

Beleidsregel van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Deventer houdende regels omtrent de re-integratie van verschillende categorieën werkzoekenden (Beleidsregels Re-integratie gemeente Deventer 2021)

Burgemeester en wethouders van Deventer,

Gelet op artikel 160, lid 1, sub e van de Gemeentewet,

BESLUITEN

- 1
- 2
- 3 De "Beleidsregels zoekperiode en verstrekking voorschot Participatiewet gemeente Deventer 2015" en "Beleidsregels Bijzondere Bijstand WWB 2013" in te trekken;
- 4 De beleidsregels Inzet op Maat vast te stellen;
- 5
- 6
- 7
- 8 De nota en het besluit openbaar te maken.

Aldus besloten in de vergadering van 30 maart 2021

Burgemeester en wethouders van de gemeente Deventer,

de secretaris,
M.A. Kossen

de burgemeester,
R.C. König

Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Deventer,

gelet op;

- de Re-integratieverordening Participatiewet 2021;
- het beleidskader Inzet op Maat;
- het advies van de Adviesraad Sociaal Domein;

B E S L U I T

vast te stellen de:

Beleidsregels Re-integratie gemeente Deventer 2021

Artikel 1. Begrippen

Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene Wet bestuursrecht en de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Deventer 2021.

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- b. klantgroep die geen dan wel een kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft: gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende kan de arbeidsmarkt binnen zes maanden worden bereikt (Matchen);
- c. klantgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt én ontwikkelpotentieel: gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende kan de arbeidsmarkt binnen drie jaar worden bereikt (Groeien);

- d. doelgroepregister: het register waarin personen geregistreerd staan waarvan is vastgesteld dat zij, vanwege ziekte of een handicap, een verminderde loonwaarde hebben en niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen.
- e. startkwalificatie: een diploma Mbo 2 of hoger of een diploma havo/vwo;
- f. nagger: niet uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in artikel 6, lid 1 onder a, van de wet;
- g. wet: Participatiewet.

Artikel 1. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon uit de klantgroep Groeien een werkervaringsplaats aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring en/of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Een werkervaringsplaats wordt aangeboden voor maximaal drie maanden.
4. Partijen sluiten een schriftelijke overeenkomst. In deze overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats; en
 - b. de werkzaamheden; en
 - c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. De werkervaringsplaats mag de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord beïnvloeden of leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Artikel 2. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon uit de klantgroep Matchen of Groeien een proefplaatsing aanbieden.
2. Het doel van een proefplaatsing is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde baan.
3. Een proefplaatsing duurt maximaal drie maanden.
4. Voorwaarden voor het verkrijgen van een proefplaatsing zijn:
 - a. minimaal 20 uur per week werk verrichten; en
 - b. dat de werkgever de intentie uitspreekt om de klant bij goed functioneren na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden; en
 - c. alleen werkzaamheden worden verricht die passen binnen het doel en de opzet van de proefplaatsing; en
5. Partijen sluiten een schriftelijke overeenkomst. In deze overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. begin- en einddatum proefplaatsing;
 - b. aantal uren per week;
 - c. de uit te voeren functie dan wel werkzaamheden;
 - d. de wijze van begeleiding door de werkgever.

Artikel 3. Scholing

1. Het college kan aan een klant die behoort tot de klantgroep Groeien, een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. het gaat de capaciteiten van de te scholen persoon niet te boven; en
 - b. het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt; en
 - c. het is gericht op een kansrijke sector en leidt tot het gangbaar gevraagde niveau binnen die sector; en
 - d. bij voorkeur wordt het scholingstraject aangeboden door de betreffende brancheorganisatie
3. De maximale duur van een scholingstraject is twaalf maanden.
4. Een klant kan maximaal eenmaal per drie jaar in aanmerking komen voor een scholingstraject.
5. De maximale vergoeding voor een scholingstraject bedraagt €2.500,-.
6. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a van de Participatiewet.
7. Het eerste lid is niet van toepassing op personen die een inburgeringstraject volgen.

