

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet/IOAW/IOAZ Maashorst 2023

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Maashorst

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 2023 zoals vastgesteld door de raad in de vergadering van 16 november 2023,

b e s l u i t

vast te stellen de

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet/IOAW/IOAZ Maashorst 2023

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in artikel 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet/IOAW/IOAZ Maashorst 2023 zijn in deze beleidsregels van overeenkomstige toepassing. Voor het overige wordt verstaan onder:
 - a. Voorziening: de re-integratie instrumenten die het college kan inzetten en waarvan de inzet noodzakelijk wordt geacht om arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie te bevorderen;
 - b. arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Met een arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld, een overeenkomst waarbij de belanghebbende gedetacheerd wordt bij een organisatie in de collectieve of marktsector;
 - c. uitkering: de door het college verleende bijstand in het kader van de Participatiewet en de uitkering in het kader van de IOAW, IOAZ en Bbz 2004.
 - d. bijstandsgerechtigde: de persoon die algemene bijstand ontvangt of een uitkering heeft op grond van de IOAW, IOAZ en Bbz 2004.
 - e. kwetsbare jongeren: jongeren tussen 16 en 27 jaar, die niet of met moeite in staat zijn om een startkwalificatie te behalen. Zij stromen uit naar arbeid vanuit VSO, PRO, VMBO, Entreeonderwijs en uitval MBO-niveau 2.
 - f. sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie;

Artikel 2. Vorm van de ondersteuning

1. Het college organiseert de ondersteuning en voorzieningen zodanig dat een samenhangend aanbod van arbeidstoeleiding ontstaat, die recht doet aan de diversiteit van de doelgroep en de vraag van de markt.
2. Onder ondersteuning wordt verstaan:
 - a. het onderzoek naar - en verslag over- de mogelijkheden van de doelgroep met als doel een effectief re-integratie traject uit te zetten (de diagnose);
 - b. het uitvoeren, organiseren, aansturen, activeren, bijsturen en begeleiden van het op basis van de diagnose gekozen traject (het trajectmanagement).
3. De in lid 1 genoemde ondersteuning en voorzieningen betreffen, naast voorzieningen genoemd in artikel 3 tot en met 10 van deze beleidsregels, ook de volgende instrumenten:
 - a. instrumenten van aanbieders re-integratie waar de gemeente een overeenkomst mee heeft gesloten binnen het inkoopstelsel re-integratie;
 - b. instrumenten van IBN waarover afspraken zijn gemaakt tussen gemeente en IBN binnen het partnership met IBN;
 - c. Overige re-integratie instrumenten die incidenteel of periodiek worden ingezet.

Artikel 3. 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.

2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 4. Snuffelstage

1. Het college kan aan een bijstandsgerechtigde toestemming verlenen voor een snuffelstage. Een snuffelstage is een kortdurende stage van maximaal 10 dagdelen die bedoeld is om kennis te maken met de verschillende kanten van de werkpraktijk, om zo te ontdekken of het werk bij die persoon past.
2. De bijstandsgerechtigde ontvangt geen beloning en er wordt geen arbeidsovereenkomst aangegaan met de bijstandsgerechtigde.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats aanbieden gericht op arbeidsinschakeling als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de wet, en;
 - b. additionele werkzaamheden gaat verrichten.
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 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.
5. De aanbieder van de werkervaringsplaats heeft bij voorkeur een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

Artikel 6. Arbeidstraining

1. Het college kan iedere werkzoekende die een uitkering aanvraagt of al ontvangt maximaal tien dagdelen (van ieder vier uur) per week arbeidstraining aanbieden voor de duur van maximaal 6 maanden.
2. De arbeidstraining 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. Arbeidstraining is een voorziening die gericht is op arbeidsinschakeling.

Artikel 7. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan kwetsbare jongeren, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

- 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 27 jaar die geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 8. Indienstnemingsvergoeding

1. De werkgever komt in aanmerking voor een indienstnemingsvergoeding als hij een bijstandsgerechtigde een dienstbetrekking voor ten minste 6 maanden aanbiedt, en als die bijstandsgerechtigde voorafgaand aan de dienstbetrekking ten minste 12 maanden aaneengesloten volledig een uitkering op grond van de IOAW of IOAZ dan wel algemene bijstand heeft genoten.
2. De indienstnemingsvergoeding bedraagt maximaal 35% van het brutominimumloon van de werknemer gedurende maximaal 3 maanden.
3. Bij voortijdige beëindiging van het dienstverband wordt de vergoeding bepaald naar rato van het aantal gewerkte maanden.
4. De werkgever kan de indienstnemingsvergoeding onder andere inzetten voor:
 - a. Scholing
 - b. Begeleiding
 - c. Loonkosten
5. Deze vergoeding 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.

