

# Toelichting

## Beleidsregels Re-integratie Participatiewet loaw loaz Vught 2015

In deze toelichting worden alleen die artikelen toegelicht die een verdere toelichting behoeven.

## **Hoofdstuk 2 Wettelijke Re-integratievoorzieningen**

### **Artikel 2.1 Gemeentelijke Low-riskpolis en No riskpolis**

Met de no-riskpolis zijn werkgevers die iemand uit de doelgroep aannemen gevrijwaard van de verplichting om loon door te betalen bij ziekte. De ervaring leert dat werkgevers hechten aan een no-riskpolis bij het in dienst nemen van werknemers uit deze doelgroep.

Het succes van de no-riskpolis schuilt er ook in dat deze snel na de ziekmelding wordt verwerkt en uitgekeerd aan de werkgever. UWV voert de no-riskpolis namens de gemeenten uit.

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b Participatiewet).

De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt in aanmerking komt voor de no-riskpolis.

VNG en UWV hebben besloten dat de No-Risk-Polis van UWV in 2015 in ieder geval ingezet wordt bij de zogenaamde Afspraakbanen (voorheen garantiebanen) die ontstaan uit het Sociaal Akkoord. Die zijn dan in ieder geval bedoeld voor personen die op 31-12-2014 nog op de wachtlijsten stonden van de Wsw en voor de personen die niet meer kunnen instromen in de Wajong.

### *No-riskpolis UWV en gemeentelijke Low-riskpolis*

De doelgroep van gemeenten waarvoor een No-riskpolis UWV gebruikt kan worden bij arbeidsbemiddeling is groter dan alleen maar de Afspraakbanen.

Gemeenten mogen in 2015 ook zelf een No-riskpolis creëren. Dit is geregeld in artikel 8 van de re-integratieverordening Participatiewet 2015. Hiermee wordt een gemeentelijke No-riskpolis in het leven geroepen die ingezet kan worden als uitkeringsgerechtigden werk aanvaarden. Immers, een No-riskpolis voor een werkgever is essentieel om de uitkeringsgerechtigde een dienstverband aan te bieden. Uitzonderd zijn de zogenaamde Afspraakbanen. Daarvoor geldt immers de No-riskpolis van UWV. Dit laatste is geregeld in lid 3.

Er zijn daarmee twee No-Risk-Polissen: die van UWV en die van de gemeente. Om het onderscheid qua naam duidelijker te maken (voor werkgevers) wordt bij de gemeentelijke polis gesproken over de Low-Risk-Polis.

#### *WSD en Low-riskpolis*

Met WSD is afgesproken (aanbod WSD) dat ze weliswaar gebruik willen maken van deze gemeentelijke polis, maar dat ze de loonkosten bij ziekte toch voor eigen rekening nemen. De polis wordt dan alleen gebruikt om vrijgesteld te worden voor de gedifferentieerde (werkgevers)premie Werkhervattingskas (Whk) (hoe meer ziektemeldingen hoe hoger de premie). De Low-riskpolis voorkomt dan premieverhoging. Immers, uitkeringsgerechtigden die aangemeld worden bij WSD, waarvoor loonkostensubsidie van toepassing is en ook een Low-riskpolis zullen eerst in dienst komen bij WSD om van daaruit gedetacheerd te worden.

### **Artikel 2.2. Participatievoorziening beschut werk**

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

#### *Stap 1: voorselectie*

Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In het tweede lid is bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen kunnen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

#### *Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

#### *Stap 3: besluit gemeente*

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige

totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

#### *Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'*

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

#### *Omvang beschut werk*

Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers.

Voor de uitvoering van re-integratietrajecten voor de huidige doelgroep WWB in 2014 en de instroom in voormalige Wsw en Wajong, gedeeltelijk arbeidsongeschikt, is voor 2015 een rijksbijdrage van

€ 311.264 beschikbaar gesteld. Ten opzichte van 2014 een hoger bedrag van € 52.950. Deze middelen worden ingezet voor begeleiding bij regulier en beschut werken.

### **Artikel 2.3 Loonkostensubsidie**

#### *Doelgroep:*

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep

loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 6, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet en het landelijke besluit loonkostensubsidie Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

*Instrument:*

Het instrument dat het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen is het instrument dat is vastgesteld door het regionale werkbedrijf van de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. Dit instrument zal voldoen aan de minimumeisen van het Besluit Loonkostensubsidie.

De planning van het regionale werkbedrijf in oprichting is dat er voor 1 januari 2016 een beslissing zal worden genomen over dit instrument. Op dit moment wordt er in de arbeidsmarktregio gebruik gemaakt van verschillende instrumenten.

Zolang er door het regionale werkbedrijf geen instrument is vastgesteld, maakt de gemeente tijdelijk gebruik van een instrument dat voldoet aan de eisen van het Besluit Loonkostensubsidie.