Artikel 4. Werk-leerroute

1. Het college kan aan een klant die behoort tot de klantgroep Groeien een werk-leerroute aanbieden.
2. In een werk-leerroute doet een klant werkervaring op, gecombineerd met relevante werkopdrachten en praktijkopdrachten. Daarnaast ontwikkelt de klant specifieke vakvaardigheden en werknemersvaardigheden.
3. Een werk-leerroute duurt negen maanden en kent twee fases:

- a. Werkbedrijf: drie maanden oriënteren in de branche, circa 20 uur per week, met behoud van uitkering.
 - b. Werkgever: zes maanden oriënteren bij een werkgever, circa 20 uur per week, coaching on the job, met arbeidsovereenkomst.
4. Na afronding van de werk-leerroute ontvangt de klant een bewijs van deelname of een door de branche erkende praktijkverklaring.

Artikel 5. Startbaansubsidie

1. Het college kan aan een werkgever die met een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsovereenkomst sluit, eenmalig een startbaan subsidie verstrekken.
2. De werkgever onderbouwt de noodzaak van de startbaansubsidie met een overzicht van de kosten (bijvoorbeeld extra begeleiding door de werkgever, het volgen van een noodzakelijke cursus).
3. De hoogte van de startbaansubsidie bedraagt:
 - a. maximaal drieduizend euro bij een dienstverband van zes maanden
 - b. maximaal zesduizend euro bij een dienstverband van twaalf maanden
4. De werkgever dient twee facturen in:
 - a. eerste factuur na twee maanden na aanvang arbeidsovereenkomst: betaling 50%
 - b. tweede factuur na afloop van de arbeidsovereenkomst en na overleggen van de laatste loonstrook: betaling 50%.
5. De startbaansubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.

Artikel 6. Tijdelijke tegemoetkoming loonkosten

1. Het college kan aan een werkgever die met een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsovereenkomst sluit, een tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten verstrekken.
2. Het doel van deze tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten is het compenseren van gebrek aan arbeidsritme, werknemersvaardigheden en/of vakvaardigheden als gevolg van langdurige werkloosheid.
3. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van twintig betaalde uren per week voor een periode van tenminste zes maanden.
4. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten.
5. De tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten bedraagt vijftig procent van de loonkosten gedurende maximaal zes maanden, tot een maximum van vijftig procent van het wettelijk minimumloon per maand.
6. De tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
7. De tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.
8. De in dit artikel geregelde tegemoetkoming in de loonkosten moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet.

Artikel 7. Overige vergoedingen

1. Kosten die noodzakelijk zijn en/of een belemmering vormen voor het deelnemen aan een traject, voorziening of instrument kunnen worden vergoed, tot een maximum van tweehonderdvijftig euro.
2. Het moet gaan om aantoonbare en noodzakelijke kosten.
3. De kosten moeten voortvloeien uit een re-integratietraject of een dienstverband.
4. De kosten kunnen niet uit een andere voorziening of door de werkgever worden vergoed.

Artikel 8. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen een of meerdere artikelen van deze beleidsregels buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 9. Citeertitel en inwerkingtreding

Deze beleidsregels worden aangehaald als: de "Beleidsregels Re-integratie gemeente Deventer 2021" en treden in werking met terugwerkende kracht per 1 januari 2021.

Aldus vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders op d.d. 30 maart 2021

Burgemeester en wethouders van ,

de secretaris,

de burgemeester,

Toelichting

Artikel 1. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats is een onderdeel van een re-integratietraject en geen einddoel. Het mag gelet op het karakter en bedoeling ervan dan ook slechts van korte duur zijn.

De werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring om te beoordelen of het soort werk als passend wordt beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. Op de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. Daarbij wordt vooral getoetst aan de feitelijke invulling van de overeenkomst. De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij een werkervaringsplaats weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkervaringsplaats geen sprake van beloning. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van aantoonbaar gemaakte kosten.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Artikel 2. Proefplaatsing

Deze vorm van onbetaalde proefplaatsing kan voorafgaand aan een daadwerkelijke arbeidsovereenkomst worden ingezet. Op deze manier kunnen werkgever en werknemer elkaar wederzijds kunnen leren kennen. En kan beoordeeld worden of iemand beschikt over de gevraagde vaardigheden en kwaliteiten voor het werk. Na deze proefplaatsing weten beide partijen wat ze van de ander mogen verwachten, dit vergroot de kans op het succesvol aangaan van een arbeidsovereenkomst.

