

Hoofdstuk 1 Beleidsvoorschriften Het Plein Zutphen/Lochem.

Re-integratie en participatie

Een belangrijke doelstelling van de Participatiewet is om mensen die kunnen werken naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar betaald werk. Werk is voor veel mensen één van de meest aansprekende vormen van meedoen in de maatschappij. Wanneer mensen niet op eigen kracht kunnen deelnemen, is daar een taak voor de gemeente weggelegd. Dit hoofdstuk gaat over de taak van Het Plein bij de re-integratie van inwoners en de voorzieningen die Het Plein daarbij kan aanbieden. Ook wordt besproken welke ondersteuning werkgevers kunnen krijgen bij het in dienst nemen van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt.

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| 1.1 Werkgeversservicepunt | 2 |
| 1.2 Sociale werkvoorziening Delta | 2 |
| 1.3 Landelijke regelingen | 2 |
| 1.4 Banenafpraak | 3 |
| 1.5 Re-integratie en de Participatiewet | 3 |
| 1.6 Ondersteuning door Het Plein | 4 |
| 1.7 Voorzieningen voor personen met lange afstand tot arbeidsmarkt | 5 |
| 1.7.1 Arbeidsmatige dagbesteding | 6 |
| 1.7.2 Meedoenplek..... | 6 |
| 1.7.3 Beschut werk | 7 |
| 1.7.4 Participatieplaats | 8 |
| 1.7.5 Werkervaringsplaats | 9 |
| 1.7.6 Wettelijke loonkostensubsidie..... | 10 |
| 1.7.7 Scholing | 12 |
| 1.8 Voorzieningen personen met korte afstand tot arbeidsmarkt | 13 |
| 1.8.1 Tijdelijke loonkostensubsidie..... | 13 |
| 1.8.2 Proefplaatsing..... | 14 |
| 1.9 Premies, onkostenvergoedingen en inkomstenvrijlating | 15 |
| 1.9.1 Uitstroombonus | 15 |
| 1.9.2 Participatievoucher | 16 |
| 1.9.3 Participatieplaatsvoucher | 16 |
| 1.9.4 Scholingsbonus | 17 |
| 1.9.5 Onkostenvergoedingen | 17 |
| 1.10 Vrijlating van inkomsten | 17 |
| 1.11 Arbeidsmedisch advies | 18 |
| 1.12 Administratieve voorschriften | 18 |
| 1.13 Bijzondere doelgroepen | 19 |
| 1.13.1 Jongeren | 19 |
| 1.13.2 Alleenstaande ouder | 20 |
| 1.13.2.1 Kinderopvang..... | 20 |
| 1.13.2.3 Zelfstandigen | 21 |

| | |
|--|----|
| 1.13.3.1 Parttime zelfstandige (PTZ) | 21 |
| 1.13.3.2 Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (Bbz 2004) | 23 |
| 1.13.4 Jongere partner van AOW-gerechtigde..... | 23 |
| 1.13.5 Samenlopers UWV..... | 23 |
| 1.14 Specifieke projecten Het Plein | 23 |
| 1.15 Wettelijke basis..... | 24 |

1.1 Werkgeversservicepunt

Het Werkgeversservicepunt is een samenwerkingsverband tussen gemeente, UWV, Delta, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen. Bij een werkgeversservicepunt krijgt een werkgever onder andere informatie en ondersteuning bij het aannemen van personen die moeilijker aan het werk komen. Denk bijvoorbeeld aan informatie over de Participatiewet en de banenafpraak, voorzieningen en financiële regelingen. Het Werkgeversservicepunt geeft persoonlijk en kosteloos advies en ondersteunt bij de werving en selectie van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Andere taken van het werkgeversservicepunt:

- brengt vraag (vacatures van werkgevers) en aanbod (werkzoekenden) bij elkaar (matching);
- geeft informatie en advies over werkgeverszaken en subsidies aan onder andere werkgevers, uitzendbureaus, re-integratiebureaus en klantmanagers/werkcoaches;
- verzamelt arbeidsmarktinformatie;
- biedt de WerkgeversScan (waarmee bedrijven kunnen vaststellen of zij banen uit de banenafpraak kunnen creëren);
- is partner in het vervullen van banen uit de banenafpraak;
- geeft advies over Sociaal Ondernemen.