Artikel 9. Trajectpremie

1. De bijstandsgerechtigde die gedurende een periode van ten minste twaalf maanden aaneengesloten op een uitkering op grond van de IOAW of IOAZ dan wel bijstand is aangewezen kan in aanmerking komen voor een premie, wanneer hij naar het oordeel van het college volledig alle trajectafspraken is nagekomen en duidelijke inzet heeft getoond voor het bereiken van de trajectdoelen.
2. De premie kan slechts één keer per kalenderjaar worden toegekend en bedraagt maximaal € 250,00.

Artikel 10. Tegemoetkoming onkosten en verwervingskosten

1. Het college kan aan een bijstandsgerechtigde die, naar het oordeel van het college, in verband met het volgen van een traject of met het vinden van werk, noodzakelijke kosten moet maken en niet over de middelen beschikt om deze kosten te betalen, een tegemoetkoming voor deze noodzakelijke kosten verstrekken.
2. Voor zover deze kosten, bedoeld in het eerste lid, reiskosten betreffen:
 - a. worden deze kosten niet noodzakelijk geacht als de reisafstand minder dan 10 kilometer enkele reis is.
 - b. is, in afwijking van sub a, vergoeding van de reiskosten wel mogelijk bij een afstand van minder dan 10 kilometer als de bijstandsgerechtigde door lichamelijke, psychische of sociale problemen niet in staat is met eigen vervoer te reizen en aangewezen is op openbaar vervoer.
 - c. wordt de hoogte van de tegemoetkoming gebaseerd op basis van kosten voor openbaar vervoer tweede klasse.
 - d. wordt de hoogte van de tegemoetkoming in afwijking van sub c, indien reizen met openbaar vervoer niet mogelijk is en met de auto wordt gereisd, berekend volgens de geldende belastingregels.
 - e. wordt na 6 maanden beoordeeld of er grond is de tegemoetkoming van reiskosten éénmalig met maximaal 6 maanden te verlengen.
 - f. wordt de tegemoetkoming gestopt als de bijstandsgerechtigde een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst loopt.
3. Voor zover de kosten, bedoeld in het eerste lid, kosten voor kinderopvang betreffen:
 - a. is een tegemoetkoming enkel mogelijk wanneer de bijstandsgerechtigde gebruik maakt van een re-integratievoorziening en hierdoor kinderopvang noodzakelijk is.
 - b. omvat de tegemoetkoming zoals bedoeld in het derde lid onder a, de aantoonbare kosten zijnde de kosten kinderopvang minus de kinderopvangtoeslag die wordt ontvangen via de belastingdienst.
 - c. is de tegemoetkoming mogelijk voor de duur dat de bijstandsgerechtigde gebruik maakt van de re-integratievoorziening.
4. Voor zover de tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, verwervingskosten betreffen:
 - a. is de tegemoetkoming mogelijk indien de bijstandsgerechtigde aantoonbare verwervingskosten heeft.
 - b. is een tegemoetkoming mogelijk tot zes maanden vanaf de datum werkaanvaarding, met een maximum totaalbedrag van € 500,-.
 - c. wordt voor de hoogte van de tegemoetkoming aangesloten bij de normen van het NIBUD.
5. Tegemoetkoming van onkosten en verwervingskosten, zoals bedoeld in het eerste lid tot en met het vierde lid, is niet mogelijk als er sprake is van een voorliggende voorziening.

Artikel 11. 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 12. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregels treden na vaststelling in werking op de dag na publicatie.
2. Deze beleidsregels worden aangehaald als: "Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Maashorst 2023."
3. De Beleidsregels Re-integratie Participatiewet c.a. 2017 van de gemeente Uden en de Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 2015.1 van de gemeente Landerd worden ingetrokken op de dag van inwerkingtreding als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het college van B&W van de gemeente Maashorst op 28 november 2023.

*de secretaris,
J.A.G.M. van Aaken*

*de burgemeester,
M.J.D. Donders-de Leest (wnd.)*

Toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 3. Sociale activering

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, onderdeel c, van de Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt (Kamerstukken II 2002/03, 28 870, nr. 3, p. 35).

Doelgroep sociale activering

Voor de verplichting om op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Artikel 4. Snuffelstage

Een snuffelstage kan altijd worden ingezet (ook voor een NUGger), maar bij een bijstandsgerechtigde moet daarvoor toestemming worden gegeven. Bij de snuffelstage voert de kandidaat doorgaans niet zelfstandig werkzaamheden uit, maar loopt de kandidaat mee (en werkt eventueel mee) met een vaste medewerker om een indruk te krijgen van de werkzaamheden. De bijstandsgerechtigde ontvangt geen beloning.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

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

Werkervaringsplaats is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij een werkervaringsplaats dan wel werkstage 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 er bij een werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte 'stagevergoeding' ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doel van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De werkervaring kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. 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. Verder gaat het altijd om additionele werkzaamheden.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkervaring 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.