*Regionale afspraken inzake betaling loonkostensubsidie*

In het kader van harmonisering van instrumenten is op schaal van de regio Noordoost-Brabant een werkwijze afgesproken t.a.v. betaling van loonkostensubsidie:

- Toekenning: de toekenning van loonkostensubsidie vindt middels een beschikking plaats. Hieraan ligt de arbeidsovereenkomst en de loonwaardemeting ten grondslag.
- Betaalfrequentie: er is sprake van maandelijks betaling.
- Betaalmoment: 2015 is overgangsjaar. Vanaf 2016 wordt loonkostensubsidie halverwege de maand betaald waar de loonkostensubsidie betrekking op heeft. Bijvoorbeeld: de loonkostensubsidie over maart wordt medio maart betaald.
- Controle: er worden geen loonstroken opgevraagd voor de betaling. Eventuele controle kan via Suwinet gebeuren.
- Controle op rechtmatigheid: alleen de werkgevergerelateerde controle wordt geharmoniseerd. Middels de toekenningsbeschikking van de loonkostensubsidie wordt de werkgever verzocht wijzigingen schriftelijk door te geven. De terugvorderingsmogelijkheid is als zinsnede opgenomen.

De werkgever wordt niet belast met het aanleveren van bewijsstukken achteraf. Suwinet biedt voldoende mogelijkheden om vast te stellen dat de werkgever loon heeft betaald. Alleen bij afwijkingen wordt een nader onderzoek ingesteld.

## **Hoofdstuk 3 Regionale voorzieningen**

### **Artikel 3.1 Werkervaring**

Het college kan een werkervaringsplaats inzetten. 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.

Werkstage (lees: werkervaringsplaats) is volgens de Hoge Raad overwegend gericht op uitbreiden van kennis en ervaring.

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 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 drie 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. Op de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Op de derde plaats kan de werkervaringsplaats ook tot doel hebben om te komen tot een diagnose op de werkvloer. De periode om dit laatste doel te bereiken is 3 maanden.

#### *Schriftelijke overeenkomst*

In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

### **Artikel 3.2. Proefplaatsing**

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

### **Artikel 3.3. Detachering en uitzenden**

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vorm gegeven 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 detacheringbureau 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.

## **Hoofdstuk 4 Overige (niet-limitatieve) lokaal geregelde voorzieningen**

### **Artikel 4.1 Verdiepend diagnose-onderzoek**

#### *Doelgroep:*

Het college heeft de mogelijkheid uitkeringsgerechtigde een diagnose-onderzoek aan te bieden. Het gaat dan om uitkeringsgerechtigden met een onduidelijk profiel of onduidelijke competenties voor werk, een onrealistisch zelfbeeld of een onrealistische beroepswens die belemmerend werkt voor (het re-integratietraject naar) werk.

#### *Doel:*

De gemeente Vught doet in principe zelf de diagnose. Daar waar nodig wordt aanvullend onderzoek ingekocht. Met een aanvullend onderzoek wil de gemeente Vught het volgende in kaart brengen:

- het al dan niet in staat zijn tot arbeidsparticipatie of deelname aan een re-integratietraject door de cliënt;
- inzicht in de belemmeringen en de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om te komen tot succesvolle resultaten;
- inzicht in kansrijke werkrichtingen en –soorten voor de cliënt;
- duidelijkheid m.b.t. in te zetten instrumenten en/of vervolgstappen om uitstroom uit de uitkering mogelijk te maken.

Dit is het startpunt van het traject. In samenspraak met de klantmanager wordt op individueel niveau bekeken op welke aspecten de cliënt specifiek gediagnosticeerd dient te worden.

Het onderzoek wordt afgesloten met een adviesrapport waarin de resultaten van het onderzoek worden vertaald in minimaal een beargumenteerd antwoord op de volgende vragen:

- Kan de klant werken / participeren?
- Wat zijn de eventuele mogelijkheden en belemmeringen om te werken?
- Welke werksoorten hebben de meeste kans van slagen?
- Welke instrumenten moeten worden ingezet om te komen tot een succesvol traject/bemiddeling?

#### **Artikel 4.2 Arbeidsdeskundig/ medisch/ (arbeids)psychologisch onderzoek**

##### *Doelgroep:*

Het college kan een arbeidsdeskundig, medisch en/of (arbeids)psychologisch onderzoek inzetten bij uitkeringsgerechtigden met belastbaarheidsklachten, waarbij niet duidelijk is of, en zo ja op welke wijze en in welke mate de klachten de arbeidsre-integratie beïnvloeden.

##### *Doel:*

Met een arbeidsdeskundig onderzoek wil de gemeente Vught in kaart brengen:

- wat de belastbaarheid en arbeidsmogelijkheden en -beperkingen van een klant zijn op arbeidsdeskundig vlak;
- in hoeverre dit het re-integreren van een klant beïnvloedt;
- wat eventueel noodzakelijke (werk)aanpassingen/aandachtspunten en de daaruit voortvloeiende noodzakelijke aandachtspunten/voorwaarden zijn in een re-integratietraject.

Het onderzoek wordt afgesloten met een adviesrapport waarin de resultaten van het onderzoek gemotiveerd worden vertaald in minimaal:

- een beschrijving van de arbeidsmogelijkheden, belastbaarheid en beperkingen/belemmeringen (aard, vorm en ernst) vanuit arbeidsdeskundig perspectief;
- de consequenties hiervan op het functioneren en het verloop van de beperkingen/belemmeringen;
- of de klant – ondanks zijn beperkingen/belemmeringen – in staat is deel te nemen aan een traject richting werk of participatie.

Indien de klant in staat is tot een traject richting werk of participatie:

- de eventueel noodzakelijke (werk)aanpassingen/aandachtspunten;
- de daaruit voortvloeiende noodzakelijke aandachtspunten in een re-integratietraject of in de voorwaarden voor werk of participatie;
- relevante hulpmiddelen en subsidies op grond van sociale verzekeringen.