De adviseurs van het Werkgeversservicepunt Zutphen-Lochem zijn het regionale aanspreekpunt voor de werkcoaches als het gaat om informatie over of matching van werkzoekenden op de beschikbare vacatures. Voor meer informatie over het werkgeversservicepunt Regio Lochem – Zutphen: <http://deltawerkt.nl/werkgeversdienstverlening/werkgeversdienstverlening/>.

1.2 Sociale werkvoorziening Delta

Naast de regionale dienstverlening aan werkgevers via het Werkgeversservicepunt, hebben de gemeenten Zutphen, Lochem, Voorst Brummen en Bronckhorst bij sociaal-werkbedrijf 'Delta' de begeleiding voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt georganiseerd. Delta:

- organiseert de sociale werkvoorziening voor circa 900 werknemers die uitsluitend onder aangepaste omstandigheden kunnen werken;
- detacheert werknemers met een arbeidsbeperking bij werkgevers in de regio;
- brengt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de regio bij elkaar;
- informeert werkgevers over de lokale arbeidsmarkt en over vragen over personeel, vacatures, subsidies en/of aantrekkelijke regelingen.

Voor meer informatie over de werkzaamheden van Delta: www.deltawerkt.nl.

1.3 Landelijke regelingen

Op rijksniveau zijn er voor werkgevers meerdere aantrekkelijke regelingen gecreëerd om werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Een aantal van deze regelingen wordt door de Belastingdienst uitgevoerd. Denk aan het lage inkomensvoordeel

(www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/ondernemers/content/nieuw-in-2017-het-lage-inkomensvoordeel) en de loonkostenvoordelen voor oudere werknemers en werknemers met een arbeidsbeperking (per 1 januari 2018. Deze voordelen vervangen de premiekortingen voor deze doelgroepen), die worden uitgevoerd door de Belastingdienst. Daarnaast ondersteunt UWV werkgevers door o.a. de looncompensatie bij ziekte ('no-riskpolis'), mobiliteitsbonus (premiekorting), en werkplekaanpassingen. Voor meer informatie, zie: www.uwv.nl.

1.4 Banenafpraak

Samen met het rijk hebben werkgevers- en werknemersorganisaties afgesproken dat er 100.000 extra banen komen in de periode tot 2026 voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen voor deze groep. Het Rijk zal het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking de komende jaren kritisch volgen, om te bepalen of het aantal voorgenomen extra banen wordt gerealiseerd. Hiervoor is een landelijk *doelgroepregister* voor de banenafpraak ingevoerd dat wordt beheerd door het UWV. Het gaat dan bijvoorbeeld om mensen met een Wajong- of WIA-uitkering of mensen die op de wachtlijst voor sociale werkvoorziening staan (WSW oud). Die groep is rechtstreeks opgenomen in het doelgroepregister. Voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking die hier niet onder vallen, zoals mensen uit de Participatiewet en de IOAW, bestaan twee routes:

1. Toets door het UWV

Begin 2015 is een procedure ingericht, waarbij het UWV bepaalt of iemand behoort tot de doelgroep. De beoordeling door het UWV vindt in een aantal situaties plaats op basis van bewijsstukken die worden overlegd (bijv. een indertijd door het UWV afgegeven WSW-indicatie, of een bewijs van deelname aan het praktijkonderwijs). In andere situaties verricht het UWV zelf een individuele beoordeling. Hierbij kijkt het UWV of iemand niet in staat is het WML te verdienen dan wel of hij/zij alleen met jobcoaching in staat is het WML te verdienen. Wanneer de inwoner aan de criteria voldoet, wordt deze opgenomen in het doelgroepregister. Werkenden binnen deze groep worden vervolgens bij de landelijke registratie meegeteld. Aanmelding bij UWV kan slechts door gemeente of werkgever. Werknemers kunnen niet zelf een aanvraag indienen.

