

## Bekendmaking vaststelling beleid

Burgemeester en wethouders van Heemskerk maken bekend de Beleidsregel re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Heemskerk 2016 vast te stellen.

De nieuwe beleidsregel treedt in werking op 16 februari 2016.

Vanaf 10 februari 2016 kunnen de beleidsregels worden ingezien op [www.heemskerk.nl/verordeningen](http://www.heemskerk.nl/verordeningen).

Nadere inlichtingen: bureau Strategie en beleid, telefoonnummer 14 0251 of via deze website.

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Inleiding

Op basis van de Reïntegratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 gemeente Heemskerk en de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Heemskerk heeft het college van burgemeester en wethouders beleidsregels re-integratie opgesteld. In de beleidsregels is nader vastgesteld welke voorzieningen onder welke voorwaarden aangeboden kunnen worden.

### Artikel 1. Begrippen

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

1. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente;
2. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
3. doelgroepregister: register waarin het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) bijhoudt wie tot de doelgroep van de garantiebanen behoort;
4. garantiebaan: een baan, die deel uitmaakt van de banenafpraak in het Sociaal Akkoord tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging;
5. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
6. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
7. jobcarving en jobcreatie: aanpassen van reguliere functies op capaciteiten van iemand met een arbeidsbeperking;
8. jobcoaching: structurele ondersteuning waar nodig in het kader van een traject of dienstbetrekking in een werksetting door een coach;
9. korte afstand tot de arbeidsmarkt; deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk, waardoor een re-integratietraject is ingezet en de loonwaarde is hoger dan 30% van het wettelijk minimumloon;
10. lange afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs nog niet mogelijk, waardoor een re-integratietraject bij IJmond Werkt! niet is ingezet;
11. leer-werktrajecten: combinatie van werken en leren gericht op het behalen van een startkwalificatie
12. loonkostensubsidie: financiële compensatie aan werkgever van de verminderde loonwaarde van de werknemer;
13. loonwaarde: vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
14. loonwaardebepaling: methode waarmee berekend wordt welke loonwaarde de werkzoekende heeft;
15. no-riskpolis: vergoeding aan werkgever van de loondoorbetaling bij ziekte en uitval van een werknemer met een verminderde loonwaarde;

16. proefplaatsing: tijdelijk “op proef” werken met behoud van uitkering;
17. re-integratie: het vinden en verrichten van werk;
18. sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie;
19. uitkeringsgerechtigde: een persoon die van de gemeente een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ;
20. vrijwilligerswerk; onbetaalde werkzaamheden;
21. werkplekaanpassing: aanpassingen op of rond de werkplek, zoals een rolstoeltoegankelijke werkruimte. De aanpassing zorgt ervoor dat de werknemer met een structurele functionele beperking zijn werk kan uitvoeren;
22. werkstage: het verrichten van onbetaalde werkzaamheden met als doel arbeidsvaardigheden op te doen;
23. wet: de Participatiewet;
24. zoekperiode: periode van vier weken na melding om een uitkering waarin intensief naar werk gezocht moet worden.

## **Artikel 2. Zoekperiode**

1. In de zoekperiode van vier weken na de dag van melding om bijstand wordt van meerderjarige personen tot 27 jaar verwacht dat men aantoonbaar minimaal acht sollicitaties heeft verricht, dat belanghebbende ingeschreven staat bij minimaal één uitzendbureau als werkzoekende, dat hij een curriculum vitae (CV) inlevert, zijn CV op Werk.nl plaatst en aannemelijk maakt of hij uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen.
2. Dient belanghebbende binnen twee weken na het aflopen van de zoekperiode de aanvraag om bijstand in dan fungeert de meldingsdatum als aanvraagdatum.
3. Dient belanghebbende tussen twee en vier weken na het aflopen van de zoekperiode de aanvraag om bijstand in dan geldt deze datum als aanvraagdatum.
4. Dient belanghebbende meer dan vier weken na het aflopen van de zoekperiode de aanvraag om bijstand in, dan is de aanvraagdatum de nieuwe meldingsdatum en start een nieuwe zoekperiode.

