidie voor de interne jobcoach wordt verstrekt.

Artikel 9.4. Kerntaken en verantwoordelijkheden

9.4.1. Een jobcoach begeleidt een persoon als genoemd in artikel 9.1 gedurende een maximale periode bij het vinden van een werkplek en het verrichten van zijn taken op de werkplek.

9.4.2. De jobcoach begeleidt naast de persoon ook de werkgever.

Artikel 9.5. Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach

9.5.1. De externe jobcoach/ eigen jobcoach heeft/is:

- a. een hbo-opleiding met succes afgerond of hbo werk- en denkniveau; en
- b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waar voor een certificaat/diploma is behaald; of
- c. in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot jobcoach.

952. De organisatie die de externe of eigen jobcoach levert onderschrijft de visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland en verklaart schriftelijk dat de jobcoach hier aan voldoet.
953. De interne jobcoach heeft/is:
- een training gevolgd om personen met beperkingen te begeleiden naar en op de werkplek;
 - aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
 - aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
 - voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

Artikel 9.6. Aanvang jobcoaching

De jobcoach wordt ingezet vanaf het moment van aanmelding vanuit het college.

Artikel 9.7. Voorwaarden met betrekking tot jobcoaching

Behoort een persoon tot de doelgroep, dan moet er binnen drie maanden na aanmelding zicht zijn op een dienstbetrekking die aan de volgende voorwaarden voldoet:

- dienstbetrekking is binnen maximaal zes maanden realiseerbaar;
- de duur van de betreffende dienstbetrekking bedraagt ten minste zes maanden;
- er sprake is van een dienstbetrekking van minimaal twaalf uur per week.

Artikel 9.8 Duur, intensiteit en wijze van inzet jobcoaching

- 98.1. Voor de inzet van de jobcoach worden in beginsel de begeleidingsniveaus "1" en "2"² ingezet;
- 98.2. Inzet van jobcoaching wordt bepaald op basis van de vastgestelde begeleidingsbehoefte uit het loonwaardemetingsonderzoek;
- 98.3. De uren en bedragen per begeleidingsniveau zijn maximale aantallen en bedragen;
- 98.4. Jobcoaching kan voor maximaal twee jaar worden toegekend;
- 98.5. In specifieke gevallen kan de periode genoemd in het tweede lid worden verlengd met twee keer een half jaar;
- 98.6. In beginsel wordt per half jaar geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De jobcoach kan echter te allen tijde de jobcoachintensiteit verhogen of verlagen;
- 98.7. Mocht het maximum van het begeleidingsniveau "2" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever;
- 98.8. De kosten van jobcoaching zijn eveneens voor eigen rekening van de werkgever wanneer jobcoaching na drie jaar nodig blijft.

Artikel 9.9 Persoonlijke begeleiding richting zelfstandig ondernemerschap

Coaching of persoonlijke begeleiding kan zich ook richten op de voorbereidingsfase om de persoon richting zelfstandig ondernemerschap te ondersteunen. Dit betreft de zogenaamde préstart fase. De préstart fase wordt namens het college uitgevoerd door Bureau Zelfstandigen Fryslân (BZF) en behelst een intensief advies- en begeleidingstraject dat is bedoeld om de persoon voor te bereiden op zelfstandig ondernemerschap en duurt maximaal 6 maanden. Financiering van dit traject vindt plaats vanuit het budget voor Bbz 2004, als onderdeel van de BUIG. Het traject bestaat uit een intake, een oriëntatiefase en een planfase en dient voor personen in de bijstand met behoud van uitkering plaats te vinden. De persoon kan zich zowel bij het college als bij het BZF melden voor een vrijblijvend gesprek over de préstart fase. De daadwerkelijke aanvraag voor een préstart traject wordt middels een aanvraagformulier ingediend bij het BZF. Hierbij geldt voor de persoon vanuit de bijstand de voorwaarde dat toestemming van het college middels een beschikking nodig is.

Artikel 10 Detacheringsbaan

Artikel 10.1 Doelgroep detacheringsbaan

De detacheringsbaan is bedoeld voor relatief kansrijke, maar niet direct bemiddelbare personen die - naar de inschatting van het college - na een periode van beroepsgerichte werkervaring in de vorm van

2)

Begeleiding	1° jaar		2° jaar		Totaal	
	Budget	Uren	Budget	Uren	Budget	Uren
Niveau 1	€ 2.700	36	€ 1.400	18	€ 4.100	54
Niveau 2	€ 4.500	60	€ 2.700	36	€ 7.200	96

Tabel 1: Maximale begeleidingsregimes 1 en 2. Bedragen zijn excl. Btw.

een detachingsbaan, bemiddeld kunnen worden naar duurzaam reguliere arbeid. Hierbij valt te denken aan personen die zich bevinden op trede 3+ of 4+ van de participatieladder.

