

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet/IOAW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2023

Het college van burgemeester en wethouders van 's-Hertogenbosch,
In zijn vergadering van 17 januari 2023,
Gezien het voorstel met reg.nr. 14616527,

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 2023

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;
 - f. 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.

Artikel 2. Vorm van de ondersteuning

1. 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.
2. 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 talentontwikkelplek aanbieden gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 7 lid 1 onder a, en
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft;
 - c. additionele werkzaamheden gaat verrichten.
2. Het doel van een talentontwikkelplek 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 talentontwikkelplek 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 talentontwikkelplek, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. Voorwaarde voor toekenning is dat de aanbieder van de talentontwikkelplek een aansprakelijkheidsverzekering heeft afgesloten.

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 gedurende minimaal 6 maanden, alsmede voor minimaal het aantal uren van (het einde van) de proefplaatsing.
3. De proefplaatsing wordt aangeboden gedurende maximaal 37 uur per week voor een aaneengesloten periode van maximaal 2 maanden, en kan gemotiveerd worden verlengd met maximaal 4 maanden als er nog niet voldoende zicht bestaat op de vaardigheden van werknemer. 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.
7. De werkgever sluit voor de bijstandsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering af.

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 zevenentwintig 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 speciale 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. Dit tarief wordt jaarlijks geïndexeerd met de gemeentelijke prijsindex.
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;
 - c. De begeleiding op de werkplek onvoldoende is;
 - d. De werknemer langer dan 6 weken aaneengesloten ziek 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. Naast deze voorziening wordt een voorziening ingezet voor maximaal 20 uur per week, gericht op werken in loondienst. De voorziening wordt middels een besluit toegekend voor een half jaar, met een mogelijkheid tot verlenging na het verstrijken van het half jaar.
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: uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig per kalenderjaar een uitstroompremie 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. Wij vertalen dit in een bedrag op basis van het wettelijk minimumloon.
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 uitstroompremie bedraagt € 250,- en wordt toegekend indien de langdurig werkloze 6 maanden geen uitkering van de gemeente 's-Hertogenbosch of een andere gemeente heeft ontvangen na

de indiensttreding, of indien de langdurig werkloze minimaal 6 maanden een aanvullende uitkering en inkomsten uit deeltijdwerk heeft ontvangen.

Artikel 13. Snuffelstage

1. Het college kan aan een bijstandsgerechtigde toestemming verlenen voor een snuffelstage. Een snuffelstage is een kortdurende stage van maximaal 5 dagen 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. Voorwaarde voor toestemming is dat er door de snuffelstage verzorgende partij een aansprakelijkheidsverzekering is afgesloten.
3. De bijstandsgerechtigde ontvangt geen beloning en er wordt geen arbeidsovereenkomst aangegaan met de bijstandsgerechtigde.

Artikel 14. Loonkostensubsidie bij een 0 uren contract

1. Bij een 0 urencontract vindt vaststelling en uitbetaling van de loonkostensubsidie plaats nadat urespecificaties zijn verstrekt door de werkgever.
2. Gedurende de periode dat de werknemer door ziekte niet in staat is om de werkzaamheden uit te voeren wordt de loonkostensubsidie vastgesteld op het gemiddelde van de loonkostensubsidie over de voorafgaande drie maanden. Indien de werknemer minder dan 3 maanden gewerkt heeft, wordt de loonkostensubsidie vastgesteld op het gemiddelde van de loonkostensubsidie over de periode waarover de werknemer wel gewerkt heeft.

Artikel 15. 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 16. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op 1 februari 2023. Met ingang van dezelfde datum worden de van de "Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 's-Hertogenbosch 2022" ingetrokken.

Artikel 17. Citeertitel

1. Deze beleidsregels worden aangehaald als: "Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 's-Hertogenbosch 2023."
2. Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het college van B&W van de gemeente 's-Hertogenbosch op 17 januari 2023.

Toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 3. Werkervaring

Een talentontwikkelplek 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 (lees talentontwikkelplek) 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 talentontwikkelplek

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de talentontwikkelplek, 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 talentontwikkelplek 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 talentontwikkelplek een schriftelijke overeenkomst wordt 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 talentontwikkelplek niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

De duur en de periode van de talentontwikkelplek betreft de netto duur en periode.