## **Hoofdstuk 2 Voorzieningen**

### **Artikel 3. Sociale activering**

1. Het college kan aan personen die behoren tot de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt een sociaal activeringstraject aanbieden.
2. Het college heroverweegt periodiek of het traject sociale activering nog aansluit op de mogelijkheden en capaciteiten van de belanghebbende en maakt hierbij gebruik van arbeidsmedische expertise indien nodig.

### **Artikel 4. Vrijwilligerswerk**

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigde toestemming verlenen voor het verrichten van vrijwilligerswerk.
2. Uitkeringsgerechtigden zijn verplicht toestemming te vragen voor het verrichten van vrijwilligerswerk. Het college verleent hiervoor toestemming tenzij naar het oordeel van het college;

- a. het vrijwilligerswerk de arbeidsinschakeling van belanghebbende belemmert.
- b. het vrijwilligerswerk regulier werk op de arbeidsmarkt verdringt.
3. Voor wat betreft de maximale vrijlating van de onkostenvergoeding die belanghebbende van de instelling ontvangt, wordt aangesloten bij de bedragen die worden aangehaald in artikel 31 lid 2 onder k van de wet.

## **Artikel 5. Werkstage**

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden een werkstage aanbieden.
2. Om verdringing te voorkomen duurt de werkstage van de uitkeringsgerechtigde maximaal drie maanden. Deze periode kan in overleg met de betrokkenen in totaal twee keer verlengd worden.
3. De werkgever dient in staat en bereid te zijn aan de uitkeringsgerechtigde de noodzakelijke begeleiding te bieden.
4. De werkgever heeft ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering- en ongevallenverzekering afgesloten.

## **Artikel 6. Leer-werk trajecten**

1. Doel van de voorziening is om extra ondersteuning te bieden aan jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar die dreigen uit te vallen op school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen zoals omschreven in artikel 10f van de Participatiewet.
2. Er wordt alleen extra ondersteuning ingezet als de ondersteuning door de school, het RMC, IJmond Werkt! of door de werkgever naar het oordeel van het college onvoldoende is om blijvend aan het werk te komen.
3. De duur van de ondersteuning is gekoppeld aan de duur van het leer-werktraject. Tijdens leer-werkstage vinden tussentijdse evaluatie plaats, daarin dient meegenomen te worden of ondersteuning nog nodig is.
4. De leerplichtambtenaar is betrokken bij het vaststellen van de noodzaak en de vorm van het leer-werktraject.

## **Artikel 7. Indicering doelgroepregister en medische urenbeperking**

Personen uit de doelgroep met een structurele functionele beperking die daarvoor in aanmerking komen worden gewezen op hun mogelijkheid om kosteloos een indicatie doelgroepregister en medische uren beperking aan te vragen bij het UWV.

## **Artikel 8. Scholing REA- college**

1. Personen uit de doelgroep die daarvoor in aanmerking komen worden tijdens hun re-integratiebegeleiding in overleg met het Regionaal Meldpunt Coördinatie vroeg- en voortijdig schoolverlaters (RMC) gewezen op hun mogelijkheid om een opleiding te volgen aan het REA-college.
2. Het college verleent toestemming voor deelname aan:
  - 1) de intake en pre-toets
  - 2) de Talentenexpeditie
  - 3) de aanvraag van de verklaring scholingsbelemmeringals aannemelijk is dat:
  - de deelnemer is aangewezen op deze opleiding;
  - de kosten van de opleiding worden vergoed uit de subsidieregeling

- ernstige scholingsbelemmeringen (ESB) en;
  - deelname aan de opleiding bijdraagt aan de kans op werk.
- 3. Toestemming hiervoor wordt per afzonderlijk onderdeel genoemd in artikel 8 lid 2 schriftelijk verleend. De kosten van de Talentenexpeditie en de reiskosten die voortvloeien uit deze toestemming komen voor vergoeding in aanmerking.