Artikel 10.2 Doel detachingsbaan

Het doel van een detachingsbaan is het door de persoon opdoen van beroepsgerichte werkervaring in een arbeidsverhouding, met als einddoel doorstromen naar duurzaam reguliere ongesubsidieerde arbeid. Duurzame arbeid is de minimale duur waarmee aan de referentie-eis van de WW wordt voldaan.

Artikel 10.3 Duur en omvang detachingsbaan

De duur van een detachingsbaan is maximaal één jaar met een eventuele verlengingsmogelijkheid van maximaal een half jaar en de omvang is minimaal het aantal uren dat nodig is om uitkeringsafhankelijkheid te realiseren

Artikel 10.4 Overeenkomst detachingsbaan

Bij de inzet van een detachingsbaan wordt een schriftelijke overeenkomst gesloten tussen detacheerder en het college waarin het volgende wordt opgenomen:

- De concrete individuele doelstelling van de detachingsbaan;
- De persoonlijke leerdoelen binnen de detachingsbaan van de persoon;
- De begeleidingsinspanningen van de detacheerder en de inlener;
- De verplichting dat de detacheerder de verplichte aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de persoon dient te regelen;
- De duur van de detachingsovereenkomst;
- Dat er ingeval omstandigheden tijdens de detachingsbaan die leiden tot aanpassingen in de overeenkomst (o.a. reguliere werkaanvaarding van de persoon) direct afstemming plaatsvindt tussen detacheerder en het college.

Artikel 11 Leerwerkplek

Artikel 11.1 Doelgroep leerwerkplek

De leerwerkplek is bedoeld voor de personen die onvoldoende over werknemersvaardigheden en/of beroepsgerichte werkervaring beschikken en de potentie hebben dit binnen een periode van maximaal negen maanden wel te krijgen en hierdoor loonwaarde kunnen genereren.

Artikel 11.2 Doel leerwerkplek

De leerwerkplek heeft tot doel personen na een periode van het opdoen van algemene werknemersvaardigheden en/of beroepsgerichte werkervaring, te kunnen bemiddelen naar een detachingsbaan of duurzaam reguliere arbeid.

Artikel 11.3 Duur en omvang leerwerkplek

Een leerwerkplek duurt maximaal zes maanden met een eventuele verlengingsmogelijkheid van drie maanden. De omvang bedraagt maximaal 32 uur per week.

Artikel 11.4 Overeenkomst leerwerkplek

Bij de inzet van een leerwerkplek wordt een schriftelijke overeenkomst tussen persoon, leerwerkplek-organisatie en het college gesloten waarin het volgende wordt opgenomen:

- De concrete individuele doelstelling van de persoon op de leerwerkplek;
- De persoonlijke leerdoelen van de persoon;
- De begeleidingsinspanningen van de leerwerkplek-organisatie en het college;
- Een verklaring van de leerwerkplek-organisatie dat de persoon uitsluitend op additionele basis werkzaamheden gaat verrichten en er geen sprake is van verdringing van arbeid;
- De verplichting dat de leerwerkplek-organisatie de verplichte aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de persoon dient af te sluiten;
- De duur van de overeenkomst;
- De omvang van de overeenkomst;
- Afspraken over de voortgang van de leerwerkplek;
- Dat er ingeval omstandigheden (o.a. verzuim van de persoon) direct afstemming plaatsvindt tussen leerwerkplek-organisatie, de persoon en het college.

Artikel 12 Participatieplaats

Artikel 12.1 Doelgroep participatieplaats

De participatieplaats is bedoeld voor personen die naar de inschatting van het college op het moment van aanvang van de participatieplaats maatschappelijke participatie als hoogst haalbaar doel hebben. Personen hebben naar verwachting op korte termijn geringe ontwikkelingsmogelijkheden en zullen voornamelijk geen loonwaarde kunnen genereren.

Artikel 12.2 Doel participatieplaats

Het doel van de participatieplaats is het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. De participatieplaats kenmerkt zich door het verrichten van additionele werkzaamheden. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's zijn zaken waaraan gewerkt kan worden in een participatieplaats.

Artikel 12.3 Duur en omvang participatieplaats

De duur van een participatieplaats is maximaal twee jaar met een eventuele verlengingsmogelijkheid van maximaal twee jaar. De omvang van een participatieplaats dient tussen 16 en 32 uur per week te bedragen.

