

Beleidsregels Re-integratie gemeente Deventer 2024

Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Deventer,
gelet op;

- de Re-integratieverordening Participatiewet 2023;

B E S L U I T

vast te stellen de:

Beleidsregels Re-integratie gemeente Deventer 2024

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 2023.

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- 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);
- 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);
- doelgroepenregister: 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.
- startkwalificatie: een diploma Mbo 2 of hoger of een diploma havo/vwo;
- nugger: niet uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in artikel 6, lid 1 onder a, van de wet;
- wet: Participatiewet.

Artikel 2. Werkstage

- Het college kan een persoon uit de klantgroep Groeien een werkstage aanbieden.
- Het doel van de werkstage is om kortdurend te 'snuffelen' aan een werkplek.
- Voorwaarden voor het verkrijgen van een werkstage zijn:
 - minimaal 8 uur per week werk verrichten;
 - voor maximaal 6 weken; en
 - alleen werkzaamheden worden verricht die passen binnen het doel en de opzet van de werkstage.
- Partijen sluiten een schriftelijke overeenkomst. In deze overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - begin- en einddatum werkstage;
 - aantal uren per week;
 - de uit te voeren functie dan wel werkzaamheden;
 - doel van de werkstage;
 - de wijze van begeleiding door de werkgever.

Artikel 3. Proefplaatsing

- Het college kan een persoon uit de klantgroep Matchen of Groeien een proefplaatsing aanbieden.
- Het doel van een proefplaatsing is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde baan.
- Bij geschiktheid op de proefplaatsing volgt vervolgens een contract.
- Voorwaarden voor het verkrijgen van een proefplaatsing zijn:
 - minimaal 20 uur per week werk verrichten; en
 - alleen werkzaamheden worden verricht die passen binnen het doel en de opzet van de proefplaatsing.
- Partijen sluiten een schriftelijke overeenkomst. In deze overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - 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 4. 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. Voorwaarden voor het verkrijgen van een werkervaringsplaats zijn:
 - a. minimaal 20 uur per week werk verrichten; en
 - b. alleen werkzaamheden worden verricht die passen binnen het doel en de opzet van de werkervaringsplaats.
5. Partijen sluiten een schriftelijke overeenkomst. In deze overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. begin- en einddatum werkervaringsplaats;
 - b. het doel van de werkervaringsplaats; en
 - c. de werkzaamheden; en
 - d. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Ondersteuning bij maatschappelijke participatie

1. Het college biedt ondersteuning aan een persoon uit de klantgroep Faciliteren om een bijdrage aan de samenleving te kunnen leveren.
2. Het doel van ondersteuning bij maatschappelijke participatie is behoud en/of bevordering van iemands welbevinden.
3. De belanghebbende die in aanmerking komt voor maatschappelijke participatie heeft een uitkering, en:
 - a. komt vanwege een afstand tot de arbeidsmarkt (nog) niet in aanmerking voor dienstverlening van het werkleerbedrijf;
 - b. neemt niet of nauwelijks deel aan georganiseerde activiteiten buitenshuis.

Artikel 6. 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 is gericht op een kansrijke sector en leidt tot het gangbaar gevraagde niveau binnen die sector; en
 - b. 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 7. 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 op 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 8. Beschut Werk

1. Het college kan aan een klant beschut werk aanbieden. Voordat iemand kan instromen in de voorziening beschut werk heeft iemand eerst een indicatie beschut werk nodig. De adviesindicatie

- wordt afgegeven door UWV, die inschat in hoeverre iemand voldoet aan de geldende criteria. Vervolgens geeft het werkleerbedrijf, in opdracht van de gemeente, de indicatie af.
2. Vervolgens wordt een proefperiode gestart van drie maanden of voor leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) of het praktijkonderwijs (pro) een stage. Indien de persoon nog geen stabiel patroon laat zien, kan de proefperiode verlengd worden met nog eens drie maanden.
 3. Er volgt daarna een tijdelijk dienstverband bij het werkleerbedrijf. Eerst van een half jaar om opgevolgd te worden met een jaar.
 4. Het plaatsen op een beschut werkplek kan zowel intern bij het werkleerbedrijf als extern bij een andere werkgever die beschutte werkplekken heeft. Het streven hierbij is dat 30% van de medewerkers op andere afdelingen of locaties werkt dan de 'beschutte/interne' van het werkleerbedrijf.
 5. Voor de werkgever is het mogelijk om na een tijdelijk dienstverband een vast dienstverband aan te bieden.
 6. In het eerste halfjaar wordt forfaitair een loonkostensubsidie afgesproken met de werkgever van 70%. In deze periode kan iemand wennen aan de werkplek. Vervolgens wordt een loonwaardemeting uitgevoerd. Deze loonwaardemeting wordt periodiek herhaald.
 7. De begeleidingsvergoeding wordt naar rato verrekend, waarbij uit wordt gegaan dat vanaf 31 uur een fulltime dienstverband is.