## **Artikel 9. Kinderopvang**

1. Het college kan personen uit de doelgroep ondersteunen bij het vinden en regelen van de kinderopvang, die noodzakelijk is voor hun re-integratie
2. Het college kan personen uit de doelgroep ondersteunen bij het aanvragen van kinderopvangtoeslag bij de Belastingdienst.
3. Het college kan daarnaast een aanvullende vergoeding verstrekken voor de kosten van de kinderopvang.

## **Artikel 10. Onkostenvergoeding**

1. Het college kan uitkeringsgerechtigden een reiskostenvergoeding toekennen.
2. Een reiskostenvergoeding wordt toegekend indien de enkele reisafstand voor re-integratie het aantal van 10 kilometers overschrijdt.
3. De reisafstand van 10 kilometer geldt niet voor diegene die door fysieke of psychische klachten of door andere omstandigheden is aangewezen op het reizen met openbaar vervoer.
4. De goedkoopste vorm van reizen wordt vergoed.
5. De vergoeding voor overige noodzakelijke kosten verband houdend met re-integratie en leidend tot uitstroom wordt op individuele basis beoordeeld.

## **Artikel 11. Matching**

1. Begeleiding naar betaald werk en de koppeling tussen de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, werkgever en werkplek vindt plaats via IJmond Werkt!. IJmond Werkt! trekt daarin samen op met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) in het Werkgeversservicepunt. Ook vindt er afstemming plaats met de opleiding waar de werkzoekende onderwijs heeft genoten en eventuele begeleidende instanties.
2. Indien persoonlijke omstandigheden daar aanleiding toe geven kan het college via IJmond Werkt! aanvullende re-integratie expertise inkopen.
3. Er wordt zowel naar vast werk in loondienst begeleid, als naar tijdelijk werk en werk via het uitzendbureau, detachering en pay-rolling.
4. Daarnaast wordt door IJmond Werkt! ook ondersteuning geboden bij de oriëntatie op werken als zelfstandige.

## **Artikel 12. Proefplaatsing**

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden een proefplaatsing aanbieden.
2. Om te komen tot een duurzame plaatsing kan een tijdelijke proefplaatsing van de uitkeringsgerechtigde onderdeel uitmaken van de matching.
3. De proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden en vindt plaats in overleg met de betrokkenen.
4. Tijdens de proefplaatsing wordt de loonwaardebepaling vastgesteld.

---

## **Artikel 13. Jobcarving en jobcreatie**

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden jobcarving en jobcreatie aanbieden.
2. Indien in de persoon gelegen omstandigheden daarom vragen kan jobcarving of jobcreatie onderdeel uitmaken van de matching door IJmond Werkt!. In overleg met de werkgever wordt dan bekeken op welke wijze de werkzoekende de werkzaamheden optimaal kan verrichten. Aan deze dienstverlening zijn voor de werkgever geen kosten verbonden.

## **Artikel 14. Werkplekaanpassing/ voorziening**

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden een werkplekaanpassing aanbieden.
2. De werkplekaanpassing komt voor vergoeding in aanmerking indien daardoor belemmeringen worden weggenomen die een werknemer met een structurele functionele beperking heeft om op de werkplek te kunnen functioneren.
3. Tot de doelgroep behoort de werkgever die een uitkeringsgerechtigde met een structurele functionele beperking in dienst neemt voor wie inzet van een werkplekaanpassing noodzakelijk is om de betreffende functie uit te kunnen voeren.
4. Aan de vergoeding zijn de volgende nadere voorwaarden verbonden:
  - a. indien er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UWV dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden;
  - b. de structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt aangevraagd heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar;
  - c. indien tot toekenning wordt overgegaan, dan wordt er gekozen voor de goedkoopst adequate (meeneembare) en eventueel hergebruikte voorziening;
  - d. om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch en/of arbeidsdeskundig advies inwinnen;
  - e. er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening reeds is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen;
  - f. er dient sprake te zijn van een contractduur van minimaal zes maanden;
  - g. zaken die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed;
  - h. het college hanteert een drempelbedrag van € 130,00.

