

Beleidsregels Participatie Ferm Werk 2017

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

De begripsomschrijvingen van de Participatiewet alsmede van de Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk zijn in deze beleidsregels van overeenkomstige toepassing.

Voor het overige wordt verstaan onder:

- a. re-integratietraject: de aaneenschakeling van re-integratie instrumenten, welke met de cliënt zijn overeengekomen, dan wel door het dagelijks bestuur aan de cliënt zijn opgelegd ter bevordering van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
- b. Plan van Aanpak: document waarin de wederzijdse afspraken ten aanzien van in te zetten ondersteuning en voorzieningen in het re-integratietraject zijn vastgelegd;
- c. arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Met een arbeidsovereenkomst wordt gelijk gesteld, een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht en een overeenkomst waarbij de cliënt gedetacheerd wordt bij een organisatie in de collectieve of marktsector;

Artikel 2. Re-integratietraject en plan van aanpak

1. Het dagelijks bestuur zorgt voor goede en begrijpelijke informatie over alle regels, rechten en plichten ten aanzien van in te zetten ondersteuning en voorzieningen die onderdeel kunnen zijn van een re-integratietraject.
2. Bij het bieden van ondersteuning bij arbeidsinschakeling wordt zoveel mogelijk maatwerk geboden. Het re-integratietraject heeft tot doel de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid en/of participatie en zelfredzaamheid in de samenleving te realiseren.
3. De wederzijdse afspraken worden schriftelijk vastgelegd en aan belanghebbende kenbaar gemaakt in een plan van aanpak.

Hoofdstuk 2 Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

Artikel 3. Diagnose-instrumenten

1. Tot de diagnose instrumenten die kunnen worden ingezet behoren in ieder geval het verdiepende intakegesprek, praktijkgerichte arbeidsactivering en medisch onderzoek.
2. Praktijkgericht arbeidsactivering (diagnose) wordt uitgevoerd in het Leer-en Ontwikkelcentrum (LOC) van Ferm Werk. Hierbij wordt een test- en trainingsprogramma ingezet in de werkomgeving van Ferm Werk.
3. Praktijkgericht arbeidsactivering wordt ingezet gedurende een periode van maximaal 100 uur. In individuele situaties wordt de test- en trainingsfase verlengd tot maximaal 800 uur, als er nog sprake is van ontwikkeling van competenties of als dit een ander doel in het kader van de arbeidsinschakeling dient en er nog geen werkervaringsplek kan worden ingezet.
4. De diagnosefase wordt afgesloten met een aanvulling op het plan van aanpak (PVA). Hierin worden de leerdoelen benoemd, concrete afspraken gemaakt over de volgende periode en de afstand tot de arbeidsmarkt bepaald.
5. Als onduidelijkheid bestaat over de arbeidsmogelijkheden of het ontbreken daarvan als gevolg van fysieke of psychische beperkingen wordt een onderzoek door een onafhankelijk arts ingezet om tot een zorgvuldige beoordeling van de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling te komen.

Artikel 4. Werkervaringsplek

1. De voorziening werkervaringsplek wordt ingezet voor de kandidaat die naar het oordeel van het dagelijks bestuur de stap naar een reguliere arbeidsplaats nog niet kan maken.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is, naast het aanleren en ontwikkelen van elementaire werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring en en/of het opdoen of behouden van werkritme, uitstroom uit de uitkering.
3. De totale omvang van de werkervaringsplek en/of –stage is maximaal 700 uur met een maximum van drie (verschillende) werkervaringsplekken/-stages per persoon.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het (leer) doel van de werkervaringsplaats;
 - b. de werkzaamheden die de cliënt gaat verrichten;

- c. de begin- en einddatum van de werkervaringsplaats alsmede het aantal uren per week
 - d. indien aan de orde: afspraken over onkostenvergoedingen, verzekeringen en dergelijke;
 - e. de wijze waarop en door wie de begeleiding, terugkoppeling en rapportage plaatsvinden.
5. Bij een werkervaringsplaats is geen sprake van een dienstverband; de werkzaamheden worden met behoud van uitkering uitgevoerd.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Een detacheringsbaan als bedoeld in artikel 6 van de verordening wordt aangeboden aan kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt voor wie een -tijdelijke- tussenstap door detachering noodzakelijk is om plaatsing bij een werkgever mogelijk te maken.
2. Een detacheringsbaan betreft een dienstverband bij Stichting de Wissel van maximaal 78 weken, tegen een salaris van ten minste het wettelijk minimum loon.
3. De werkgever betaalt een detacheringsvergoeding, rekening houdend met de vastgestelde loonwaarde van de werknemer.
4. De omvang van de detacheringsovereenkomst wordt in beginsel zodanig vastgesteld dat de cliënt uitkeringsonafhankelijk wordt. Het is mogelijk om hiervan af te wijken indien dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur wegens in de persoon gelegen factoren noodzakelijk is.
5. Een belanghebbende die doorstroomt naar een baan bij een reguliere werkgever kan aanspraak maken op een doorstroompremie zoals benoemd in artikel 14 tweede lid van deze beleidsregels.