Artikel 4. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen wordt participatie met een re-integratie doelstelling ingezet.

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, eerste lid, onderdeel c, 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.¹ Sociale activering is hierdoor ook anders dan een Participatieplaats (artikel 10a Participatiewet) waar vooral de nadruk ligt op het leren werken of (opnieuw) wennen aan collega's.

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan 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 (artikel 4, eerste lid).

Voor de verplichting om 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

1) Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.

kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.²

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 5. Proefplaatsing

Het gaat om het verrichten van werkzaamheden met behoud van uitkering die bij een werkgever voor een beperkte duur worden verricht en die zijn gericht op arbeidsinschakeling bij die werkgever. De werkgever kan tijdens de proefplaatsing de potentiële werknemer beter leren kennen; de werknemer krijgt de kans werkervaring op te doen en heeft zo meer kans om een dienstverband te krijgen.

Een proefplaatsing kan worden ingezet zodat werkgever en werknemer elkaar wederzijds kunnen leren kennen. Na een proefplaatsing weten beide partijen wat ze van de ander mogen verwachten, dit vergroot de kans op het succesvol aangaan van een arbeidsovereenkomst.

In de periode van de proefplaatsing kan ook de loonwaarde van de persoon worden gemeten. Op deze manier kan vóór het aangaan van een arbeidsovereenkomst op objectieve manier vastgesteld worden hoe hoog de inzet van loonkostensubsidie moet zijn.

De proefplaatsing moet zo kort mogelijk worden gehouden. Slechts als er problemen zijn met het voltooien van de loonwaardemeting, of in het elkaar beter leren kennen (bijvoorbeeld door ziekte van de werknemer) is verlenging aan de orde, bij voorkeur met maximaal 1 maand. Dat moet in de regel dan een voldoende termijn zijn voor de proefplaatsing.

Artikel 6. Detachering

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 7. Aan de Slag

Aan de slag is een voorziening waarin betrokken persoon 4 dagdelen per week gaat werken 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 8. Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. 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 is geregeld in artikel 10 en 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

2) CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.

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.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt.³ In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 9. Aanspraak op begeleiding op de werkplek

In artikel 9 wordt de voorziening aanspraak op begeleiding op de werkplek nader ingevuld (artikel 10da Participatiewet). In de volksmond wordt dit jobcoaching genoemd.

Lid 1: het gaat dan om een voorziening met inzet van een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning.

Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding van deze voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Lid 2: Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten.

Artikel 10 da van de Participatiewet bepaalt dat de werknemer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Lid 4: Aan de jobcoach afkomstig uit het bedrijf van de werkgever zijn voorwaarden ter borging van de kwaliteit verbonden. De jobcoach moet over de vereiste competenties beschikken. Om een belangtengestelling te voorkomen mag de jobcoach niet tevens de leidinggevende van de werknemer zijn. De jobcoach heeft immers een onafhankelijke rol in de begeleiding bij de werkzaamheden.

Lid 5: Op de website van het UWV is de lijst van erkende jobcoachleveranciers gepubliceerd.

Lid 6: Gedurende een periode van maximaal drie jaar moet het voor werkgever en werknemer mogelijk zijn op het niveau te komen dat de werknemer zelfstandig zijn taken kan uitvoeren. Als dat niet lukt, dan is het de vraag of de huidige functie wel passend is voor de werknemer.

Mocht jobcoaching desondanks langer nodig zijn, dan kan dit met een beroep op de hardheidsclausule worden verlengd.

Lid 7: Hier sluiten we aan bij het uurtarief van het UWV, vastgesteld in de Normbedragen Voorzieningen 2018. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

Artikel 10. Part time ondernemen in de bijstand.

Part time ondernemen is een voorziening als bedoeld in artikel 8a Participatiewet.

De voorziening kan worden toegekend aan gemotiveerde uitkeringsgerechtigden Participatiewet en IOAW. De voorziening staat niet open voor uitkeringsgerechtigden Bbz (daar zijn de specifieke Bbz-regels voor van toepassing, en deze ondernemers zijn nooit part time ondernemers) en IOAZ.