## **Artikel 15. Loonwaardebepaling**

1. Het college maakt voor het bepalen van de loonwaarde (verdienvermogen) bij personen die behoren tot de doelgroep met een structurele functionele beperking gebruik van de methode van loonwaardebepalen van het UWV. Deze methode wordt door alle gemeenten en het UWV binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond, zoals die verenigd zijn in het Werkbedrijf, gebruikt.
2. De methode wordt via IJmond Werkt! ingekocht bij het UWV totdat de arbeidsdeskundigen van IJmond Werkt! gecertificeerd zijn om dit zelf uit te voeren. Op dat moment wordt de loonwaardebepaling door IJmond Werkt! uitgevoerd. Aan de loonwaardebepaling zijn voor de werkgever geen kosten verbonden.

## Artikel 16. Loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt aan de werkgever van de doelgroep die door een structurele functionele beperking niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen (artikel 6, eerste lid onderdeel e van de Participatiewet) loonkostensubsidie voor de duur van het arbeidscontract.
2. De verstrekking vindt plaats op aanvraag na plaatsing en na bepaling van de loonwaarde. Ingangsdatum van de loonkostensubsidie is gelijk aan de ingangsdatum van het arbeidscontract. Bij de aanvraag dient het arbeidscontract overlegd te worden.
3. De werkgever is verplicht elke wijziging in het arbeidscontract inclusief beloning door te geven. Steekproefsgewijs zal er controle plaats vinden. De werkgever is verplicht gegevens omtrent het arbeidscontract en de beloning vijf jaar te bewaren.

## Artikel 17. Jobcoaching

1. Het college biedt jobcoaching aan als de persoon zoals bedoeld in artikel 15 lid 1 die algemeen geaccepteerde arbeid - waaronder begrepen gesubsidieerde arbeid - verricht of gaat verrichten, dan wel met behoud van uitkering arbeid bij een werkgever verricht of gaat verrichten, die naar het oordeel van het college zodanige structurele functionele beperkingen heeft richting werk waardoor deze werkzaamheden zonder deze ondersteuning niet kunnen worden verricht.
2. De voorziening maakt onderdeel uit van de re-integratiebegeleiding door IJmond Werkt!. Aan deze voorziening zijn voor de werkgever geen kosten verbonden.

## Artikel 18. No-riskpolis

1. Het college bekostigt via het UWV een no risk polis voor werknemers met een structurele functionele beperking die werkzaam zijn in een dienstverband met loonkostensubsidie ogv artikel 6 eerste lid onderdeel e van de Participatiewet.
2. Om een beroep op de no risk polis te kunnen doen is vereist dat de werkgever binnen twee werkdagen melding maakt bij de gemeente van ziekte, uitval en/of herstel van de werknemer.

## Artikel 19. Inkomstenvrijlating

1. De vrijlating van inkomsten uit deeltijdwerk als bedoeld in artikel 31 lid 2 onder n en r van de wet is van toepassing indien de arbeid volgens het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. Het college is hierbij van oordeel dat alle arbeid als bedoeld onder dit lid bijdraagt aan arbeidsinschakeling.
2. De vrijlating als bedoeld in het eerste lid geldt eveneens voor gesubsidieerde deeltijd arbeid.
3. De vrijlating geldt niet voor het inkomen dat niet binnen één kalendermaand volgend op de betreffende uitkeringsmaand aan het college is gemeld zoals bepaald in artikel 17 van de wet.

## Hoofdstuk 3 Slotbepalingen

### Artikel 20. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels indien toepassing van de beleidsregels een bijzondere hardheid zou betekenen voor de belanghebbende.