Artikel 7. Scholing

1. Scholing of opleiding als bedoeld in artikel 8 van de verordening kan onderdeel zijn van een re-integratietraject en is gericht op arbeidsinschakeling; voorwaarde is dan ook dat het gaat om arbeidsmarktrelevante scholing.
2. Bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing houdt het dagelijks bestuur rekening met de voor cliënt geldende kortste weg naar duurzame arbeid, zijn arbeids- en opleidingsverleden en of de gevolgde en afgeronde opleidingen hebben geleid tot een startkwalificatie.
3. Bij toekenning van een vergoeding voor scholing en opleiding komen de volgende kosten voor vergoeding ten laste van het Participatiebudget in aanmerking:
 - a. opleidingskosten en cursusgeld
 - b. kosten voor boeken en leermiddelen die door het opleidingsinstituut verplicht zijn gesteld
 - c. examengeld
 - d. reiskosten
4. De te verstrekken bijdrage voor opleidingskosten en cursusgeld bedraagt 100% van de werkelijke kosten tot een maximum van € 750,00 incl. BTW per cliënt. In individuele situaties kan van dit maximum bedrag worden afgeweken als dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk is.
5. Er bestaat geen recht op een bijdrage voor scholing als er een beroep gedaan kan worden
 - a. op de Wet studiefinanciering 2000 of op hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;
 - b. er sprake is van een andere voorliggende voorziening;
6. Ferm Werk is bereid om mee te werken aan trajecten voor cliënten die specifiek zijn aangedragen door het UAF. Wanneer het UAF bereid is om de opleiding te bekostigen van vergunninghouders, verstrekt Ferm Werk een uitkering (zolang cliënt aan de voorwaarden voldoet) gedurende het schakeljaar van de opleiding. Ferm Werk behoudt zich het recht dit per individu te beoordelen.

Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning

1. Persoonlijke ondersteuning kan bestaan uit: jobcoaching, begeleiding op de werkvloer en nazorg. Het doel is te zorgen voor een zachte landing en door middel van ondersteuning bij de uitvoering van de taken te zorgen dat iemand zijn werkzaamheden zelfstandig kan uitvoeren en er duurzame uitstroom gerealiseerd wordt. De werkgever is na de jobcoach periode zelf in staat om de werknemer te begeleiden op zijn werkplek.
2. Een jobcoach wordt ingezet ten behoeve van een persoon uit de doelgroep die arbeid verricht op een proefplaatsing, werkervaringsplaats of in dienstbetrekking, en die zonder tijdelijke inzet van een jobcoach de opgedragen werkzaamheden niet zelfstandig kan verrichten.
3. In overleg met de werkgever wordt een keuze gemaakt voor een
 - a. eigen jobcoach (in dienst van Ferm Werk)
 - b. interne jobcoach (in dienst van de werkgever)
 - c. gecertificeerde externe jobcoach

4. Indien jobcoaching ingezet wordt, wordt het begeleidingsniveau (licht/midden) en de duur (maximaal 2 jaar) vastgesteld. Indien er gebruik gemaakt wordt van een externe jobcoach wordt voor de duur van de inzet en voor het maximale uurtarief aangesloten bij het protocol jobcoach van UWV.
5. In uitvoeringsafspraken wordt nadere invulling gegeven aan afspraken over evaluatie door de jobcoach en frequentie van deze evaluatiemomenten.

