

Hoofdstuk 5 Participatie

De HBEL-gemeenten begeleiden personen naar zelfredzaamheid.

Het streven is dat zij zoveel mogelijk blijvend en volledig of gedeeltelijk onafhankelijk zijn van (inkomens)voorzieningen van de overheid. Zij kunnen hun talenten en kwaliteiten inzetten voor de samenleving.

5.1 Kernwaarden

- Iedereen doet mee.
- De gemeente ondersteunt waar nodig.
- Bij deze ondersteuning wordt rekening gehouden met de talenten, mogelijkheden en persoonlijke situatie van de persoon.
- Hierdoor kan de ondersteuning per persoon verschillen. Dit noemen we maatwerk.
- De ondersteuning is de goedkoopste van alle passende oplossingen.
- Betaald werk gaat voor onbetaald werk.

5.2 Uitgangspunten

- Onbetaald werk in alle vormen – zoals vrijwilligerswerk - kan een opstap zijn naar betaald werk.
- Indien een persoon niet meewerkt – zolang de re-integratieverplichting actief is – dan kan de gemeente de ondersteuning verplichten.
- De HBEL-gemeenten werken aan een arbeidsmarkt die zich bewust en actief openstelt voor iedereen.
- Duidelijke verwachtingen.
- De gemeente houdt rekening met concurrentieverhoudingen en verdringing op de arbeidsmarkt.

5.3 Doelgroep

1. De gemeente ondersteunt een aantal groepen op weg naar werk. Het gaat om personen met een gemeentelijke uitkering voor levensonderhoud of een ANW-uitkering, jongere partner van een persoon met een aanvullende inkomensvoorziening op de AOW-uitkering (aio-uitkering), personen die geen ondersteuning kunnen krijgen van andere instanties of werkgevers, en enkele andere specifieke groepen, die in artikel 7 van de Participatiewet worden genoemd.
2. De ondersteuning van de gemeente is bedoeld voor personen die stappen kunnen zetten richting de arbeidsmarkt. Daaronder valt ook de persoon met algemene bijstand die moet inburgeren.

5.4 Samenwerking

1. De gemeente werkt samen met regiogemeenten, UWV, werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke instellingen uit de regio om personen te helpen naar sociale en of economische zelfredzaamheid.
2. De gemeente ondersteunt werkgevers als zij personen uit de doelgroep van de gemeente werk willen aanbieden.

5.5 Budget

De gemeente kan voor de verschillende soorten voorzieningen een budgetplafond vaststellen, als dat nodig is om de financiële risico's voor de gemeente te beperken. Een budgetplafond is het maximale bedrag dat de gemeente aan een bepaalde soort voorziening per kalenderjaar kan uitgeven. Als dit budgetplafond bereikt is, verstrekt de gemeente geen voorziening meer waarvoor dit budgetplafond geldt, tenzij in de wet anders is bepaald. Een budgetplafond wordt voorafgaand aan het kalenderjaar vastgesteld.

5.6 Voorzieningen - werk (economische zelfredzaamheid)

1. Het doel is om de kansen op de arbeidsmarkt van de persoon te vergroten zodat voor langere tijd betaald werk gevonden wordt.
2. Ondersteuning naar werk kan in de vorm van een voorziening:
 - a. Proefplaatsing
 - b. Detacheringsbaan
 - c. Beschutwerk
 - d. (Regionaal) leerwerktraject
 - e. Loonkostensubsidie
 - f. Vrijwilligerswerk
3. Ondersteuning kan ook in de vorm van een instrument:
 - a. Training
 - b. Scholing
 - c. Persoonlijke (intensieve) ondersteuning bij werk
 - d. Inzet van een talentscan
 - e. Beschikbaarheid van arbeidsmarktinformatie
 - f. Banenmarkt
 - g. Nazorg
4. De gemeente beoordeelt:
 - a. Welke voorziening en/of instrument zinvol is om in te zetten.
 - b. Wat de periode is dat deze voorziening en/of instrument wordt ingezet.
5. Na de beoordeling maakt de gemeente samen met de betrokkene afspraken. Deze worden vastgelegd.

5.6.1 Specifieke voorwaarden voor een voorziening – of instrument werk

1. Proefplaatsing:
 - a. De gemeente kan een persoon, bij wijze van proef, de mogelijkheid bieden om met behoud van uitkering te werken bij een werkgever.
 - b. Deze persoon heeft de werkzaamheden nog niet eerder voor deze werkgever onbeloond uitgevoerd.
 - c. Het doel is om werkervaring op te doen in een specifieke functie.
 - d. De proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden.
 - e. Verlening met maximaal 4 maanden is mogelijk.