## Artikel 21. Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Beleidsregels re-integratie WWB, IOAW en IOAZ 2012, die moet worden beëindigd op grond van deze beleidsregels, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Beleidsregels re-integratie WWB, IOAW en IOAZ 2012 voor de duur:
  - a. van een periode van zes maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze beleidsregels, of
  - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
3. De Beleidsregels re-integratie WWB, IOAW en IOAZ 2012 blijven van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

## Artikel 22. Intrekking

Deze beleidsregels treden in werking op 15 februari 2016 onder intrekking van de Beleidsregels re-integratie WWB, IOAW en IOAZ 2012.

## Artikel 23. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Heemskerk 2016.

## Artikelsgewijze toelichting

### Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand. Als gevolg van deze wetswijziging stopt de instroom in de sociale werkvoorziening. Daarnaast behoren jonggehandicapten met arbeidsvermogen tot de doelgroep. Dit heeft tot gevolg dat de gemeentelijke re-integratiedoelgroep steeds meer zal bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking.

Motto van de wet is: Iedereen doet mee. Om dit te bewerkstelligen heeft het Rijk met een vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers afgesproken dat zij banen beschikbaar stellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn de garantiebannen. Werkgevers ontvangen van gemeenten compensatie voor de verminderde verdien capaciteit in de vorm van loonkostensubsidie. Daarnaast worden werkgevers bijgestaan in het aanpassen van functies en werkzaamheden zodat deze verricht kunnen worden door mensen met een arbeidsbeperking. Ook kunnen werkgevers in aanmerking komen voor een no risk polis zodat zij geen extra kosten hebben als hun werknemer ziek wordt.

IJmond Werkt! verzorgt de re-integratie voor de gemeenten in de IJmond. Samen met het UWV brengen zij de doelgroep in kaart en matchen zij werkzoekenden op werk bij werkgevers. De voortgang op de invulling van de garantiebannen wordt gemonitord in het Werkbedrijf. Dit is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen de gemeenten in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond, het UWV en vertegenwoordigers vanuit VNO-NCW, FNV en CNV. Om knelpunten bij de invulling van de garantiebannen te voorkomen wordt het re-integratiebeleid zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. Specifiek betreft dit de methode

van loonwaardebepalen en de no risk polis. Op deze onderdelen wordt aangesloten bij de aanpak van het UWV.

Begin 2015 zijn de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 en de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 vastgesteld. In de beleidsregels Participatiewet 2015 zijn de verordeningen nader uitgewerkt. In de beleidsregels is opgenomen op welke wijze en voor wie de voorzieningen worden ingezet.

Niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en worden op grond van deze beleidsregels uitsluitend ondersteund bij het vinden van (vrijwilligers)werk en het behalen van een startkwalificatie. Deze ondersteuning is beperkter dan voor uitkeringsgerechtigden. In gevallen waarbij dat leidt tot een bijzondere hardheid dan kan daar op grond van de hardheidsclausule vanaf geweken worden.

## **Artikel 1. Begrippen**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

## **Artikel 2. Zoekperiode**

De zoekperiode is wettelijk verplicht. In dit artikel staat opgenomen wat daar specifiek onder valt zodat iedereen weet wat er van elkaar verwacht wordt. Nieuw in dit artikel is dat de werkzoekende zijn CV op Werk.nl moet zetten. Op deze manier raakt digitaal inzichtelijk welke competenties iemand heeft en wordt het makkelijker om iemand digitaal te matchen. Daarnaast moet iemand aannemelijk maken of hij uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen. Als dit het geval is bestaat er immers geen recht op bijstand. Dit kan onder andere aannemelijk gemaakt worden in een gesprek met het Regionaal Meldpunt Coördinatie Vroeg- en Voortijdig schoolverlaters (RMC) of door het overleggen van correspondentie over studieresultaten.