Met een medisch onderzoek wil de gemeente Vught in kaart brengen:

- wat de belastbaarheid en arbeidsmogelijkheden en –beperkingen van een klant zijn op medisch vlak (de gezondheidssituatie);
- in hoeverre dit het re-integreren van een klant beïnvloedt.

Het onderzoek wordt afgesloten met een adviesrapport waarin de resultaten van het onderzoek gemotiveerd worden vertaald in minimaal:

- een beschrijving van de arbeidsmogelijkheden, belastbaarheid en beperkingen/belemmeringen (aard, vorm en ernst) vanuit arbeidsdeskundig perspectief;
- de consequenties hiervan op het functioneren en het verloop van de beperkingen/belemmeringen;
- of de klant – ondanks zijn beperkingen/belemmeringen – in staat is deel te nemen aan een traject richting werk of participatie.

Met een (arbeids)psychologisch onderzoek wil de gemeente Vught in kaart brengen:

- wat de belastbaarheid en arbeidsmogelijkheden en –beperkingen van een klant zijn op (arbeids)psychologisch vlak;
- in hoeverre dit het re-integreren van een klant beïnvloedt;
- wat eventueel noodzakelijke (werk)aanpassingen/aandachtspunten en de daaruit voortvloeiende noodzakelijke aandachtspunten/voorwaarden zijn in een re-integratietraject.

Het onderzoek wordt afgesloten met een adviesrapport waarin de resultaten van het onderzoek gemotiveerd worden vertaald in minimaal:

- een beschrijving van de arbeidsmogelijkheden, belastbaarheid en beperkingen/belemmeringen (aard, vorm en ernst) vanuit (arbeids)psychologisch perspectief;
- de consequenties hiervan op het functioneren en het verloop van de beperkingen / belemmeringen;
- of de klant – ondanks zijn beperkingen/belemmeringen – in staat is deel te nemen aan een traject richting werk of participatie.

Indien de klant in staat is tot een traject richting werk of participatie:

- de eventueel noodzakelijke (werk)aanpassingen/aandachtspunten;
- de daaruit voortvloeiende noodzakelijke aandachtspunten in een re-integratietraject of in de voorwaarden voor werk of participatie;
- relevante hulpmiddelen en subsidies op grond van sociale verzekeringen.
- welke psychische beperkingen/belemmeringen een klant heeft;
- in hoeverre deze beperkingen/belemmeringen het re-integreren van de klant beïnvloeden.

Ook is het voor het college mogelijk om een combinatieonderzoek in te stellen. Dit onderzoek is een combinatie van twee van onderstaande onderzoeken:

- medisch onderzoek;
- (arbeids)psychologisch onderzoek;
- arbeidsdeskundig onderzoek.

Met een combinatie onderzoek wil de gemeente Vught in kaart brengen:

- wat de belastbaarheid en arbeidsmogelijkheden en -beperkingen de cliënt zijn op medisch, psychisch en/of arbeidsdeskundig vlak;
- in hoeverre dit het re-integreren van een cliënt beïnvloedt;



- wat eventueel noodzakelijke (werk)aanpassingen /aandachtspunten en de daaruit voortvloeiende noodzakelijke aandachtspunten of voorwaarden zijn in een re-integratietraject;
- wat de arbeidsmogelijkheden en beperkingen zijn van een cliënt.

Het onderzoek wordt afgesloten met een adviesrapport waarin de resultaten van het onderzoek gemotiveerd worden vertaald in de minimale eisen genoemd in de bovenstaande onderzoeken (afhankelijk van de uitgevoerde onderzoeken).

### **Artikel 4.3 Sociale activering**

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling.

#### *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 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.

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*

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.

#### *Doel*

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.)

Het college stemt de duur van de activiteiten af op de persoon. Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van de 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 4.4. Opheffen van psychosociale belemmeringen**

##### *Doelgroep:*

Het college heeft de mogelijkheid een uitkeringsgerechtigde die nog niet naar werk bemiddeld kan worden, een traject aan te bieden. Het moet gaan uitkeringsgerechtigden bij wie (psycho)sociale belemmeringen in de weg staan. Eerst moeten (psycho)sociale problemen opgelost worden, voordat zij werknemersvaardigheden op kunnen doen en kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

##### *Doel:*

Het inzetten van dit traject kan meerdere doelen hebben:

- het wegnemen van de (psycho)sociale belemmeringen die (arbeids)participatie in de weg staan;
- klant is na het doorlopen van dit traject in staat om bemiddeld te worden naar regulier- of vrijwilligerswerk en/of start met een re-integratietraject.

De klant neemt minimaal 16 uur per week deel aan het traject. Indien mogelijk wordt dit aantal uren uitgebreid. Het traject wordt afgesloten met een eindrapportage.

#### **Artikel 4.5 Scholing**

Bij de re-integratie van bijstandsgerechtigden dient de kortste weg naar duurzame arbeid voorop te staan. Scholing kan hierbij een passend re-integratie-instrument vormen. Bij de beoordeling van de vraag of scholing als re-integratie-instrument dient te worden ingezet, verdient het aanbeveling dat de klantmanager namens het college hierover overleg pleegt met het reïntegratiebedrijf dat betrokken is bij de verwezenlijking van het traject.