- f. In 2 maanden moet duidelijk zijn of betrokkene geschikt is voor de functie. Op grond van een evaluatie door werkgever, gemeente en persoon wordt bepaald of een verlenging nodig is (maatwerk!).
- g. Na de proefplaatsing en bij geschiktheid volgt een dienstverband van minimaal 6 maanden.
- h. Bij ziekte telt de ziekteperiode niet mee voor de toepassing van de maximale periode.
- i. Afspraken over o.a. de doelen, werkzaamheden, verwachtingen, vooruitzichten en begeleiding worden in een overeenkomst tussen gemeente, werkgever en betrokkene vastgelegd.

2. Detacheringsbaan

- a. Een persoon werkt via een andere organisatie bij een werkgever.
- b. Het doel is om via betaald werk, werkervaring op te doen.
- c. Dit wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen gemeente, werkgever, de andere organisatie en de betrokkene.

3. Beschut werk:

- a. De gemeente biedt deze voorziening aan als het UWV heeft vastgesteld dat deze persoon alleen kan werken als het werk en de werkplek zijn aangepast aan de mogelijkheden van die persoon.
- b. Het doel van beschut werk is om personen die alleen in een beschutte omgeving kunnen werken, een veilige werkplek te bieden.
- c. De datum van het (positieve) advies van het UWV is bepalend voor de volgorde van het aanbod voorziening beschut werk.
- d. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen is beperkt tot het aantal waarvoor de gemeente middelen ontvangt van het rijk, of het aantal dat bij ministeriële regeling is vastgesteld.
- e. Als het UWV in een jaar meer positieve adviezen geeft dan het aantal beoogde banen, kan de gemeente samen met de betrokkenen een andere ondersteuning uit deze regeling gebruiken totdat de baan begint.
- f. Een persoon met indicatie beschut werk kan óók bij een reguliere werkgever werken, mits wordt voldaan aan de voorwaarden voor een beschutte werkplek.
- g. Om beschutwerk mogelijk te maken en te laten voortduren, kan de gemeente waar nodig de volgende voorzieningen inzetten:
 - Fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving.
 - Uitsplitsing van taken.
 - Aanpassingen in de werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

4. Loonkostensubsidie:

- a. De gemeente kent de werkgever een wettelijke loonkostensubsidie toe als de werknemer:
 - wel kan werken, maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.
 - tot de doelgroep behoort.
 - voldoet aan de voorwaarden uit artikel 10d van de Participatiewet.
- b. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren personen met een beperking in dienst te nemen en werkgevers een vergoeding te geven voor productieverlies.
- c. De werkgever kan loonkostensubsidie aanvragen of de gemeente kan deze ambtshalve toekennen.
- d. De gemeente stelt vast of het gaat om een persoon die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen én tot de doelgroep behoort.

- e. De gemeente past bij de toekenning van loonkostensubsidie het werkproces toe dat landelijk is afgesproken (het preferente werkproces).
 - f. De werknemer die tot de doelgroep van de wettelijke loonkostensubsidie behoort, maakt aanspraak op begeleiding op de werkplek.
5. Scholing:
- a. Scholing heeft tot doel de stap naar werk te verkleinen of te overbruggen.
 - b. Scholing wordt ingezet als het verwerven en behouden van betaald werk zonder inzet van dit instrument voor de persoon niet haalbaar is.
 - c. Dit zijn opleidingen met een duur van maximaal 1 jaar.
 - d. Voor deze opleiding is geen studiefinanciering mogelijk.
6. Nazorg:
- a. kan zijn:
 - Begeleiding door een jobcoach.
 - Nazorggesprek(ken) met de trajectcoach of consulent Participatiewet.
 - b. duurt maximaal 3 maanden na start van arbeidscontract met mogelijkheid tot verlenging.
 - c. de gemeente onderzoekt of door de omstandigheden van de persoon een verlenging nodig is.

5.7 Voorzieningen – sociale activering (sociale zelfredzaamheid)

1. De gemeente kan een persoon die weinig kans heeft op betaald werk verwijzen naar zinvolle activiteiten die de persoon dichterbij betaald werk brengen. Er staan geen inkomsten/ loon tegenover. Dit heet sociale activering.
2. Het doel van sociale activering is om personen te helpen weer grip op hun leven te krijgen, sociale contacten op te bouwen, een dagbesteding te bieden en moeilijkheden op weg naar werk te overwinnen.
3. De activiteiten worden afgestemd op de talenten en mogelijkheden van de persoon.
4. Onder meer de volgende voorzieningen kunnen worden ingezet voor sociale activering:
 - a. Werkervaringsplek (participatieplek)
 - b. Instapwerkplek (werkstage)
 - c. Leerwerkplek
 - d. (Arbeidsmatige) dagbesteding
5. De gemeente beoordeelt:
 - a. Welke activiteit is zinvol om in te zetten.
 - b. Wat de periode is dat deze activiteit wordt ingezet.
 - c. Aan welke leerdoelen wordt gewerkt.
 - d. Indien van toepassing de wijze/mate van begeleiding.
6. Afspraken worden met de betrokkene en organisatie gemaakt en vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst.