## **Artikel 3. Sociale activering**

Voor personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt kan deelname aan een sociaal activeringstraject de eerste aanzet tot het vinden van werk zijn. Behoort werk structureel niet meer tot de mogelijkheden dan kan een traject sociale activering bijdragen aan het vinden van een structurele dagbesteding. Ook kan deelname aan een traject sociale activering de deelnemer in staat stellen zijn capaciteiten vanuit arbeidsmedisch oogpunt te beproeven. Periodiek dient daarom nagegaan te worden of het instrument sociale activering nog aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de deelnemer of dat het inzetten van een ander instrument, zoals bijvoorbeeld toeleiding naar werk of juist toeleiding naar zorg gewenst is.

## **Artikel 4. Vrijwilligerswerk**

Via vrijwilligerswerk kan de doelgroep werkervaring en ritme opdoen. Daarnaast draagt vrijwilligerswerk bij aan de sociale cohesie, daar waar de overheid momenteel teruggaat. Het verrichten van vrijwilligerswerk en het ontvangen van de maximale onkostenvergoeding kan daarom alleen maar toegejuicht worden. Van belang is wel dat de gemeente op de hoogte blijft van de werkzaamheden die iemand verricht en dat het vrijwilligerswerk geen verkapt betaald werk is.

## **Artikel 5. Werkstage**

Het verrichten van een werkstage, oftewel werken met behoud van uitkering, stelt de werkzoekende in staat om binnen het re-integratietraject reguliere werkervaring op te doen. Om verdringing te voorkomen is de duur van de werkstage beperkt tot drie maanden. Ook is van belang dat de werkgever een



aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer afsluit. Werkstage vinden primair plaats bij reguliere werkgevers. Is dat nog niet mogelijk dan kan de werkstage ook plaatsvinden bij IJmond Werkt! Via het Arbeidsdiagnose en Trainingscentrum (ADTC) kan in de praktijk bekeken worden welke werkzaamheden de werkzoekende aankun en goed liggen.

## **Artikel 6. Leer-werktrajecten**

Deze voorziening is bedoeld voor leerlingen, die uit dreigen te vallen in het reguliere onderwijs. Door deze jongeren intensief te begeleiden, zoals bijvoorbeeld bij Perspectief gebeurt, kan bewerkstelligd worden dat de jongeren alsnog hun diploma behalen en werk vinden. Bij het inzetten van dit traject wordt bekeken welke inspanningen al zijn gepleegd. Inzet wordt dan ook waar mogelijk en wenselijk afgestemd met de leerplichtambtenaar, het Regionaal Meldpunt Coördinatie Voor- en Vroegtijdig Schoolverlaters en IJmond Werkt! om te voorkomen dat jongeren tussen de wal en het schip raken.

## **Artikel 7. Indicering doelgroepregister en medische urenbeperking**

Indicering voor het doelgroepregister, medische uren beperking, verklaring scholingsbelemmering en beschut werk vindt plaats door het UWV. Aan de indicering zijn geen kosten verbonden. Deze indicaties zijn nieuw binnen de Participatiewet. Om te stimuleren dat hier voldoende gebruik van gemaakt wordt is deze bepaling opgenomen. Indien de werkzoekende de indicatie doelgroepregister verkrijgt, dan behoort hij tot de doelgroep van de garantiebannen.

## **Artikel 8. Scholing REA- college**

Voor jongeren met ernstige scholingsbelemmeringen vanwege hun beperking is het noodzakelijk dat zij aangepast onderwijs volgen. Dit onderwijs wordt geboden door het REA college. Omdat deze jongeren nu onder de Participatiewet vallen is het nodig dat de gemeente toestemming geeft voor deelname aan de opleiding en alle voorbereidende stappen die daarvoor nodig zijn. Tijdens de intake wordt getoetst of de jongere is aangewezen op de opleiding. Is nader onderzoek nodig dan gebeurt dat via de Talentenexpeditie, waarna het definitieve advies omtrent plaatsing volgt. IJmond Werkt! bepaalt als re-integratie uitvoerder of iemand deel mag nemen aan de intake/pre-toets, Talentenexpeditie en de aanvraag scholingsbelemmering bij het UWV en vergoedt de kosten van het nadere onderzoek. De kosten van de opleiding worden bekostigd vanuit de subsidieregeling ernstige scholingsbelemmering.

