

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet/IOAW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2019

Het college van burgemeester en wethouders van 's-Hertogenbosch, in zijn vergadering van 22 januari 2019, gezien het voorstel met reg.nr. 8450072, gelet op de artikelen 6, 7, 8a en 10 van de Participatiewet, de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW), de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de artikelen 10.1, 4.81 en 4.84 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb), gelet op de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2017 zoals vastgesteld door de raad in de vergadering van 3 april 2017,

Besluit tot vaststelling van de volgende beleidsregels:

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet/IOAW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2019

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in artikel 1 van de Verordening Participatie Participatiewet 2016 zijn in deze beleidsregels van overeenkomstige toepassing. Voor het overige wordt verstaan onder:
 - a. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen anderhalf jaar;
 - b. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen anderhalf jaar;
 - c. voorziening: de re-integratie instrumenten die het college kan inzetten en waarvan de inzet noodzakelijk wordt geacht om de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie te bevorderen;
 - d. traject: de aaneenschakeling van re-integratie instrumenten, welke met de belanghebbende is overeengekomen, dan wel door het college aan de belanghebbende is opgelegd ter bevordering van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
 - e. arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Met een arbeidsovereenkomst wordt gelijk gesteld, een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht en een overeenkomst waarbij de belanghebbende gedetacheerd wordt bij een organisatie in de collectieve of marktsector;

Artikel 2. Vorm van de ondersteuning

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

Artikel 3. Werkervaring

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats aanbieden gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep, en
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is, naast het aanleren en ontwikkelen van elementaire werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring en en/of het opdoen of behouden van werkritme, uitstroom uit de uitkering.
3. Aanbieding van een werkervaringsplaats vindt plaats gedurende maximaal 32 uur per week voor een periode van 3 maanden, met een eenmalige mogelijkheid tot een verlenging van 3 maanden.

4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 4. Sociale activering

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

Artikel 5. Proefplaatsing

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

Artikel 6. Detachering en uitzenden

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Aan de werkgever wordt een detachingsvergoeding in rekening gebracht rekening houdend met de vastgestelde loonwaarde van de werknemer

Artikel 7. Aan de Slag

1. Het college kan iedere werkzoekende die een uitkering aanvraagt maximaal vier dagdelen per week werk aanbieden voor de duur van maximaal 6 maanden.
2. Aan de Slag is gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt, het opdoen of behouden van werkritme en het in beeld brengen van competenties en vaardigheden.
3. Aan de slag is een voorziening die gericht is op arbeidsinschakeling.

Artikel 8. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

1. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
2. van achttien tot zevententwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 9. Aanspraak op begeleiding op de werkplek

1. De begeleiding op de werkplek (jobcoaching) heeft ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer na de maximale duur van de inzet zoals opgenomen in lid 6 zonder extra begeleiding op de werkplek bij de werkgever werkzaam kan zijn.
2. Het college kan een vergoeding voor jobcoaching aanbieden aan een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, die zonder jobcoaching niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten, en die aan de volgende criteria voldoet:
 - a. De persoon verricht arbeid op een proefplaatsing, en/of;
 - b. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking;
 - c. De duur van de dienstbetrekking bedraagt tenminste 6 maanden;
 - d. De omvang van de dienstbetrekking is tenminste 18 uur per week.
3. In overleg met werkgever en werknemer beslist het college of de jobcoaching wordt uitgevoerd door een interne jobcoach (jobcoach in dienst bij de werkgever), door een externe jobcoach (jobcoach van een externe jobcoachorganisatie) of door een jobcoach van de gemeente.
4. Indien de jobcoaching wordt uitgevoerd door een interne jobcoach zijn de volgende voorwaarden van toepassing:
 - a. De jobcoach heeft een training of opleiding gevolgd om werknemers met een functionele beperking planmatig te begeleiden op de werkplek;
 - b. De jobcoach kent de inhoud van de werkzaamheden;
 - c. De jobcoach is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld voor het aantal uren dat hij jobcoaching verleent om de begeleiding op zich te kunnen nemen;
 - d. De jobcoach is niet de leidinggevende van de medewerker.
5. Indien de jobcoaching wordt uitgevoerd door een externe jobcoach, dan is de voorwaarde dat de externe jobcoachorganisatie een door het UWV erkende jobcoachorganisatie is.
6. Voor jobcoaching kan het college maximaal de volgende vergoedingen aan de werkgever ter beschikking stellen:
 - a. 1e jaar: maximaal 6% van het dienstverband;
 - b. 2e jaar: maximaal 4% van het dienstverband; c.
 - 3e jaar: maximaal 2,5% van het dienstverband.
7. Voor jobcoaching geldt een uurtarief van € 75,- exclusief BTW.
8. De aanspraak eindigt als:
 - a. De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer eindigt;
 - b. De werknemer niet meer tot de doelgroep als bedoeld in lid 2 behoort, of;
 - c. De begeleiding op de werkplek onvoldoende is.

Artikel 10. Part time ondernemen in de bijstand.