2. Praktijkroute

Met een wetwijziging is in 2017 de zogenoemde praktijkroute van kracht geworden. Daarmee kunnen ook mensen onder de doelgroep banenafpraak vallen, namelijk wanneer de gemeente heeft vastgesteld dat hun loonwaarde onder het wettelijk minimumloon ligt en de werkgever in aanmerking kan komen voor loonkostensubsidie. De vaststelling van de loonwaarde wordt gedaan volgens een gecertificeerde methodiek (voor Het Plein: Dariuz).

De definitie voor een baan uit de banenafpraak is 25 uur per week. Banen van minder uren tellen naar rato mee. Hetzelfde geldt voor banen die meer uren per week tellen. Mocht uit de monitoring blijken dat het aantal afgesproken extra arbeidsplaatsen niet gehaald wordt de komende jaren, dan is het mogelijk dat een wettelijke verplichting van kracht wordt voor grotere werkgevers (minimaal 25 werknemers) voor een minimaal percentage aan banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Sociaal-werkbedrijf Delta ondersteunt werkgevers bij het plaatsen van werknemers die in het doelgroepregister zijn opgenomen. Voor deze groep zijn ook aantrekkelijke regelingen van toepassing, zoals de looncompensatie bij ziekte, het lage-inkomensvoordeel en loonkostensubsidie. Zie ook: <http://deltawerkt.nl/werkgeversdienstverlening/de-participatiewet/>.

1.5 Re-integratie en de Participatiewet

In de Participatiewet is geregeld dat iedereen die recht heeft op een bijstandsuitkering in principe verplicht is werk te zoeken en te aanvaarden. Het Plein ondersteunt dat proces door voorzieningen te verstrekken die de klant stimuleren om weer aan het werk te gaan (re-integratie). Als Het Plein iemand helpt om aan het werk te gaan, is die persoon verplicht die voorziening te aanvaarden. Ook

kan het zijn dat Het Plein iemand opdraagt om een tegenprestatie te leveren voor het recht op uitkering.

Uitgangspunt van de Participatiewet is dat de weg naar werk zo kort mogelijk is. Dat betekent dat iedereen die een bijstandsuitkering heeft en 18 jaar of ouder is, tot de pensioengerechtigde leeftijd, elke vorm van arbeid waartoe hij in staat is moet accepteren.

Alle arbeid is in feite passend. We spreken van *algemeen geaccepteerde arbeid* (artikel 9 lid 1a, Participatiewet). Hiermee wordt werk bedoeld dat in de samenleving als werk is aanvaard. Hieronder vallen bijvoorbeeld parttime werk, tijdelijke contracten en gesubsidieerd werk op basis van loonwaarde.

De ondersteuning door Het Plein is er in principe op gericht dat de klant algemeen geaccepteerde arbeid verkrijgt. Als dat (nog) niet mogelijk is, kan Het Plein voorzieningen aanbieden die de klant ondersteunen op de weg naar werk of naar participatie.

1.6 Ondersteuning door Het Plein

Een grote groep inwoners kan een beroep kan doen op Het Plein voor ondersteuning om aan het werk te gaan (zie par. 1.5.3). De financiële middelen die door het rijk beschikbaar zijn gesteld aan gemeenten zijn echter beperkt. Daarom zijn er keuzes gemaakt bij het inzetten van de middelen en kunnen niet alle voorzieningen ingezet worden voor de hele doelgroep. In deze beleidsvoorschriften zijn de keuzes vastgelegd.