De IOAZ is bedoeld als inkomensvoorziening voor gewezen zelfstandigen bij het wegvallen van het inkomen uit bedrijf of beroep en niet als voorziening ter aanvulling van het inkomen uit bedrijf of beroep. Artikel 6, lid 2a, IOAZ, stelt heel duidelijk dat het recht op de IOAZ eindigt als de gewezen zelfstandige de arbeid in bedrijf of beroep hervat of aanvangt. Dit betekent niet dat het verboden is. Het betekent alleen dat het recht op IOAZ dan vervalt. Er is daarbij altijd nog de Participatiewet als vangnet.

Doelstelling is om iedereen die een beroep doet op bijstand snel terug naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Loondienst is voor de uitstroom gelijkwaardig aan inkomsten uit zelfstandigheid. Ook een combinatie van beide is mogelijk. Daarbij wordt rekening gehouden met de nieuwe realiteit op de arbeidsmarkt,

3) Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

waarbij moet worden ingespeeld op flexibiliteit, tijdelijke contracten en meerdere bronnen van inkomen. Ook als een uitkeringsgerechtigde deels inkomen kan verwerven als part time ondernemer, is dat een positieve ontwikkeling.

Vanzelfsprekend blijft het hoofddoel om de afhankelijkheid van de bijstand volledig te beëindigen en zelf in het inkomen te voorzien. Daarom gaat de extra ruimte voor parttime ondernemerschap gepaard met stimuleren van uitstroom én controle op inzet. Het betreft geen duurzame inkomensgarantie voor uitkeringsgerechtigden met een hobby. Wel worden op deze wijze gewerkt aan uitstroom, terwijl tegelijkertijd de uitkeringskosten worden verlaagd. Dit is positief voor uitkeringsgerechtigde en gemeente.

Om deel te nemen in dit traject staat de motivatie van de uitkeringsgerechtigde voorop. De uitkeringsgerechtigde wordt geïnformeerd over de mogelijkheden, maar moet zelf het initiatief nemen om het parttime ondernemerschap op te pakken. Dat kan direct bij de instroom in de bijstand, maar ook gedurende de periode van bijstandsverstrekking.

Het gaat bij parttime ondernemen nadrukkelijk over beperkte inkomsten naast de uitkering. Zodra er potentie is om het parttime ondernemen uit te bouwen en zelf volledig in het inkomen te voorzien, wordt de uitkeringsgerechtigde vanuit de bijstand direct overgedragen aan de werkconsulent Zelfstandigen. Dan krijgt het traject een vervolg binnen het Bbz (pre-starter of starter Bbz). Een uitkeringsgerechtigde kan zowel incidenteel als structureel beperkte inkomsten uit zelfstandigheid hebben.

Er is een interne richtlijn voor de nadere uitwerking van deze voorziening.

Artikel 11. Indienstnemingsvergoeding kwetsbare werknemers

Dit artikel bevat regels ten aanzien van het verstrekken van een indienstnemingsvergoeding aan werkgevers die een kwetsbare werkgever 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, eerste lid, 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.

In het vierde lid wordt bepaald wat moet worden verstaan onder kwetsbare werknemer. Dit zijn mensen die door omstandigheden, zoals langdurige werkloosheid, leeftijd en het ontbreken van een startkwalificatie in eerste instantie minder aantrekkelijk zijn voor werkgevers, maar na een goede start uitstekende werknemers zijn. Die zonder verdere ondersteuning aan het werk kunnen blijven.

Artikel 12. Premie: uitstroompremie

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).

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. De premie wordt toegekend indien de langdurig werkloze 6 maanden geen uitkering van de gemeente 's-Hertogenbosch of een andere gemeente heeft ontvangen.

Ook bij gedeeltelijke uitstroom is het verstrekken van een uitstroompremie mogelijk, onder de geschetste voorwaarden. Mensen die tijdelijk niet meer kunnen worden zo beloond voor wat ze op dat moment maximaal kunnen.

Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering.

Elke werkaanvaarding wordt geacht bij te dragen aan de arbeidsinschakeling.

Artikel 14: loonkostensubsidie bij een 0-uren contract

Met deze praktische werkwijze sluiten wij aan bij de werkwijze van het UWV.