Artikel 9. Startbaansubsidie

1. Het college kan een werkgever die met een persoon uit de klantgroep Matchen of Groeien 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 3000 euro bij een dienstverband van zes maanden
 - b. maximaal 6000 euro bij een dienstverband van twaalf maanden
4. De werkgever dient:
 - a. Twee facturen in, waarbij de eerste factuur na twee maanden na aanvang arbeidsovereenkomst: betaling 50% en de tweede factuur na afloop van de arbeidsovereenkomst en na overleggen van de laatste loonstrook: betaling 50%. Of:
 - b. Eén factuur in na afloop van de arbeidsovereenkomst en na overleggen van de laatste loonstrook.

Artikel 10. Tijdelijke tegemoetkoming loonkosten

1. 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.
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van twintig betaalde uren per week voor een periode van tenminste zes maanden.
3. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten.
4. 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.

Artikel 11. Overige vergoedingen

1. Kosten die noodzakelijk en aantoonbaar zijn en/of een belemmering vormen voor het deelnemen aan een traject, voorziening of instrument kunnen worden vergoed.
2. De kosten moeten voortvloeien uit een re-integratietraject of een dienstverband.
3. De kosten kunnen niet uit een andere voorziening of door de werkgever worden vergoed.

Artikel 12. 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 13. Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels worden aangehaald als: de "Beleidsregels Re-integratie gemeente Deventer 2024"
2. De beleidsregels treden met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2023.
3. De huidige beleidsregels 'Beleidsregels Re-integratie gemeente Deventer 2021' in te trekken.

Aldus vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders op d.d. 9 juli 2024

Burgemeester en wethouders van de gemeente Deventer,

de secretaris,

de burgemeester,

Toelichting

Artikel 2. Werkstage

Een werkstage 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.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages 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 werkstage 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 werkstage

De werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

Voor de werkstage wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld. Hierin kan expliciet het doel en de duur van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing

Een werkstage mag uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.

Artikel 3. Proefplaatsing

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder "het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten". Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 5 geeft hier invulling aan.

Doelgroep aanbieden proefplaatsing

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden voor zover dit passend wordt geacht op basis van zijn actuele mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest in het mogelijke vakgebied of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is in ieder geval sprake bij de klantgroep Groeien.

Doel van de proefplaatsing

Het doel van de proefplaatsing is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De beoogde kandidaat heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt zodat een normale proefperiode niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. De werkgever dient wel voldoende vertrouwen te hebben in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

Voor de proefplaatsing moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de proefplaatsing worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke

lijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een proefplaatsing niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing

Een proefplaatsing mag uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.

Artikel 4. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst wordt getoetst aan drie criteria: persoonlijke 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.

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover dit passend wordt geacht op basis van zijn actuele mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest in het mogelijke vakgebied of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is in ieder geval sprake bij de klantgroep Groeien.

Doel van de werkervaringsplaats

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

Voor de werkervaringsplaats moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage 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

Een werkervaringsplaats mag uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.

Artikel 5. Ondersteuning bij maatschappelijke participatie

Deze ondersteuning is bedoeld voor personen geen arbeidspotentieel hebben maar wel van grote waarde willen en kunnen zijn voor de samenleving. De ondersteuning van bijvoorbeeld een participatiemakelaar kan waar nodig hierbij ingezet worden. De participatiemakelaar kan binnen deze klantgroepen ook ingezet worden bij personen die taalactiviteiten en/of een taalcursus willen gaan volgen, maar hierbij ondersteuning nodig hebben.

Artikel 6. 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 7. 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 KonnecteD. 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 8. Beschut werk

Een beschutte werkplek is een voorziening voor inwoners die arbeidsvermogen hebben, maar zoveel begeleiding en/of aanpassingen op de werkplek nodig hebben, dat die niet van een reguliere werkgever kunnen worden verwacht, óók niet met extra voorzieningen van de gemeente of het UWV.

Om in aanmerking te komen voor een beschutte werkplek heeft de inwoner een indicatie nodig van het UWV. De gemeente is verplicht om minimaal tot de taakstelling, die ieder jaar door het Rijk wordt bepaald, een beschutte werkplek te realiseren voor iemand met een beschut werk indicatie.

Artikel 9. 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 10. 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 11. 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?