##### *Noodzaak:*

Scholing moet plaatsvinden in het kader van een traject. De beoordeling van de noodzaak van het volgen van scholing dient te allen tijde plaats te vinden. Daarbij dient te worden uitgegaan van de kortste weg naar duurzame arbeid.

Bij de beoordeling dient naast de toets of er sprake is van scholing en of deze als een noodzakelijke voorziening kan worden aangemerkt in het kader van het doel van het traject (de zogenaamde object-toets), tevens onderzocht te worden of in het specifieke geval van een belanghebbende scholing noodzakelijk is (de zogenaamde subject-toets). Alvorens scholing wordt opgenomen in een trajectplan, moet de klantmanager deze beoordeling te maken. Ingeval een belanghebbende op eigen initiatief met een verzoek om een bepaalde scholing komt, vindt dezelfde beoordeling plaats.

Centraal staat of de scholing bijdraagt aan de kortste weg naar duurzame arbeid. Daarnaast zal rekening worden gehouden met het arbeids- en opleidingsverleden van belanghebbende en met diens werkloosheidsduur. Op basis van deze criteria dient een duidelijke belangenafweging plaats te vinden. Een alles-of-niets-redenering in de zin van dat scholing in beginsel sowieso niet noodzakelijk is omdat een belanghebbende te alle tijde nog productiewerk kan gaan doen, snijdt rechtens geen hout evenmin als de stelling dat scholing eigenlijk altijd noodzakelijk is omdat scholing bijdraagt aan een verdieping van de kennis en vaardigheden van een belanghebbende. Gelet op de kortste weg naar duurzame arbeid dient gemotiveerd te worden op welke wijze scholing direct aan de verwezenlijking van dit doel bijdraagt waarbij de duurzaamheid van de te verwerven arbeid voorop staat.

Bij de keuze van de scholing geldt dat de klantmanager de voor de belanghebbende meest geschikte en doeltreffende opleiding voorstelt. Bovendien zijn de kosten van de scholing van belang. Bij meerdere mogelijkheden zal voor de goedkoopste optie worden gekozen. Ook dit criterium vooronderstelt dat de klantmanager een belangenafweging maakt. Denkbaar is immers dat de goedkoopste opleiding tegelijkertijd niet de meest adequate opleiding behoeft te zijn voor een belanghebbende; omgekeerd de meest adequate opleiding zal veelal niet de meest goedkope opleiding zijn. Ook voor deze belangenafweging geldt dat uiteindelijk beslissend dient te zijn de kortste weg naar duurzame arbeid in samenhang met het gestelde doel binnen het trajectplan voor een belanghebbende. De scholing die daar adequaat en ook kostentechnisch het beste inpast, dient gevolgd te worden. Daarnaast is bepaald dat de duur van de scholing maximaal één twee mag bedragen. Deze duurbepaling is noodzakelijk omdat scholing ook daadwerkelijk dient bij te dragen aan een snelle arbeidsinschakeling.

#### *Niet noodzakelijke scholing:*

Met lid 6 is beoogd om de discussie over noodzakelijke of niet-noodzakelijke scholing te begrenzen. Dit in de lid genoemde scholingsopleidingen worden in ieder geval als niet-noodzakelijk aangemerkt. Onder Voortgezet Onderwijs worden vmbo, havo en vwo verstaan alsmede vergelijkbare algemeen vormende opleidingen. Tot het Hoger Onderwijs behoren het Wetenschappelijk Onderwijs, het Hoger Beroepsonderwijs en de Open Universiteit. Voor het Hoger Onderwijs is een uitzondering gemaakt als het een, naar het oordeel van het college, specifiek op werkloosheidsbestrijding gericht project betreft.

Voor de uitvoeringspraktijk betekent dit dat bij de beoordeling van de noodzakelijkheid van de scholing niet alleen onderzoek dient plaats te vinden op basis van de in dit artikel genoemde (uitsluitings)criteria.

Met betrekking tot scholingen die gericht zijn op zelfstandig ondernemen geldt dat deze zijn uitgesloten omdat hiervoor de financiële mogelijkheden op grond van het Bijstandsbesluit zelfstandigen (het Bbz) onderzocht dienen te worden. Het Bbz geldt in die zin als een passende en toereikende voorliggende voorziening.

#### *Vergoedingen:*

De leden 8 en 9 maken duidelijk welke de kosten in verband met scholing voor vergoeding in aanmerking komen. Als er een voorliggende voorziening is worden de kosten niet vergoed. Wanneer een belanghebbende gaat deelnemen aan een scholingstraject en hiervoor algemene kosten maakt, zoals reiskosten, dan wordt voor de beoordeling van de vraag of deze algemene kosten vergoed worden verwezen naar hoofdstuk 5 Re-integratievergoedingen.

#### **Artikel 4.6 Jobcoaching**

Het college heeft de mogelijkheid om aan een uitkeringsgerechtigde een jobcoach toe te kennen. Het moet gaan om personen die (betaald) werk gaan verrichten en/of een proefplaatsing verricht of gaat verrichten. Er is in elk geval concreet zicht op betaald werk/proefplaatsing.

Bij deze klanten is er sprake van persoonlijke belemmeringen als gevolg van in de persoon gelegen beperkingen. Een jobcoach ondersteunt op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de

werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

## **Hoofdstuk 5 Re-integratievergoedingen**

Noodzakelijke onkosten zijn de kosten die men moet maken om aan een met de gemeente overeengekomen arbeidsinschakelings- of zorgtraject te kunnen deelnemen. Dat kan variëren van bijvoorbeeld reiskosten tot kosten voor kinderopvang of speciale werkkleding.