Artikel 9. Werkgeverspremie

1. De eenmalige opstartvergoeding voor een werkgever, bedoeld in artikel 13 lid 1 a van de Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk kan ingezet worden voor werknemers waarvoor de werkgever geen recht heeft op premiekortingen via de belastingdienst.
2. De eenmalige opstartvergoeding als bedoeld in het eerste lid bedraagt ten hoogste € 1.500,00 bij een dienstverband van minimaal 32 uur per week voor een periode van 6 maanden.
3. Als de omvang van het dienstverband minder is dan 32 uur, wordt de maximale hoogte van de werkgeverspremie bepaald naar rato van het aantal uren.
4. Als een persoonsgebonden re-integratiebudget als bedoeld in artikel 10 van deze beleidsregels aan de werkgever wordt toegekend wordt dit bedrag in mindering gebracht op de toe te kennen eenmalige opstartvergoeding.
5. De stimuleringsregeling voor uitzendbureaus als bedoeld in artikel 12 lid 1 b van de Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk geldt alleen voor werkzoekenden die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet/IOAW/IOAZ en waarvoor dit vóór aanvang van de werkzaamheden is overeengekomen met Ferm Werk.
6. De stimuleringsregeling kan worden ingezet voor een kandidaat waarvoor het inwerken extra tijd of inspanning vergt door de duur van de werkloosheid (minimaal 1 jaar), de beheersing van de Nederlandse taal of gebrek aan ervaring in de betreffende branche.
7. De stimuleringspremie voor uitzendbureaus bedraagt voor kandidaten van 21 jaar en ouder € 3,00 per uur. Voor jongeren tot 21 jaar bedraagt de premie € 1,50 per uur. Het uitzendbureau kan aanspraak maken op de stimuleringspremie als de cliënt binnen 26 weken 208 uur gewerkt heeft. Nadat aan deze voorwaarde is voldaan wordt de stimuleringspremie verstrekt tot maximaal 800 gewerkte uren binnen een tijdsbestek van 12 maanden.

Artikel 10. Persoonsgebonden re-integratiebudget voor de werkgever

1. Een persoonsgebonden re-integratiebudget voor de werkgever is een vergoeding voor aantoonbare, noodzakelijke kosten van scholing die door de werkgever georganiseerd wordt voor de belanghebbende die bij de werkgever in dienst komt of op basis van een werkervaringsplek geplaatst wordt.
2. De hoogte van het persoonsgebonden re-integratiebudget is maximaal € 750,00. Dit bedrag wordt uitbetaald op basis van offertes.
3. Voorwaarden voor het verkrijgen van dit persoonsgebonden re-integratiebudget zijn:
 - a. Werkgever neemt werknemer in dienst voor de duur van minimaal 6 maanden en gedurende minimaal 32 uren per week **of**
 - b. De werkgever spreekt de intentie uit om aansluitend op de werkervaringsperiode een arbeidsovereenkomst met belanghebbende te sluiten voor minimaal 6 aaneengesloten maanden, gedurende minimaal 32 uur per week.
 - c. Als de omstandigheden van de belanghebbende daar aanleiding toe geven kan van het gestelde onder lid a en lid b worden afgeweken, dit ter beoordeling van het dagelijks bestuur.

Artikel 11. Structurele loonkostensubsidie banenafpraak

1. Een structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 15 eerste lid van de verordening wordt verstrekt aan de werkgever die een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep banenafpraak op grond van een indicatie van UWV dan wel op grond van de Praktijkroute.
2. Nadere uitvoeringsafspraken over inzet van de praktijkroute (artikel 15 tweede lid onder b) worden in de arbeidsmarktregio's regionaal afgestemd.
3. Het dagelijks bestuur stelt de loonwaarde van de werknemer bedoeld in het eerste lid vast op de werkplek met behulp van een loonwaardebepalingssysteem:
 - a. binnen de proefplaatsing van maximaal 3 maanden;
 - b. bij directe plaatsing (zonder proefplaatsing) kan de aanvraag voor loonwaardebepaling en loonkostensubsidie tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband worden ingediend;

- c. als een werkgever reeds een dienstbetrekking is aangegaan met een schoolverlater afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO en die binnen zes maanden na het verlaten van dit onderwijs is gaan werken bij de werkgever, kan de aanvraag voor loonwaardebepaling en loonkostensubsidie tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband worden ingediend;
 - d. als forfaitaire loonkostensubsidie wordt ingezet bedraagt de hoogte van de loonkostensubsidie gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking 50 procent van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. De loonwaardebepaling vindt in dit geval uiterlijk na 5 maanden plaats.
4. De loonkostensubsidie is een aanvulling op het loon dat op basis van de loonwaarde wordt verdiend, tot het wettelijk minimumloon. De hoogte van de subsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon.
 5. De werkgever is verplicht om
 - a. (voortijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een maand aan Ferm Werk te melden.
 - b. ziekte van de werknemer, die tot de doelgroep banenafpraak behoort, op de dag van ziekmelding aan Ferm Werk te melden, zodat de loonkostensubsidie kan worden stopgezet.
 - c. de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan Ferm Werk door te geven.
 6. Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het dagelijks bestuur teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 12. Tijdelijke loonkostensubsidie