Artikel 12.4 Overeenkomst participatieplaats

Bij de inzet van een participatieplaats wordt een schriftelijke overeenkomst tussen persoon, organisatie en het college gesloten waarin het volgende wordt opgenomen:

- De concrete individuele doelstelling van de persoon op de participatieplaats;
- De persoonlijke leerdoelen van de persoon;
- De begeleidingsinspanningen van de organisatie en het college;
- Een verklaring van de organisatie dat de persoon uitsluitend op additionele basis werkzaamheden gaat verrichten en er geen sprake is van verdringing van arbeid;
- De verplichting dat de organisatie de verplichte aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de persoon dient af te sluiten;
- De duur van de overeenkomst;
- De omvang van de overeenkomst;
- Afspraken over de voortgang van de participatieplaats;
- Dat er ingeval omstandigheden (o.a. verzuim van de persoon) direct afstemming plaatsvindt tussen de organisatie, de persoon en het college.

Artikel 12.5 Premie

De premie die een persoon na iedere zes maanden kan ontvangen is onderdeel van het evaluatiegesprek van de participatieplaats tussen de persoon, de organisatie waar de participatieplaats wordt ingevuld en het college. Op grond van de uitkomst van de evaluatie wordt door het college binnen acht weken na de evaluatie middels een beschikking de premie toegekend of wordt van de premie afgezien.

Artikel 13 Scholing en Persoonlijk Re-integratiebudget

Artikel 13.1 Doelgroep scholing en persoonlijk re-integratiebudget

Alle personen genoemd in artikel 7, lid 1 onderdeel a met uitzondering van de persoon jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen.

Artikel 13.2 Doel scholing en persoonlijk re-integratiebudget

Doel van de scholing is om een perspectief richting de arbeidsmarkt te creëren. Inzet van scholing is bedoeld voor personen die naar de inschatting van het college onvoldoende geëquipeerd zijn om de arbeidsmarkt te betreden en is alleen mogelijk met toestemming van de gemeente. Uitgangspunt is wel om eerst de arbeidsmogelijkheden van de persoon te verkennen waarvoor geen aanvullende scholing nodig is. Zo niet, dan dient de scholing op te leiden tot een beroep of vak met arbeidsmarkt-perspectief.

Doel van de inzet van een persoonlijk re-integratiebudget is om middels de inzet ervan binnen zes maanden uitkeringsonafhankelijkheid te realiseren door werk of opleiding.

Artikel 13.3 Duur en nadere voorwaarden scholing en persoonlijk re-integratiebudget

Maximale duur van een scholingstraject bedraagt 2½ jaar. Scholing kan de persoon vanuit het college worden aangeboden of kan op verzoek van de persoon worden beoordeeld door het college.

De persoon die scholing wenst te volgen dient hiervoor een onderbouwd verzoek in waarin het doel en resultaat, de duur en kosten van de scholing wordt aangegeven. Ingezette scholing is alleen mogelijk met toestemming van het college en vormt een onderdeel van het Plan van Aanpak.

De inzet van een persoonlijk re-integratiebudget is in principe éénmalig, maar kan ook gespreid worden over meerdere betalingen, waarbij het maximum € 750,= bedraagt. De persoon dient een voldoende onderbouwd plan met concrete doelen in die leiden tot uitkeringsonafhankelijkheid. Inzet van het PRB is alleen mogelijk met toestemming van het college en vormt een onderdeel van het Plan van Aanpak.

Artikel 13.4 Scholing en alleenstaande ouders

Voor de alleenstaande ouder wiens jongste kind jonger is dan 5 jaar en hiervoor op eigen verzoek ontheffing van de arbeidsplicht heeft ontvangen, heeft de inzet van scholing prioriteit, omdat juist deze doelgroep vanwege de zorgtaken gebaat is bij een zo hoog mogelijk opleidingsniveau en hierdoor met relatief weinig uren uitkeringsonafhankelijk kan raken. Bij de inzet van scholing vindt – indien nodig – een beoordeling door het college plaats of de eisen van de scholing overeenstemmen met de bekwaamheden van de persoon.

Artikel 14 Ondersteuning bij leer-werktrajecten

De beoordeling of de inzet van deze ondersteuning aan jongeren

- a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van achttien tot zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

noodzakelijk is vindt plaats op basis van een advies van het RMC en geldt alleen als er geen andere adequate voorzieningen voorliggend zijn.

Hoofdstuk 5 Innovatie

Artikel 15 Innovatie

Niet van toepassing.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 16 Hardheidsclausule

Niet van toepassing.

Artikel 17 Citeertitel

Niet van toepassing.

Artikel 18 Inwerkingtreding

Niet van toepassing.

Aldus besloten in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders d.d. 11 juli 2017.

Burgemeester en wethouders van Heerenveen.

*De gemeentesecretaris,
de heer J. Van Leeuwestijn*

*De burgemeester,
de heer T.J. van der Zwan*