

## Toelichting Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Ioaw Ioaz Vught 2018

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

### Hoofdstuk 2 Wettelijke Re-integratievoorzieningen

#### Artikel 2.1 Loonkostensubsidie

*Instrument:*

Voor de meting wordt gebruikt gemaakt van Matchcare.

#### Artikel 2.2 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 3 Regionale voorzieningen

#### Artikel 3.1 Werkervaringsplaats

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.

#### *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. Traject omgaan met 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.

## **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.