Voor sommige voorzieningen geldt, dat er een wettelijke verplichting is om deze beschikbaar te stellen aan een specifieke doelgroep. Voor andere voorzieningen hebben gemeenten meer ruimte gekregen om te bepalen of iemand ervoor in aanmerking komt. Uitgangspunt is dat de voorzieningen evenwichtig worden verdeeld onder de totale doelgroep. Dat wordt in het jaarplan van Het Plein verder geconcretiseerd. In de Verzamelverordening werk en inkomen zijn de belangrijkste beleidskeuzes vastgelegd. Hieronder volgen de belangrijkste beleidskeuzes uit deze verordening:

- a. De ondersteuning van Het Plein is in principe gericht op de kortste weg naar werk.
- b. Het Plein houdt rekening met de omstandigheden en mogelijkheden van de persoon, voordat hulp wordt geboden of voorzieningen worden ingezet.
- c. Het Plein houdt bij het inzetten van voorzieningen rekening met de afstand tot de arbeidsmarkt.
- d. Het Plein waakt ervoor dat het inzetten van voorzieningen niet leidt tot oneerlijke concurrentie of verdringing op de arbeidsmarkt.
- e. Het Plein zorgt ervoor, dat ook andere voorzieningen die nodig zijn kunnen worden benut. Denk bijvoorbeeld aan schuldhulpverlening of een Wmo-voorziening.

Doelgroepen

De gemeente kan ondersteuning bieden bij re-integratie aan personen die behoren tot één van de volgende *doelgroepen* (art. 7 Participatiewet). Het gaat hierbij in ieder geval om mensen die wonen in Zutphen of Lochem en nog niet de pensioenleeftijd hebben:

- a. uitkeringsgerechtigden (Participatiewet, IOAW, IOAZ).;
- b. niet-uitkeringsgerechtigden zonder werk;
- c. mensen met een nabestaandenuitkering (ANW);
- d. gesubsidieerde werknemers;
- e. inwoners die hun baan, met loonkostensubsidie, zijn kwijtgeraakt en bijvoorbeeld WW of WIA ontvangen (pas als iemand twee jaar zonder ondersteunende voorziening het wettelijk minimumloon verdient wordt het UWV verantwoordelijk voor de re-integratie).

In het Jaarplan van Het Plein kan verder worden aangegeven op welke wijze de beschikbare gelden verdeeld worden over de doelgroep. De wet maakt het mogelijk dat bepaalde voorzieningen door de gemeente worden ingezet voor mensen die *buiten* de wettelijke doelgroep vallen. Het gaat hier met name om:

- a. re-integratievoorziening beschut werk: deze kan ook worden ingezet voor mensen met een UWV-uitkering;
- b. loonkostensubsidie: deze kan ook worden ingezet voor jongeren die vanuit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO (binnen 6 maanden) zijn gaan werken bij een werkgever.

Het Plein bepaalt in principe zelf welke voorzieningen ingezet worden voor welke groepen inwoners.

Re-integratievoorzieningen

In de Verzamelverordening werk en inkomen zijn de belangrijkste voorzieningen vastgelegd. Het Plein kan echter ook andere voorzieningen aanbieden als dat zinvol is voor het toeleiden naar werk. De voorzieningen worden hieronder verder besproken.

Niet ieder traject of iedere voorziening is passend voor een werkzoekende. Om te kunnen bepalen welke voorziening ingezet wordt, wordt een indeling in 'stromen' gebruikt. Iedere klant wordt ingedeeld in een 'stroom', die de afstand tot de arbeidsmarkt weergeeft. Een correcte stroom-indeling helpt bij de juiste dienstverlening aan werkzoekenden. De vier stromen staan hieronder kort beschreven.

Indeling in stromen

Stroom 1: lange afstand tot de arbeidsmarkt, klanten in deze stroom hebben in de eerste plaats behoefte aan ondersteuning op het gebied van zorg en welzijn.

Stroom 2: relatief lange afstand, er zijn langdurig voorzieningen nodig om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.

Stroom 3: dit betreft klanten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt: door middel van ondersteuning van Het Plein kan deze klant in een korte periode aan het werk zijn bij een werkgever (eventueel met loonkostensubsidie).

Stroom 4: dit betreft klanten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, die direct aan het werk zouden kunnen zonder ondersteunende voorzieningen.