5.7.1 Specifieke voorwaarden voor een voorziening – sociale activering

1. Voorzieningen voor sociale activering worden ook wel vrijwilligerswerk genoemd.
2. Instapwerkplek / Werkstage: doel: ontwikkelen van competenties en werknemersvaardigheden met behoud van uitkering.
3. Leerwerkplek: doel is om de kans op een betaalde baan binnen 1 jaar te vergroten.
4. Dagbesteding (licht) richt zich op recreatie en plekken die gericht zijn op sociale activiteiten. Hierbij wordt geen verdere ontwikkeling verwacht, maar het doel is wel om achteruitgang te voorkomen.
5. Arbeidsmatige dagbesteding zijn plekken gericht op sociale zelfredzaamheid. Het doel is om achteruitgang in zelfredzaamheid te voorkomen en te behouden of zelfstandigheid te ontwikkelen. Indien mogelijk met een toename van zelfredzaamheid.

5.8 Overige voorzieningen

5.8.1 Persoonlijke begeleiding

1. De gemeente kan persoonlijke begeleiding inzetten voor een persoon met een arbeidsbeperking wanneer de functie zonder deze begeleiding niet goed uitgevoerd kan worden.
2. Het doel van de inzet van persoonlijke begeleiding is om de werknemer te ondersteunen zijn werk goed te doen en het werk te behouden. Zodat de persoon uiteindelijk zonder extra begeleiding zijn werk goed kan uitvoeren.
3. Voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze voorzieningen:
 - a. De persoon behoort tot de doelgroep.
 - b. Het kan ook ingezet worden voor personen onder de 18 jaar die VSO/PRO onderwijs hebben gevolgd.
 - c. Zonder deze begeleiding kan de persoon niet aan het arbeidsproces deelnemen.
 - d. De voorziening kan niet van een werkgever verwacht worden.
 - e. De voorziening wordt niet door een andere instantie (bijvoorbeeld het UWV – bijv. Wajong, WIA) vergoed.
4. Persoonlijke begeleiding kan aangeboden worden in de vorm van:
 - a. Jobcoach van de gemeente of regio.
 - b. Externe jobcoach.
 - c. Interne jobcoach van werkgever.
 - d. Interne werkbegeleider van werkgever.
 - e. Vergoeding.
5. De jobcoach van de gemeenten of regio heeft voorrang op de overige vormen van persoonlijke begeleiding.
6. De gemeente onderzoekt in overleg met de persoon en eventueel de werkgever:

- a. Welke persoonlijke begeleiding wordt ingezet.
 - b. De omvang en doel van de begeleiding.
 - c. De duur van de begeleiding.
 - d. De intensiteit van de begeleiding.
 - e. Wanneer de verstrekking afwijkt dan de reden van afwijking.
 - f. Of er samenwerking met andere partijen mogelijk is om de begeleiding op elkaar af te stemmen.
7. De afspraken met betrokkene, werkgever en gemeente worden vastgelegd.
 8. De inzet van een jobcoach is maximaal 24 maanden, met een mogelijkheid tot verlenging van maximaal 12 maanden.
 9. De gemeente volgt het Protocol (Interne) Jobcoach van het UWV, met uitzondering van de tarieven van het UWV.
 10. Voor het vergoeden van jobcoaching is een belangrijke voorwaarde dat de jobcoaching planmatig wordt gegeven door een erkend deskundige. Deze heeft voldoende tijd voor de begeleiding, is goed op de hoogte van de werkzaamheden van de betrokkene. Deze persoon is niet de leidinggevende van de betrokkene en is ook niet de degene die de betrokkene beoordeelt.
 - 11.
 12. Een erkend deskundige voldoet aan de richtlijnen en kwaliteitseisen van NOLOC (beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches).
 13. Voor het vergoeden van interne werkbegeleiding is een belangrijke voorwaarde dat de werkbegeleiding planmatig wordt gegeven door een collega van de betrokkene. Deze is daarvoor opgeleid en is in staat kwalitatief goede begeleiding te bieden. Ook is deze collega goed op de hoogte van de werkzaamheden van de betrokkene. Deze persoon is niet de leidinggevende van de betrokkene en is ook niet de degene die de betrokkene beoordeelt.