De opleiding duurt anderhalf tot twee jaar. Gedurende die tijd komt de jongere mogelijk in aanmerking voor een Participatiewet uitkering. Scholing aan het REA-college maakt namelijk geen onderdeel uit van uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs. Om te vernemen of er aanleiding is geen toestemming te verlenen stemt IJmond Werkt! de toestemming af met de gemeente en het RMC. Uitgangspunt daarbij is ja, tenzij. Aangezien 70% van de jongeren die de opleiding volgt een baan vindt en het hier gaat om een doelgroep met veel beperkingen in het vinden van werk valt immers aan te bevelen zoveel mogelijk van deze jongeren toestemming te geven om deel te nemen aan de opleiding.

## **Artikel 9. Kinderopvang**

Voor werk, scholing of re-integratie kan het afnemen van kinderopvang noodzakelijk zijn. De kosten van kinderopvang zijn aanzienlijk. De belastingdienst verstrekt een vergoeding ter hoogte van ongeveer twee derde van de kosten. Op grond van de Wet Kinderopvang kan de gemeente een aanvullende vergoeding verstrekken. Om te voorkomen dat deze aanvulling onnodig hoog is dient de re-integratie afgestemd te worden op de afnameverplichting van de kinderopvang.

## **Artikel 10. Onkostenvergoeding**

Kosten, die gemaakt worden in verband met re-integratie en leiden tot uitstroom, komen voor vergoeding in aanmerking. Het betreft veelal reiskosten, maar ook kosten voor studieboeken, bewijs van goed gedrag, representatiekosten en inschrijfkosten voor een examen.

In de afweging is van belang dat de kosten niet betrekking hebben op zaken die tot het gebruikelijke bezit horen. We gaan er vanuit dat iedereen in het bezit is van een computer met internettoegang om te solliciteren of daar toegang tot heeft. Hetzelfde geldt voor een fiets waarmee iemand zich kosteloos kan vervoeren over een afstand van 10 kilometer. Is dat echter niet zo dan kan in individuele gevallen bekeken worden of vergoeding van bijvoorbeeld een (tweedehands) fiets leidt tot uitstroom en daarom vergoed zou moeten worden. Mocht iemand gebruik moeten maken van het openbaar vervoer door fysieke of psychische beperkingen of andere omstandigheden, dan kunnen de kosten daarvan vergoed worden.

## **Artikel 11. Matching**

IJmond Werkt! stelt samen met de werkzoekende een plan van aanpak op. Daarin staat hoe de werkzoekende van plan is om werk te vinden. Via het Sterk naar Werktraject zoekt de werkzoekende samen met zijn groepsgenoten en de werkcoach intensief naar werk. Daarnaast onderhoudt IJmond Werkt! samen met het UWV contact met werkgevers over vacatures, die vrijkomen. Doordat IJmond Werkt! de werkzoekende kent en inzicht heeft in de vrijkomende vacatures kan zij de werkgever in contact brengen (matchen) met geschikte werkzoekenden. Een goede match staat daarbij voorop. Van ondergeschikt belang is of het gaat om langdurig werk of werken via het uitzendbureau. Elke verrichting van werk draagt immers bij aan iemands arbeidsperspectief.

Aangezien de doelgroep van de Participatiewet in toenemende mate structureel functioneel beperkt is kan het noodzakelijk zijn voor IJmond Werkt! om specifieke expertise te benutten om iemand te kunnen begeleiden. Artikel 10 lid 2 stelt IJmond Werkt! in staat om dit namens het college in te kopen als daar aanleiding voor is. Een andere mogelijkheid om zelfstandig in je bestaan te voorzien is werken als zelfstandige. IJmond Werkt! informeert de werkzoekende over de mogelijkheden daarin en brengt hem in contact met de instanties die daarbij kunnen begeleiden.

