

## **Toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

### **Artikel 3. Werkervaring**

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 is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages (lees werkervaringsplaats) weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doel van de 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 twee 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.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde 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 4. Sociale activering**

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

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.

### Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 4, eerste lid).

Voor de verplichting om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.<sup>2</sup>

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

### **Artikel 5. Proefplaatsing**

Een proefplaatsing kan worden ingezet zodat werkgever en werknemer elkaar wederzijds kunnen leren kennen. Na een proefplaatsing weten beide partijen wat ze van de ander mogen verwachten, dit vergroot de kans op het succesvol aangaan van een arbeidsovereenkomst. In de periode van de proefplaatsing kan ook de loonwaarde van de persoon worden gemeten. Op deze manier kan vóór het aangaan van een arbeidsovereenkomst op objectieve manier vastgesteld worden hoe hoog de inzet van loonkostensubsidie moet zijn.

### **Artikel 6. Detachering**

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

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

### **Artikel 7. Aan de Slag**

Aan de slag is een voorziening waarin betrokken persoon 4 dagdelen per week gaat werken na het aanvragen van een uitkering. Tijdens het traject kan de persoon ook diverse trainingen, volgen zoals bijvoorbeeld sollicitatietraining. Ook wordt hij door individuele gesprekken ondersteunt in de zoektocht naar werk. Deze dienstverlening biedt mensen direct na het aanvragen van een uitkering een intensieve begeleiding naar werk. Dit vergroot de kans op het vinden van een baan.

---

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

Door dit intensieve traject krijgen we ook een zeer goed beeld van de persoon. Dit is handig bij verdere ondersteuning wanneer het niet lukt om zelf een baan te vinden.

### **Artikel 8. Ondersteuning bij leer-werktraject**

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

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

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

### **Artikel 9. Aanspraak op begeleiding op de werkplek**

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

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

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

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

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

---

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

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

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

Lid 6: Gedurende een periode van maximaal drie jaar moet het voor werkgever en werknemer mogelijk zijn op het niveau te komen dat de werknemer zelfstandig zijn taken kan uitvoeren. Als dat niet lukt, dan is het de vraag of de huidige functie wel passend is voor de werknemer. Mocht jobcoaching desondanks langer nodig zijn, dan kan dit met een beroep op de hardheidsclausule worden verlengd.

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

### **Artikel 10. Part time ondernemen in de bijstand.**

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

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

De IOAZ is bedoeld als inkomensvoorziening voor gewezen zelfstandigen bij het wegvallen van het inkomen uit bedrijf of beroep en niet als voorziening ter aanvulling van het inkomen uit bedrijf of beroep.

Artikel 6, lid 2a, IOAZ, stelt heel duidelijk dat het recht op de IOAZ eindigt als de gewezen zelfstandige de arbeid in bedrijf of beroep hervat of aanvangt. Dit betekent niet dat het verboden is. Het betekent alleen dat het recht op IOAZ dan vervalt. Er is daarbij altijd nog de Participatiewet als vangnet.

Doelstelling is om iedereen die een beroep doet op bijstand snel terug naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Loondienst is voor de uitstroom gelijkwaardig aan inkomsten uit zelfstandigheid. Ook een combinatie van beide is mogelijk. Daarbij wordt rekening gehouden met de nieuwe realiteit op de arbeidsmarkt, waarbij moet worden ingespeeld op flexibiliteit, tijdelijke contracten en meerdere bronnen van inkomen. Ook als een uitkeringsgerechtigde deels inkomen kan verwerven als part time ondernemer, is dat een positieve ontwikkeling.

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

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

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

Een uitkeringsgerechtigde kan zowel incidenteel als structureel beperkte inkomsten uit zelfstandigheid hebben.

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

### **Artikel 11. Indienstnemingsvergoeding kwetsbare werknemers**

Dit artikel bevat regels ten aanzien van het verstrekken van een indienstnemingsvergoeding aan werkgevers die een kwetsbare werkgever in dienst nemen.

Om verwarring te voorkomen; dit betreft niet de wettelijk geregelde loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking, als bedoeld in de artikelen 6, eerste lid, onderdeel e, 10c en 10d van de Participatiewet. Het betreft een gemeentelijk instrument dat een werkgever net een extra stimulans kan bieden om een kwetsbare werknemer een kans te bieden. Deze vergoeding kan onder andere voor scholing, begeleiding en/of loonkosten worden ingezet. Het is aan de werkgever om te bepalen welke inzet de kans op een succesvolle arbeidsrelatie het meest vergroot.

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

### **Artikel 12. Premie: uitstroompremie en stimuleringspremie**

In dit artikel worden twee soorten premies behandeld: de uitstroompremie en de stimuleringspremie.

In de Participatiewet is geregeld dat één of twee keer per jaar een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). Voor personen jonger dan 27 jaar is deze premie niet van toepassing (artikel 31, vijfde lid, van de Participatiewet).

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

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

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

Het college heeft op verzoek van de gemeenteraad op 25 juni 2018 besloten gedurende twee jaar te gaan experimenteren in de bijstand met bijverdienen.

De raad heeft deze aanpak op 11 september 2018 financieel geaccordeerd.

Het juridisch kader voor de stimulering van het bijverdienen is artikel 31 lid 2 onder j Participatiewet: "een één- of tweemaalige premie van ten hoogste € 2.416,00 per kalenderjaar, voor zover dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling".

Op basis van artikel 2:8 lid 1 onder c van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten kan deze premie ook aan IOAW-ers (Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers) worden verstrekt.

In aansluiting op deze wettelijke bepaling heeft het college besloten gedurende de looptijd van het experiment van twee jaar twee keer per jaar een stimuleringspremie te gaan verstrekken aan een specifiek omschreven doelgroep voor het experiment.

Het experiment met de stimuleringspremie start op 1 januari 2019, en eindigt op 31 december 2020.

Het college heeft gekozen voor een stimuleringspremie van 50% van de inkomsten uit deeltijdwerk met een maximum van € 200,- per maand.

Dit zorgt voor een maximaal effect: de cliënten die reeds inkomsten uit deeltijdwerk hebben profiteren financieel van deze regeling en worden deels ook gestimuleerd om meer te gaan werken. Het

financieel voordeel is groter. Dit geldt met name voor cliënten met inkomsten tot € 400,- per maand. Daarnaast is deze premie ook aantrekkelijk voor cliënten die inkomsten uit deeltijdwerk willen gaan verwerven. Zij gaan er financieel op vooruit als zij gaan bijverdienen.

De doelgroep van de stimuleringspremie kan ook recht hebben op de vrijlatingsregeling. Om iedereen in gelijke mate te stimuleren kiezen we er voor om de stimuleringspremie en vrijlatingsregeling gecombineerd mogelijk te maken, waarbij de stimuleringspremie aanvullend op de vrijlating kan zijn tot het maximum bedrag van de stimuleringspremie. Of andersom gesteld: het bedrag van de vrijlatingsregeling wordt in mindering gebracht op het bedrag van de stimuleringspremie. Hierdoor krijgt iedereen in het experiment dezelfde financiële mogelijkheden, maar wel altijd tot het gestelde maximum van de stimuleringspremie.

De stimuleringspremie wordt gekoppeld aan de persoon die inkomsten ontvangt. Indien binnen een gezinssituatie beide partners inkomsten uit deeltijdwerk hebben, dan ontvangen zij beide de stimuleringspremie.

Elke werkaanvaarding wordt geacht bij te dragen aan de arbeidsinschakeling.