1. Een tijdelijke loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 15 lid 3 van de verordening wordt verstrekt aan de werkgever die een dienstbetrekking van minimaal 6 maanden voor minimaal 24 uur per week aangaat met een werknemer die tijdelijk nog niet volledig productief is.
2. De tijdelijke loonkostensubsidie bedraagt:
 - a. Bij een overeenkomst van tenminste 6 maanden maximaal € 2.000,00 (bij een fulltime dienstverband);
 - b. Bij een overeenkomst van tenminste 12 maanden maximaal € 4.000,00 (bij een fulltime dienstverband);
 - c. Bij een verlenging van de overeenkomst met tenminste 12 maanden maximaal €2.000,00 (bij een fulltime dienstverband);
 - d. Wanneer er sprake is van een overeenkomst met een part time dienstverband wordt de loonkostensubsidie naar rato toegekend
3. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een ander artikel uit de Participatieverordening 2017 of op grond van deze beleidsregels aanspraak maakt op een financiële tegemoetkoming in verband met de indiensttreding van de werknemer

Artikel 13. Participatieplaats

1. De voorziening participatieplaats kan worden ingezet voor uitkeringsgerechtigden uit categorie 3 of 4, die op kortere termijn nog geen arbeidsmarktperspectief hebben.
2. Doel van de participatieplaats is het vergroten van kennis en vaardigheden om daarmee de kans op betaald werk te vergroten.
3. Een participatieplaats wordt ingezet op voor het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten bij bedrijven of organisaties, op voorwaarde dat er geen verdringing van betaald werk plaatsvindt.
4. De participatieplaats wordt in eerste instantie ingezet voor de duur van 6 maanden. Na 6 maanden beoordeelt het dagelijks bestuur of het voortzetten van de werkzaamheden de kans op arbeidsinschakeling vergroot. Als dit het geval is kan de participatieplaats verlengd worden tot maximaal 24 maanden, waarbij elke 6 maanden een evaluatie plaatsvindt.
5. De premie als bedoeld in artikel 10 lid 2 van de verordening wordt door Ferm Werk ambtshalve uitgekeerd nadat de cliënt gedurende 6 maanden werkzaamheden heeft verricht op de participatieplaats.

Hoofdstuk 3 Overige voorzieningen

Artikel 14. Uitstroompremie

1. De hoogte van de premie als bedoeld in artikel 16 van de Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk bedraagt € 750,00.
2. Bij uitstroom vanuit de bijstandsuitkering naar een detacheringsbaan wordt 12 maanden na beëindiging van de bijstandsuitkering een uitstroompremie (als bedoeld in artikel 6 lid 3 en artikel 16 lid 6 van de verordening) toegekend ter hoogte van € 375,00. Bij doorstroom van een detacheringsbaan naar een reguliere werkgever kan nogmaals een premie van € 375,00 worden verstrekt.
3. De uitstroompremie wordt toegekend op aanvraag.

Artikel 15. Reiskosten en verwervingskosten

1. Voor arbeidsinschakeling en participatie aantoonbaar noodzakelijke kosten die niet vanuit een andere voorziening worden vergoed, kunnen vergoed worden uit het participatiebudget.
 - a. reiskosten in verband met een re-integratietraject kunnen vergoed worden als de reisafstand meer dan 12 kilometer enkele reis bedraagt. De tegemoetkoming in de reiskosten wordt gebaseerd op de goedkoopste vorm van openbaar vervoer.
 - b. De onder a genoemde reiskosten gelden niet bij plaatsing op een detacheringsbaan als bedoeld in artikel 6 van deze beleidsregels.
 - c. reiskosten in verband met sollicitaties binnen Nederland kunnen worden vergoed als de afstand van het huisadres naar de potentiële werkgever meer bedraagt dan 12 kilometer. De tegemoetkoming in de reiskosten wordt gebaseerd op de goedkoopste vorm van openbaar vervoer.
 - d. verwervingskosten die het gevolg zijn van het verwerven van werk en het aanvaarden van werk (bijvoorbeeld de aanschaf van (persoonlijk) gereedschap of kleding (bijv. veiligheidsschoenen, overall etc.)) worden verstrekt tot een maximum van € 100,00, voor zover de werkgever de kosten niet vergoedt.