In artikel 5.1 lid 1 gaat het om zowel uitkeringsgerechtigden als niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-gerechtigden die een arbeidsinschakelingstraject volgen. In het tweede lid gaat het om uitkeringsgerechtigden die een zorgtraject volgen.

Onkosten worden alleen vergoed als de belanghebbende geen beroep kan doen op een voorliggende voorziening. Bij kinderopvang bijvoorbeeld, zal men eerst moeten nagaan of deze via de Wet Kinderopvang geregeld kan worden.

Verder is een voorwaarde dat het college de kosten als noodzakelijk beschouwt. Dit om te voorkomen dat belanghebbenden buitenproportioneel hoge onkosten dan wel niet direct met het traject verband houdende kosten vergoed willen krijgen.

In artikel 5.2 is de hoogte van de vergoeding geregeld. Voor uitkeringsgerechtigden is die gelijk aan de onkosten die gemaakt zijn. Niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-gerechtigden komen alleen in aanmerking voor een onkostenvergoeding als ze door de kosten die het volgen van een arbeidsinschakelingstraject onder de voor hen geldende bijstandsnorm zouden zakken. Het derde lid is specifiek gewijd aan de vergoeding van reiskosten.

Artikel 5.3 betreft de procedure. In veel gevallen zal de vergoeding van onkosten direct kunnen worden meegenomen in het trajectplan en de bijbehorende beschikking waarin voorzieningen worden toegekend. Het kan echter voorkomen dat er onkosten tijdens een traject ontstaan of om een andere reden niet zijn opgenomen in trajectplan en beschikking. In die gevallen dient de belanghebbende een aanvraag in te dienen. De belanghebbende krijgt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen acht weken bericht over welke onkosten in welke mate voor vergoeding in aanmerking komen.

## **Hoofdstuk 6 Premies in verband met werkaanvaarding**

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. De premie wordt toegekend in de 7e maand na indiensttreding. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). Het college kiest ervoor dat men er eens in de vijf jaar voor in aanmerking kan komen. Voor personen jonger dan 27 jaar is deze premie vrijgelaten (artikel 31, zevende lid, van de Participatiewet).

De premie is bedoeld als extra stimulans voor personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het betreft zowel gesubsidieerd als niet-gesubsidieerd werk.

Op grond van het derde lid kan het college echter besluiten een premie in verband met het aanvaarden en behouden van deeltijdarbeid toe te kennen. Deze premie wordt alleen verstrekt als betrokkene niet méér uren kán werken, dus als volledige uitstroom uitgesloten is. Dit moet blijken uit het feit dat betrokkene geheel of gedeeltelijk ontheven is van de arbeidsverplichting. Indien iemand gedeeltelijk is ontheven dient het college vast te stellen en in het trajectplan vast te leggen wat het maximaal haalbare aantal uren is dat iemand in staat is te werken. Slaagt betrokkene er in om voor dat aantal uren (of meer) regulier betaald werk te aanvaarden dan kan hij in aanmerking komen voor een premie.

Omdat het niet alleen gaat om het verkrijgen van het werk maar ook om het behouden daarvan, is een termijn gesteld van zes maanden dat men gewerkt moet hebben alvorens de premie kan worden aangevraagd.

Nadat de termijn van zes maanden is verstreken kan men de premie aanvragen. Dat moet wel binnen drie maanden na het verstrijken van die zes maanden gebeuren. Het later aanvragen van de premie is niet gewenst omdat het oorzakelijk verband tussen de aanvaarding en behouden van het werk en het toekennen van de premie verloren gaat. Overigens ligt de verantwoordelijkheid voor het aanvragen van de premie bij de aanvrager.

In artikel 6.1 staat dat de aanvrager gebruik moet maken van een door de gemeente verstrekt formulier. Om de periode van zes maanden te kunnen verifiëren dient de aanvraag vergezeld te zijn van een werkgeversverklaring.

In artikel 6.3 is de hoogte van de premie vastgelegd op € 500 netto. De premie is onbelast en wordt in een keer uitbetaald. Het aantal uren dat iemand werkt is niet van invloed op de hoogte van de premie. Op grond van artikel 6.4 kan de premie ten hoogste eens in de vijf jaar worden toegekend. De premie is uitdrukkelijk niet bedoeld als inkomensondersteunende maatregel maar als een incentive. Indien een dergelijke beloning vaker bij dezelfde persoon wordt toegepast, dan verliest de incentive aan kracht.

## **Hoofdstuk 7 Premie in loonkosten**

Het college kiest er nadrukkelijk voor om de ondersteuning in het loon dat een werkgever verschuldigd is aan een uitkeringsgerechtigde die hij in dienst neemt, in de vorm van een premie aan de uitkeringsgerechtigde te verstrekken in plaats van een loonkostensubsidie aan de werkgever om de volgende redenen:

Het uitgangspunt "Wie betaalt, bepaalt". Door de ondersteuning in de loonkosten die een werkgever maakt voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde, aan te bieden als een premie die aan een uitkeringsgerechtigde verstrekt wordt, behoudt deze wijze van financiële ondersteuning de vorm van een re-integratievoorziening Participatiewet én behoudt het college maximaal de ruimte om hieraan alle voorwaarden te verbinden die zij noodzakelijk acht voor een gerichte inzet van dit instrument, waaronder begrepen de bevoegdheid om hierover beleidsregels vast te stellen (waarin o.a. opgenomen de medewerkingsverplichting van de klant om in te stemmen met directe doorbetaling aan de werkgever).