## **Artikel 12. Proefplaatsing**

Zodra er een geschikte match heeft plaatsgevonden, kunnen werkgever en werkzoekende maximaal drie maanden gebruik maken van een proefplaatsing. De werkzoekende werkt dan met behoud van uitkering en kan kijken of het werk geschikt is. De werkgever betaalt nog geen loon en kan in deze periode kijken of de werkzoekende bevalt. Ook kan in deze periode bepaald worden of iemand in aanmerking komt voor een garantiebanaan, wat zijn loonwaarde is en of de werkplek of functie aangepast moet worden.

## **Artikel 13. Jobcarving en jobcreatie**

Om meer werkplekken te creëren kan het nodig zijn de functies aan te passen of functies te creëren. IJmond Werkt! adviseert hierin.

## **Artikel 14. Werkplekaanpassing/ voorziening**

Voor werkaanvaarding door mensen met een structurele, functionele beperking kan het nodig zijn om de werkplek aan te passen. Het kan daarbij gaan om het rolstoeltoegankelijke maken van een werkplek of om een braillecomputer. Deze kosten komen voor vergoeding in aanmerking indien de kosten niet op een andere wijze vergoed worden. Kosten tot 130 euro worden niet vergoed. De kosten worden door de werkgever aangevraagd bij IJmond Werkt!, die deze kosten aan de werkgever vergoed.

---

## **Artikel 15. Loonwaardebepaling**

Voor het bepalen van de loonwaarde wordt binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond, verenigd in het Werkbedrijf, gebruik gemaakt van één methode, namelijk de loonwaardebepaling van het UWV. Met de loonwaardebepaling wordt bepaald hoeveel iemand met een arbeidsbeperking zelf aan minimumloon kan verdienen. Op basis van dit percentage wordt vervolgens de compensatie voor de werkgever berekend. Zodra de arbeidsdeskundigen van IJmond Werkt! hiertoe gecertificeerd zijn, kan IJmond Werkt! deze methode zonder verdere kosten in eigen beheer uitvoeren.

## **Artikel 16. Loonkostensubsidie**

In de Participatiewet is vastgelegd dat de doelgroep met een loonwaarde tussen 30% en 100% in aanmerking komt voor loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie wordt overgemaakt aan de werkgever voor de duur van het arbeidscontract en naar rato van de aanstelling. Het is dus van belang dat de werkgever elke wijziging daarin doorgeeft.

## **Artikel 17. Jobcoaching**

De doelgroep met een arbeidsbeperking kan in aanmerking komen voor jobcoaching bij aanvang en/of tijdens het verrichten van werk. Deze begeleiding is specifiek gericht op de persoon, die het werk verricht, en niet op de inhoud van het werk. IJmond Werkt! verzorgt de persoonlijke ondersteuning/ jobcoaching. De werkgever geeft de vakinhoudelijke begeleiding.

## **Artikel 18. No-riskpolis**

Om de werkgever te ontzorgen bij ziekte of uitval van zijn werknemer met een arbeidsbeperking, die werkt met loonkostensubsidie, komt hij in aanmerking voor loondoorbetaling op grond van de no risk polis. Het Rijk heeft gemeenten verplicht hierin gebruik te maken van de no risk polis van het UWV. Gemeenten vergoeden de kosten daarvan aan het UWV en geven door of hier een beroep op gedaan wordt. Vandaar dat werkgevers tijdig door moeten geven hier een beroep op te willen doen.

## **Artikel 19. Inkomstenvrijlating**

De inkomstenvrijlating wordt toegepast bij het aanvaarden van werk en van meer werk. Als iemand met een deeltijdbaan een aanvullende uitkering ontvangt en zijn arbeidsuren uitbreidt dan komt hij in aanmerking voor een inkomstenvrijlating over het gehele bedrag aan inkomsten uit arbeid. In het artikel is ten behoeve van de beoordeling op het recht op vrijlating opgenomen dat werk per definitie bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.