Artikel 16. Kinderopvang

1. Kosten van kinderopvang die nodig is vanwege deelname aan een re-integratietraject kunnen worden vergoed voor zover deze voor rekening van de ouders blijven na beroep op Kinderopvangtoeslag op grond van de Wet kinderopvang.
2. De vergoeding bedraagt 4% van de kosten voor het eerste kind en 3% voor het tweede en volgende kind; rekening houdend met de maximale uurprijs als bedoeld in de Wet kinderopvang.
3. Als overschrijding van de maximale uurprijs vanwege omstandigheden van de persoon of het gezin onvermijdelijk is, worden de meerkosten als gevolg hiervan tevens vergoed.
4. Als kinderopvang volgens de Wet kinderopvang niet mogelijk is, kunnen in plaats daarvan ook de kosten van tussenschoolse opvang of opvang in een peuterspeelzaal worden vergoed. Dit kan ook worden overwogen in situaties waar de kosten van andere vormen van opvang lager zijn dan formele opvang volgens de Wet kinderopvang en geen andere voorziening voorziet in vergoeding van (een deel van) deze kosten.

Artikel 17. Vervoersvoorzieningen banenafpraak

1. Aan een belanghebbende die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in art.6 lid 1 sub e van de Participatiewet wordt een vervoersvoorziening voor woon-werkverkeer verstrekt als hij/zij door zijn of haar beperking niet zelfstandig kan reizen en/of zelfstandig gebruik kan maken van openbaar vervoer.
2. Een vervoersvoorziening wordt slechts verstrekt als er sprake is van een dienstverband van minimaal 16 uur per week voor de duur van minimaal 6 maanden.
3. De goedkoopste adequate voorziening wordt vergoed.
4. De kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn dat wil zeggen dat de investering in vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt in elk geval rekening gehouden met:
 - De hoogte van de kosten van vervoer
 - De duur van de arbeidsovereenkomst
 - De omvang van de arbeidsovereenkomst
 - De opbrengst in termen van besparing op de uitkering
5. Er wordt geen vervoersvoorziening verstrekt als aanspraak gemaakt kan worden op een voorliggende voorziening bijvoorbeeld WMO, UWV of zorgverzekeraar.

6. Een eventuele reiskostenvergoeding van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te kennen vervoersvoorziening.
7. Onder vervoersvoorziening wordt in ieder geval verstaan: een kilometervergoeding voor het gebruik van eigen (aangepaste) auto of van een –aangepaste- bruikleenauto, inzet van een chauffeur voor de privéauto, begeleiding bij het reizen met het openbaar vervoer, een (rolstoel)taxikostenvergoeding, aanpassing van de eigen auto of een ander vervoermiddel.
8. In geval van verhuizing moet de vervoerskostenvoorziening opnieuw worden aangevraagd. Indien de reiskosten na verhuizing hoger zijn geworden wordt voor het meerdere geen reiskostenvergoeding vergoed.
9. In individuele gevallen kan het dagelijks bestuur gemotiveerd afwijken van het gestelde onder 7.

Artikel 18. Werkplekaanpassing

1. Als een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is voor de werknemer met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk uit te voeren, kan hiervoor een vergoeding worden verstrekt.
2. Onder aanpassing van de werkplek worden in ieder geval verstaan: een aangepaste stoel, een aangepast bureau en aanpassing van een machine.
3. Voorzieningen voor aanpassing van de werkplek worden alleen verstrekt indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal 6 maanden, met een omvang van minimaal 16 uur per week.
4. De goedkoopste adequate voorziening wordt vergoed.
5. Algemeen gebruikelijke voorzieningen worden niet vergoed.
6. Voorzieningen waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is worden niet vergoed.
7. De werkplekaanpassing voldoet aan de algemeen geldende kwaliteitseisen of keurmerk voor die aanpassing.
8. Aanpassing van de werkplek ten behoeve van een bepaald persoon komt per werkgever slechts eenmaal voor vergoeding in aanmerking, tenzij er nieuwe feiten of omstandigheden zijn, of als het gaat om reguliere vervanging van de werkplekaanpassing.

Artikel 19. Hardheidsclausule

In bijzondere situaties wijkt het dagelijks bestuur af van het bepaalde in deze beleidsregels, indien strikte toepassing ervan zou leiden tot onbillijkheden van overwegende aard.

Artikel 20. Citeertitel en inwerkingtreding

Deze beleidsregels worden aangehaald als: “Beleidsregels Participatieverordening 2017” en treden in werking op de eerste dag na die van bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2017.

Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur van Ferm Werk op 23 maart 2017