Ook hier geldt dat deze proefplaatsing een onderdeel is van een re-integratietraject en geen einddoel. Om te voorkomen dat er te willekeurig wordt omgegaan met een onbetaalde proefplaatsing, stellen we voorwaarden. Eén van die voorwaarden is dat de werkgever in ieder geval de intentie heeft om daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Artikel 3. Scholing

Scholing kan ingezet worden als onderdeel van een re-integratietraject als deze scholing de kans op werk aanzienlijk vergroot. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het behalen van een bepaald certificaat of een kortdurende gerichte cursus. Op voorhand moet voldoende aannemelijk zijn dat dit de kansen op werkaanvaarding daadwerkelijk vergroot. Er is bewust voor gekozen om alleen scholingstrajecten van maximaal 12 maanden te financieren. Scholing die langer duurt dan 12 maanden wordt niet geacht gericht te zijn om een betere aansluiting te hebben op de arbeidsmarkt.

De hoogte van het bedrag is afgestemd op het doel en duur van de scholing. In bijzondere individuele gevallen kan afgeweken worden van de maximale kosten van het scholingstraject en de periode van scholing.

Artikel 4. Werk-leerroute

Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt beschikken vaak niet (meer) over de kennis en vaardigheden die de arbeidsmarkt vraagt. Om de kansen op werk te vergroten in die sectoren waar veel vraag is naar personeel, zetten we werk-leerroutes in.

De geselecteerde kandidaten starten met een interne opleiding van drie maanden bij het werkleerbedrijf ConnecteD. In deze maanden ligt de focus op het aanleren van de basisvaardigheden uit de betreffende branche.

Daarna is de kandidaat klaar om deze vaardigheden in praktijk te brengen en gaat hij extern bij een werkgever aan de slag. De kandidaat krijgt een contract voor minimaal zes maanden bij de werkgever

en daarmee de kans om verder te leren en te groeien. De kandidaat wordt ondersteund door een praktijkopleider van de werkgever en een werkcoach van KonnecteD.

Artikel 5. Startbaansubsidie

Deze subsidie heeft een sterk 'aanjagend' karakter. Het is een eenmalige incentive voor werkgevers en niet bedoeld om structurele financieringsproblemen bij de werkgever te helpen dekken. Het is een eenmalige tegemoetkoming in bijvoorbeeld extra begeleidingskosten, de kosten voor een noodzakelijke (interne) cursus of andere kleine onkosten. De beperkte voorwaarden en de hoogte van het bedrag sluiten hierbij aan. De vraag of dit een passend instrument is, is maatwerk.

Artikel 6. Tijdelijke tegemoetkoming loonkosten

Deze tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten is niet gericht op personen met een *structurele arbeidsbeperking*, maar ondersteunt personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Mensen die lang niet hebben gewerkt ontbreekt het vaak aan ritme, aan het uithoudingsvermogen om opeens weer een hele dag te werken, zijn het vaak niet meer gewend om regels op te volgen en om met anderen goed samen te werken. Juist voor deze groep is van belang dat zij de kans krijgen om werkritme en werkervaring op te doen. Deze tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten is dan ook bedoeld om werkgevers te stimuleren om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt een arbeids-overeenkomst aan te bieden.

Het doel is tweeledig. Enerzijds om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren, terwijl de werkgever belanghebbende de kans geeft om werkervaring op te doen en hem op weg helpt naar een duurzame (vervolg)plek op de arbeidsmarkt. Anderzijds om werkgevers te stimuleren en te ondersteunen in de extra inspanning die dit van hen vraagt.

De gestelde voorwaarden om in aanmerking te komen voor de tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten zijn in overeenstemming met het karakter en het doel van deze voorziening.

Artikel 7. Overige vergoedingen

We hanteren geen limitatieve lijst van onkosten die wel of niet in aanmerking komen voor een vergoeding. In principe komen alle kosten die een belanghebbende moet maken om deel te nemen aan een traject of uit te stromen naar werk, voor een vergoeding in aanmerking. Voorwaarde is wél dat er een duidelijke relatie is tussen de gemaakte kosten en re-integratie. Te denken valt bijvoorbeeld aan reiskosten, sollicitatiekosten, werkkleding, schoeisel. De kosten worden vergoed uit het budget voor clientkosten. Het uitgangspunt voor de beoordeling of de kosten al dan niet voor vergoeding in aanmerking komen is het antwoord op de vraag:

- kan het niet vergoeden van de kosten leiden tot vertraging of zelfs beëindiging van het re-integratietraject? of;
- kan het niet vergoeden van de kosten ertoe leiden dat de betaalde arbeid niet naar behoren kan worden uitgevoerd c.q. verkregen? en;
- is er geen voorliggende voorziening?