Het uitgangspunt "een werkgever-vriendelijke uitvoering van re-integratievoorziening draagt bij aan het succes van de re-integratie". Door de vorm van een premie aan een uitkeringsgerechtigde zijn er voor een werkgever niet of nauwelijks administratieve lasten bij het in-dienst-nemen van een uitkeringsgerechtigde. Het college is namelijk volledig verantwoordelijk om de exacte voorwaarden uit te schrijven in een trajectplan of een arbeidsovereenkomst, mede in overleg met de werkgever. Deze duidelijke rolverdeling biedt een werkgever ook een belangrijk stuk zekerheid dat bij mogelijke problemen in het traject te allen tijde de klantmanager geraadpleegd kan worden.

Het uitgangspunt "re-integratie is maatwerk". Dit uitgangspunt volgt uit artikel 10, eerste lid van de Participatiewet waarin is bepaald dat een uitkeringsgerechtigde een aanspraak heeft op ondersteuning bij zijn re-integratie naar de arbeidsmarkt. Hieruit volgt dat het college bij de re-integratie van een uitkeringsgerechtigde een onderbouwde en gemotiveerde belangenafweging moet maken, welk re-integratie-instrument het meest adequaat en passend is in de concrete situatie van de klant en dat maatwerk hierbij leidend moet zijn.

Om dit maatwerk te kunnen realiseren, heeft de wetgever ervoor gekozen om het college een ruime beoordelingsvrijheid toe te kennen bij de beoordeling van de noodzaak, welke re-integratievoorziening het meest passend is in de situatie van de klant. Hierdoor kan het college binnen zowel de kaders van haar beleidsmatig als haar financieel beleid, een gerichte wijze van ondersteuning aanbieden bij de re-integratie van een uitkeringsgerechtigde.

Om deze reden heeft het college er voor gekozen om de financiële ondersteuning in de loonkosten van een werkgever die een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt, juridisch "op te tuigen" als een re-integratievoorziening voor de uitkeringsgerechtigde.

Anders gezegd, bij de vorm voor een subsidie aan de werkgever in de loonkosten is de ruimte voor maatwerk, zoals het college dat voor ogen heeft, beperkter. De reden dat het beperkter is, hangt hiermee samen dat een werkgever dan de premie zou kunnen aanvragen en er extra regels moeten komen om de premie te kunnen weigeren. Blijven we echter binnen de nu geldende regels en koppelen we alle re-integratiemiddelen aan de bijstandsgerechtigde, zijn er nauwelijks aanvullende (beleids)regels nodig, waardoor wij meer ruimte behouden om maatwerk te leveren.

### *Doel:*

Doel van de premie in loonkosten is het sneller en makkelijker aan werk te helpen van:

- uitkeringsgerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt die minder productief zijn;
- uitkeringsgerechtigden waarvoor werkgevers (door een gebrek aan werkervaring) huiverig zijn deze in dienst te nemen vanwege de extra financiële risico's.

Door de premie in de loonkosten worden financiële risico's tijdelijk gecompenseerd. Uitgangspunt is, dat belanghebbende aanvullende vaardigheden en werkervaring kan opdoen, zodat de afstand tot de arbeidsmarkt aan het eind van de premieperiode is verdwenen.

Het college ziet de inzet van "premie in loonkosten" vooral als een uitstroom-instrument. De klantmanager kan de hoogte en de duur van de premie nader bepalen op basis van maatwerk.

### *Afwegingscriteria:*

Het doel van de afwegingscriteria is om de klantmanager maatstaven te geven voor de beoordeling tussen de verschillende instrumenten. Leidend hierbij zijn de criteria die gelden voor de beoordeling van alle re-integratievoorziening, zoals beschreven in de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2015.

De criteria zijn enerzijds ruim geformuleerd om de klantmanager in de praktijk beoordelingsruimte te geven waardoor hij/zij in staat is om maatwerk te leveren. Anderzijds wordt van de klantmanager verwacht dat die ook een gerichte afweging kan maken ten opzichte van andere re-integratievoorzieningen en een gerichte motivering kan maken met het oog op de voor belanghebbende bepaalde algemeen geaccepteerde arbeid.

Om deze reden is nadrukkelijk als extra criterium benoemd dat door de inzet van een premie in de loonkosten, een uitkeringsgerechtigde bij een werkgever gerichte werkervaring kan opdoen in verband met de voor hem/haar geldende algemeen geaccepteerde arbeid of een snellere plaatsing op de reguliere arbeidsmarkt kan realiseren.

Met deze nadrukkelijke eis van een gerichte inzet van de premie in loonkosten, beoogt het college de duurzaamheid van de te verwerven werkervaring en het verwerven van algemeen geaccepteerde arbeid te stimuleren. Tegelijkertijd is de doelgroep van uitkeringsgerechtigden voor wie de premie in loonkosten een geslaagd re-integratie-instrument kan zijn, zó ruim geformuleerd dat zowel kansrijke uitkeringsgerechtigden als wat minder kansrijke uitkeringsgerechtigden ervoor in aanmerking komen. Voor de minder kansrijke groep uitkeringsgerechtigden kan naast de premie in de loonkosten ook gekozen worden voor bijvoorbeeld tijdelijke begeleiding op de werkplek.