5.8.2 Vervoersvoorziening personen met een beperking

1. De gemeente kan een vervoersvoorziening aanbieden als:
 - a. De persoon niet zelfstandig naar zijn werkplek/ voorziening kan reizen.
 - b. De persoon door zijn beperking geen gebruik kan maken van openbaar vervoer.
 - c. Het vervoer beperkt is tot woon-werkverkeer.
2. De gemeente berekent de hoogte van de vergoeding naar het aantal gewerkte dagen. De vergoeding bedraagt het in de markt gebruikelijke tarief voor taxi of andere vorm van vervoer.
3. Reisvergoeding van de werkgever wordt in mindering gebracht.

5.8.3 Voorzieningen voor personen met visuele of motorische beperking

1. Een voorziening kan toegekend worden die gericht is op vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.
2. De voorziening van een werkgever of van het UWV heeft voorrang op een voorziening van de gemeente.
3. Een voorziening kan bijvoorbeeld een computervoorziening zijn.
4. De gemeente kent deze voorziening toe als de noodzaak in de werksfeer aantoonbaar is.

5.8.4 Werkplek aanpassingen

1. De gemeente kan een aanpassing van de werkplek toekennen als dit door de arbeidsbeperking van de persoon noodzakelijk is om het werk uit te voeren en hiervoor de werkgever niet verantwoordelijk is.
2. De meeneembare voorzieningen – zoals een bureaustoel of toetsenbord - worden toegekend aan de persoon.
3. De niet meeneembare voorzieningen – zoals een aangepast toilet of traplift - worden toegekend aan de werkgever.

5.8.5 Aanvraag overige voorzieningen

1. De persoon of werkgever kan een aanvraag voor de overige voorziening uit dit artikel indienen via het (telefonische) informatiepunt.
2. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
3. De gemeente kan ook zonder aanvraag, uit eigen beweging (ambtshalve) beoordelen of een inwoner of werkgever in aanmerking komt voor een voorziening.

5.9 Andere voorzieningen

1. Het inburgeringstraject wordt aangemerkt als een re-integratievoorziening op grond van de PW (art 9 lid 1 onder b PW).
2. De gemeente kan voorzieningen naast de taaltraining inzetten als dat nodig is om de kans op werk te vergroten.

5.10 Vergoedingen

1. De gemeente kan reiskosten, kosten voor kinderopvang of andere noodzakelijke kosten vergoeden die de persoon met een IOAZ-, IOAW- of een Participatiewet-uitkering moet maken bij deelname aan een voorziening.

2. De hoogte van de vergoeding kinderopvang bedraagt het verschil tussen de werkelijke kosten van de kinderopvang en de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst (= de eigen bijdrage).
3. Om voor deze vergoeding in aanmerking te komen is het vereist dat de Belastingdienst kinderopvangtoeslag voor het betreffende kind/ de betreffende kinderen aan de persoon verstrekt.
4. De gemeente kan reiskosten vergoeden aan een statushouder met een Participatiewet-uitkering die aan een inburgeringstraject deelneemt en daarvoor noodzakelijke reiskosten maakt.
5. Het vergoeden van reiskosten kan als de statushouders nog woonachtig is in het AZC (Asielzoekerscentrum) en leefgeld ontvangt van het COA.

5.11 Stoppen van een voorziening

1. De gemeente kan besluiten een bepaalde voorziening te stoppen, als:
 - a. De persoon de afspraken niet nakomt die gemaakt en vastgelegd zijn, (art 5.6, 5.6.1, 5.7, 5.7.1, 5.8.1 van deze verordening)
 - b. De persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt"
 - c. De persoon een beroep kan doen op geschikte ondersteuning via een andere organisatie of regeling of via de werkgever;
 - d. De voorziening niet (langer) nodig is om de positie op de arbeidsmarkt te verbeteren of om werk te vinden of te behouden;
 - e. De kosten van de voorziening voor de werkgever of voor de gemeente niet in verhouding staan tot het verwachte effect van die voorziening voor de persoon, of als
 - f. De voorziening niet (langer) geschikt is voor de persoon of als een andere voorziening geschikter is.

5.12 Afwijken van dit hoofdstuk in de verordening sociaal domein (Hardheidsclausule)

1. De gemeente kan afwijken van een bepaling uit deze verordening als toepassing van die bepaling een onredelijke uitkomst heeft voor de persoon of voor een ander die direct bij het besluit betrokken is.
2. Een uitkomst is in ieder geval onredelijk als de doelen van deze verordening door het toepassen van de regels juist niet worden gehaald.