Geen verdringing

De werkervaringsplaats wordt alleen ingezet als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Artikel 6. Arbeidstraining

Arbeidstraining is een voorziening waarbij een kandidaat maximaal 10 dagdelen per week gaat deelnemen na het aanvragen van een uitkering. Tijdens het traject kan de persoon ook diverse trainingen volgen zoals bijvoorbeeld sollicitatietraining. Ook wordt hij door individuele gesprekken ondersteunt in de zoektocht naar werk. Deze dienstverlening biedt mensen direct na het aanvragen van een uitkering een intensieve begeleiding naar werk. Dit vergroot de kans op het vinden van een baan. Door dit intensieve traject krijgen we ook een zeer goed beeld van de persoon. Dit is handig bij verdere ondersteuning wanneer het niet lukt om zelf een baan te vinden.

Artikel 7. Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktraject. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van achttien tot 27 jaar die geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Artikel 8. Indienstnemingsvergoeding

Dit artikel bevat regels ten aanzien van het verstrekken van een indienstnemingsvergoeding aan werkgevers die een bijstandsgerechtigde in dienst nemen

Om verwarring te voorkomen; dit betreft niet de wettelijk geregelde loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking, als bedoeld in de artikelen 6, onderdeel e, 10c en 10d van de Participatiewet. Het betreft een gemeentelijk instrument dat een werkgever net een extra stimulans kan bieden om een kwetsbare werknemer een kans te bieden. Deze vergoeding kan onder andere voor scholing, begeleiding en/of loonkosten worden ingezet. Het is aan de werkgever om te bepalen welke inzet de kans op een succesvolle arbeidsrelatie het meest vergroot.

Artikel 9. Trajectpremie

In de Participatiewet is geregeld dat één of twee keer per jaar een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). De trajectpremie is bedoeld als een 'beloning' als een bijstandsgerechtigde naar het oordeel van het college volledig alle trajectafspraken is nagekomen

en duidelijke inzet heeft getoond voor het bereiken van de trajectdoelen. Het resultaat kan zijn dat iemand naar werk is uitgestroomd, maar ook dat iemand goede stappen heeft gemaakt richting arbeidsinschakeling.

Artikel 10. Tegemoetkoming onkosten en verwervingskosten

Het is onwenselijk voor bijstandsgerechtigden dat noodzakelijke kosten die gemaakt moeten worden in het kader van arbeidsinschakeling of een re-integratievoorziening hierbij in de weg staan. Daarom kunnen in deze kosten, onder bepaalde voorwaarden, worden tegemoetgekomen.

lid 2. reiskosten

Het uitgangspunt is, dat bij een reisafstand van minder dan 10 kilometer enkele reis geen reiskosten worden vergoed. Bij een afstand van 10 kilometer of meer wordt de volledige afstand vergoed. Tot 10 kilometer kan immers gefietst of (bij een kleine afstand) gelopen worden. Indien men niet beschikt over een fiets en ook niet over de middelen om deze aan te schaffen, kan op grond van het vierde lid hiervoor een bedrag worden verstrekt. De grens van 10 kilometer wordt gehanteerd, omdat deze aansluit bij de regels over reiskostenvergoeding van de Belastingdienst. Omdat veel werkgevers om die reden onder de 10 kilometer woon-werkverkeer geen reiskostenvergoeding verstrekken, is het logisch om hierbij aan te sluiten. Anders zou belanghebbende tijdens de re-integratieperiode wél reiskosten vergoed krijgen, en nadat belanghebbende een dienstverband krijgt bij de werkgever niet meer.

In uitzonderingsgevallen kan van bovenstaande regels worden afgeweken (lid 2, sub b). Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld fysieke of mentale beperkingen waardoor 10 kilometer fietsen niet mogelijk is. Het uitgangspunt is, dat de kosten op basis van openbaar vervoer tweede klasse worden vergoed. Het kan echter voorkomen, dat reizen met openbaar vervoer niet mogelijk is (bijvoorbeeld als de reistijd met openbaar vervoer dusdanig lang is, dat belanghebbende 's ochtends niet op tijd kan zijn). Dan kan een vergoeding worden gegeven voor eigen vervoer volgens de geldende belastingregels.

Lid 4. verwervingskosten

Voor het krijgen en behouden van werk moet de bijstandsgerechtigde soms kosten maken, bijvoorbeeld een Verklaring Omtrent Gedrag of beschermende kleding/schoenen (voor zover de werkgever dit niet verstrekt). Vanwege nazorg en het streven naar duurzame uitstroom is vergoeding van dergelijke verwervingskosten mogelijk tot en met 6 maanden na de datum van werkaanvaarding. De kosten die voor vergoeding in aanmerking komen, worden gemaximeerd op een totaalbedrag van € 500,00. Onder verwervingskosten moet ook worden verstaan: de aanschaf van een fiets of fietskinderstoeltjes, mits belanghebbende aannemelijk kan maken dat deze noodzakelijk zijn voor het krijgen en behouden van werk. Vanzelfsprekend moet altijd worden gekeken of de kosten elders vergoed (kunnen) worden. Met name na werkaanvaarding kan het voorkomen, dat een werkgever al een voorziening heeft getroffen, waar men gebruik van kan maken, en die dan geldt als een voorliggende voorziening.