### Ondergrens

Als ondergrens bij de inzet van de premie in loonkosten als uitstroominstrument is aangegeven dat er geen sprake moet zijn van een blijvende verdringing van reguliere arbeid. In verband hiermee is in het tweede lid als aanvullende noodzakelijke toekenningsvoorwaarde (en dus ook als weigeringsgrond) beschreven dat een premie in loonkosten alleen wordt verstrekt wanneer dit, naar het oordeel van het college, de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord beïnvloedt en indien geen verdringing van regulier of gesubsidieerd werk plaatsvindt.

Het doel van dit artikellid is om te voorkomen dat er oneigenlijk gebruik plaats vindt van de premie in loonkosten waarbij de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid voorop komt te staan

zonder dat het college een duidelijk beeld heeft over de duurzaamheid van de verworven voor de uitkeringsgerechtigde. Ten einde deze beoordeling mogelijk te maken is het daarom van belang dat een klantmanager een goed en concreet beeld heeft van het (leer)doel van het opdoen van de werkervaring alsmede van de middelen die de werkgever zal inzetten om de belanghebbende naar duurzame arbeid te begeleiden en/of van de werkzaamheden die de belanghebbende gaat verrichten.

#### Procedurele voorwaarde

In dit lid is een andere harde procedurele randvoorwaarde en dus weigeringsgrond bepaald, namelijk dat alvorens aan een uitkeringsgerechtigde een premie in de loonkosten kan worden toegekend, een arbeidsovereenkomst of een trajectplan tussen college en de werkgever nadrukkelijk moet zijn goed gekeurd door of namens het college. In artikel 5, derde lid van deze beleidsregels is bepaald dat de bevoegdheid om "namens het college" hierover te beslissen nadrukkelijk is overgelaten aan de operationeel manager Arbeid en Inkomen & Wegwijs dan wel het Hoofd Samenlevingszaken.

#### *Duur en hoogte*

Leidend voor de duur van de premie in loonkosten is de duur van de arbeidsovereenkomst met een minimum van zes maanden, zoals bepaald in artikel 2, derde lid van deze beleidsregels, en een maximum van in beginsel 1 jaar, behoudens de verlengingsbevoegdheid als bepaald in het tweede lid.

Mocht de premie voor een langere duur dan 1 jaar worden ingezet, dan vindt er tussen het college en de werkgever een evaluatie plaats over de criteria, zoals bepaald in artikel 2 van deze beleidsregels. Kort samengevat zou je kunnen stellen dat deze evaluatie gericht moeten zijn op de vraag of de inzet van de premie in de loonkosten op gerichte en controleerbare wijze heeft bijgedragen aan het doel waarvoor het is ingezet.

Op basis van de resultaten van deze evaluatie kunnen de werkgever en het college besluiten tot verlenging van de duur van de subsidie met een periode van maximaal 1 jaar. Wanneer beide partijen of het college dat zinvol acht, kan het college een zgn. "loonwaarde-advies" inwinnen. Dit is niet verplicht wanneer uit de concrete situatie voldoende een reëel beeld verkregen kan worden van de arbeidsproductiviteit van de werknemer.

De hoogte van de premie in loonkosten wordt in beginsel al individualiserend vastgesteld in overleg met de werkgever binnen de kaders van de Wet Minimumloon en de algemene criteria die gelden voor de inzet van re-integratievoorzieningen, zoals bepaald in de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2015. Vanzelf spreekt dat de hoogte van de premie voorts is afgeleid van de mate waarin een wel of niet een voltijds dienstverband wordt aangegaan.

#### *Uitsluitings-, herzienings- en beëindigingsgronden*

Door allerlei omstandigheden, wel of niet gelegen in de risicosfeer van de belanghebbende, is het denkbaar dat een werkgever kan besluiten tot wijziging van het aantal uren van het dienstverband of de duur ervan of zelfs tot beëindiging ervan. Wanneer een dergelijke wijziging zich voordoet, herzien Burgemeester en wethouders naar evenredigheid de duur van de premie in loonkosten.

Ten opzichte van de werkgever geldt een belangrijke grens, namelijk dat de betreffende wijziging nimmer kan leiden tot de verstrekking van extra premie in loonkosten.



Zo de werkgever het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen, volgt hieruit logisch dat de werkgever niet langer aanspraak heeft op loonsubsidie die betrekking heeft op de periode dat de uitkeringsgerechtigde niet in dienst is bij de werkgever. Dit is nadrukkelijk vastgelegd in artikel 7.4, eerste lid van deze beleidsregels.

Wanneer een werkgever het voornemen heeft tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van omstandigheden die liggen in de risicosfeer van de uitkeringsgerechtigde, dan kan het college aan werkgever voorzieningen aanbieden ter behoud van het dienstverband. Hierbij kan bij voorbeeld gedacht worden aan extra begeleiding of gerichte scholing. Het doel van deze voorziening is te voorkomen dat een uitkeringsgerechtigde opnieuw financieel afhankelijk wordt van een uitkering.