1. De voorziening part time ondernemen kan worden toegekend aan gemotiveerde uitkeringsgerechtigden Participatiewet of IOAW met een eigen bedrijf of zelfstandig beroep, die maximaal 20 uur per week werken voor hun eigen bedrijf of beroep, en hiermee onvoldoende inkomsten verwerven om volledig zelfstandig te kunnen voorzien in hun levensonderhoud.
2. De voorziening kan worden toegekend onder de volgende voorwaarden:
 - a. De aanwezige schulden vormen geen belemmering voor de toekenning van de voorziening;
 - b. De onderneming is rechtmatig gevestigd en voldoet aan alle vereiste vergunningen;
 - c. De ondernemer beschikt over alle diploma's of certificaten die voor het beroep of bedrijf noodzakelijk zijn;
 - d. De werkzaamheden betreffen maximaal 20 uur per week en nooit meer dan 1225 uur per jaar;
 - e. De ondernemer hanteert marktconforme prijzen.
3. De voorziening wordt afgewezen als hoge bedrijfsinvesteringen noodzakelijk zijn, als personeel voor de uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk is, of als een bedrijfslocatie noodzakelijk is.

Artikel 11. Indienstnemingsvergoeding kwetsbare werknemers

1. Het college kan een indienstnemingsvergoeding verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.

2. Voor indienstnemingsvergoeding gelden de volgende voorwaarden:
 - De indienstnemingsvergoeding kan worden verleend tot een bedrag van maximaal € 1.000,- per maand gedurende de periode van de overeengekomen arbeidsovereenkomst naar rato van maximaal 36 uur maar maximaal 9 maanden .
 - Bij voortijdige beëindiging van het dienstverband wordt de vergoeding bepaald naar rato van het aantal gewerkte maanden.
 - De indienstnemingsvergoeding kan voor een bijstandsgerechtigden eens per twee jaar worden ingezet.
3. De werkgever kan de indienstnemingsvergoeding onder andere inzetten voor:
 - a. Scholing
 - b. Begeleiding
 - c. Loonkosten
4. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:
 - a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende 12 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden of
 - b. geen startkwalificatie bezit of;
 - c. ouder is dan 55 jaar.
5. Deze vergoeding wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen.

Artikel 12. Premie: uitstrooppremie en stimuleringspremie

1. Het college kan eenmalig per kalenderjaar een uitstrooppremie als bedoeld in artikel 31 lid 2 onder j Participatiewet toekennen aan:
 - a. een langdurig werkloze die volledig uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
 - b. een langdurig werkloze die gedeeltelijk uitstroomt uit de uitkering door werkaanvaarding doordat de persoon tijdelijk of blijvend is aangewezen op deeltijdwerk en werkzaam is in een dienstbetrekking met een omvang van ten minste 16 uur per week. De persoon behoort niet tot de doelgroep van het experiment met de stimuleringspremie als bedoeld in de leden 4 t/m 8.
2. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest.
3. De uitstrooppremie bedraagt € 250,- en wordt toegekend indien de langdurig werkloze 6 maanden geen uitkering heeft ontvangen na de indiensttreding, of indien de langdurig werkloze minimaal 6 maanden een aanvullende uitkering en inkomsten uit deeltijdwerk heeft ontvangen.
4. Het college verstrekt bij wijze van experiment over de in de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 ontvangen inkomsten uit deeltijdwerk uit arbeid of zelfstandig bedrijf/beroep per kalenderjaar een stimuleringspremie als bedoeld in artikel 31 lid 2 onder j Participatiewet.
5. In aanmerking voor deze stimuleringspremie komen uitkeringsgerechtigden Participatiewet en IOAW:
 - a. Met inkomsten uit deeltijdwerk uit arbeid of zelfstandig bedrijf/beroep;
 - b. Voor zover deze premie bijdraagt aan de arbeidsinschakeling;
 - c. Gedurende de looptijd van het experiment als bedoeld in lid 4.
6. De volgende uitkeringsgerechtigden Participatiewet en IOAW zijn uitgesloten van deelname aan het experiment met de stimuleringspremie:
 - a. Uitkeringsgerechtigden jonger dan 27 jaar;
 - b. Uitkeringsgerechtigden met een aanvullende uitkering die werken, en waarvoor de werkgever een loonkostensubsidie en/of vergoeding begeleiding op de werkplek ontvangt;
 - c. Uitkeringsgerechtigden met een aanvullende uitkering die werken in een WSW-dienstverband;
 - d. Uitkeringsgerechtigden met een aanvullende uitkering die werken op basis van een indicatie participatievoorziening beschut werken.
7. De stimuleringspremie wordt toegekend aan de persoon die inkomsten uit deeltijdwerk uit arbeid of zelfstandig bedrijf/beroep ontvangt.
8. De stimuleringspremie bedraagt 50% van de ontvangen inkomsten uit deeltijdwerk uit arbeid of zelfstandig bedrijf/beroep met een maximum van € 200,- per maand en een maximum van € 2400,- per jaar. De stimuleringspremie kan aanvullend op de van toepassing zijnde wettelijke

vrijlatingsregeling worden toegekend, maar steeds tot het maximale bedrag van de stimuleringspremie van € 200,- per maand. De stimuleringspremie wordt twee keer per jaar uitgekeerd.

Artikel 13. Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden.

1. Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze beleidsregels in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze beleidsregels, afwijken van deze beleidsregels.
2. In alle gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien beslist het college.

Artikel 14. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2019. Met ingang van dezelfde datum worden de van de "Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 's-Hertogenbosch 2016" ingetrokken.

Artikel 15. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: "Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 's-Hertogenbosch 2019."

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het college van B&W van de gemeente 's-Hertogenbosch op 22 januari 2019.

*De secretaris, De burgemeester,
Mr.drs. I.A.M. Woestenberg, drs. J.M.L.N. Mikkers*