Spiegelbeeld van het derde lid is dat er feiten en omstandigheden aanwezig zijn waaruit blijkt dat de werkgever niet of niet langer de gemaakte afspraken binnen de arbeidsovereenkomst of het trajectplan nakomt. In dat geval heeft het college de bevoegdheid om eenzijdig de premie in de loonkosten te beëindigen nu inzet van deze re-integratievoorziening niet langer meer bijdraagt aan het gestelde doel. Omdat dit een ingrijpende bevoegdheid is, is in dit lid tevens bepaald dat het college wel eerst over deze situatie overleg heeft met de werkgever.

#### *Aanvullende procedurele voorwaarden*

In artikel 7.5 worden enkele aanvullende, meer of minder noodzakelijke, procedurele randvoorwaarden gesteld. Zo is in het eerste lid bepaald dat het college ondersteuning biedt bij de totstandkoming van het trajectplan en/of de arbeidsovereenkomst waarin de premie in de loonkosten is opgenomen.

Om de rechtszekerheid in de relatie tussen de uitkeringsgerechtigde, het college en de werkgever te bevorderen alsmede om een duidelijke rechtmatigheidscontrole op de inzet van de premie in de loonkosten te bevorderen, heeft het college ervoor gekozen om de precieze voorwaarden te bepalen waaraan de arbeidsovereenkomst of het trajectplan moet voldoen, alvorens aan deze overeenkomst of het trajectplan goedkeuring wordt verleend.

Een dergelijke concrete invulling van de voorwaarden in de arbeidsovereenkomst of het trajectplan, acht het college noodzakelijk om zo het doel van de inzet van de premie in de loonkosten te borgen alsmede om oneigenlijke inzet van deze re-integratievoorziening te voorkomen. Het zojuist genoemde afbreukrisico is in tijden van financiële crisis, zoals thans het geval is, meer dan aanwezig omdat er werkgevers kunnen zijn die het beeld kunnen opvatten "dat er bij de gemeente geld te halen valt". Door deze verscherpte toets naast de inhoudelijke toetscriteria van artikel 7.2 van deze beleidsregels, wordt een voldoende basis geboden om deze soort werkgevers te kunnen weerstaan.

De goedkeuringsbevoegdheid ligt bij het college zelf doch kan ook namens het college worden uitgeoefend door uitsluitend de afdelingsmanager Publiekszaken of Samenlevingszaken. Voor deze exclusieve bevoegdheidstoedeling is gekozen om zicht te houden op de gevolgen van de verlening van loonkostensubsidie voor het totale re-integratiebudget.

Aansluitend op artikel 7.5, tweede lid van deze beleidsregels bepaalt het vierde lid dat alvorens de verplichting tot betaling van loonkostensubsidie voor het college ingaat, de uitkeringsgerechtigde de

aanvraag voor de subsidie in beginsel wel vóór aanvang van het dienstverband moet hebben aangevraagd.

Niet-nakoming van deze voorwaarde is geen fataal verzuim omdat het denkbaar is dat op de aanvraag later positief besloten kan worden met terugwerkende kracht tot een zekere datum. In verband met de rechtszekerheid wordt evenwel aanbevolen dat zoveel mogelijk de hoofdregel wordt toegepast, te weten, eerst vaststelling van een duidelijke arbeidsovereenkomst of een trajectplan conform de eisen van artikel 7.5, tweede lid van deze beleidsregels, daarna goedkeuring ervan door of namens het college en daarna pas het besluit tot feitelijke uitvoering van de overeenkomst of het trajectplan.

Dit neemt niet weg dat wanneer partijen desondanks besluiten om op voorhand al over te gaan tot tewerkstelling, dit evenwel nadrukkelijk niet inhoudt dat er een automatisch recht ontstaat voor een premie in de loonkosten.

In het verlengde van het vierde lid is bepaald dat ook de werkgever daadwerkelijk moet hebben ingestemd met de arbeidsovereenkomst alvorens een premie in de loonkosten wordt uitbetaald. Anders gezegd, voor college en werkgever vloeien slechts verplichtingen voort uit de overeenkomst mits deze ook daadwerkelijk vanaf een bepaalde datum van kracht is geworden blijkens goedkeuring van de arbeidsovereenkomst of het trajectplan door het college én een handeling van de werkgever waaruit zijn instemming hiermee blijkt.

Omdat de premie in de loonkosten een re-integratievoorziening is ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde, zou het beeld kunnen ontstaan dat betaling van de premie ook slechts aan de uitkeringsgerechtigde zou kunnen plaatsvinden. Dit is een onjuiste opvatting. Immers, uit het algemeen deel van deze toelichting is reeds gebleken dat de juridische vorm van een premie als wijze van ondersteuning van een werkgever in zijn loonkosten wanneer die een arbeidsovereenkomst met een uitkeringsgerechtigde aangaat, niet afdoet aan het feit dat deze wijze van financiële ondersteuning rechtens gelijk gesteld wordt met een subsidie, zie artikel 4:21 van de Awb. Hieruit volgt logisch dat het college in deze beleidsregel ook de instemmingsverplichting opneemt van de uitkeringsgerechtigde dat de betaling van de premie rechtstreeks plaats vindt aan de werkgever. Dit wordt nog eens bevestigd in de harde voorwaarde in de arbeidsovereenkomst of het trajectplan, conform artikel 5, tweede lid sub d, dat de uitkeringsgerechtigde door ondertekening van de arbeidsovereenkomst ook ermee instemt dat het college de premie in de loonkosten rechtstreeks betaalbaar stelt aan de werkgever.