Plan van aanpak

Als een klant recht heeft op een uitkering, wordt samen met de klant een plan van aanpak opgesteld. In het plan wordt stilgestaan bij de huidige situatie van de klant op de arbeidsmarkt en wordt omschreven welke sterke punten en belemmeringen van invloed kunnen zijn op de mate waarin de klant kan deelnemen aan de arbeidsmarkt. In het plan van aanpak worden meetbare en realistische doelen en activiteiten opgenomen die zijn gericht op arbeid of maatschappelijke activiteiten. Deze activiteiten kunnen variëren van het contact opnemen met een hulpverlener tot het solliciteren op een vacature. In het plan van aanpak wordt ook de ondersteuning vanuit Het Plein concreet gemaakt.

1.7 Voorzieningen voor personen met lange afstand tot arbeidsmarkt

Voor personen die ver van de arbeidsmarkt afstaan, zijn in ieder geval de volgende voorzieningen beschikbaar:

- a. Arbeidsmatige dagbesteding (1.7.1)
- b. Meedoenplek (1.7.2)
- c. Beschut werk (1.7.3)
- d. Participatieplaats (1.7.4)
- e. Werkervaringsplaats (1.7.5)

- f. Wettelijke loonkostensubsidie (1.7.6)
- g. Scholing (1.7.7)
- h. Persoonlijke voorzieningen bij werk en scholing (1.7.8)

1.7.1 Arbeidsmatige dagbesteding

Wat houdt het in?

Arbeidsmatige dagbesteding is een vorm van onbetaald werk met veel begeleiding. Bijvoorbeeld werk op een tuinderij, in een kantine, timmerwerkplaats of keramiek-werkplaats. Arbeidsmatige dagbesteding biedt structuur en invulling van de dag. Het kan ook een manier zijn om de kans op een 'gewone' baan te vergroten. Als iemand een uitkering van Het Plein heeft, dan loopt de uitkering door tijdens de dagbesteding.

Voor wie is het?

Arbeidsmatige dagbesteding is bestemd voor de inwoner die:

- a. lichamelijke, cognitieve, zintuiglijke, verstandelijke of psychiatrische beperkingen heeft,
- b. daardoor slechts met intensieve begeleiding kan werken,
- c. met dat werk niet het wettelijk minimumloon kan verdienen, en
- d. 18 jaar of ouder is maar de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

Wat zijn de voorwaarden?

Inwoners met een lichte of matige beperking kunnen een beroep doen op de Wet Maatschappelijke ondersteuning, die ook door Het Plein wordt uitgevoerd. De gemeenten Zutphen en Lochem hebben contracten afgesloten met organisaties, die arbeidsmatige dagbesteding uitvoeren. Voor meer informatie over de voorwaarden: www.hetplein.nl. Inwoners met een ernstige beperking kunnen een beroep doen op de Wet langdurige zorg. Die wet wordt uitgevoerd door het Centrum indicatiestelling zorg. Voor meer informatie over de voorwaarden: <https://www.ciz.nl>.

1.7.2 Meedoenplek

Wat houdt het in?

Een meedoenplek is een werkplek waarbij het accent ligt op het benutten en ontwikkelen van talenten, het opbouwen van dagstructuur en een sociaal netwerk, het opdoen van arbeidsritme en werkervaring. Als wordt gewerkt op een meedoenplek loopt de uitkering door. De meedoenplek kan een eerste stap zijn op weg naar (betaald) werk. De organisatie die een meedoenplek aanbiedt, ontvangt voor de begeleiding een financiële vergoeding (€ 500,- per jaar). De persoon die werkt op een meedoenplek, ontvangt daarvoor een participatievoucher. Voor de voorwaarden en de hoogte, zie par. 1.9.2.

Voor wie is de meedoenplek bestemd?

Voor een meedoenplek komen in aanmerking personen uit de doelgroep (zie par. 1.5.3), met een kleine kans op betaald werk.

Wat zijn de voorwaarden?

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- a. Kleine kans op werk
- b. Geen sprake van verdringing op de arbeidsmarkt of oneerlijke concurrentie
- c. Schriftelijke overeenkomst tussen Het Plein, klant en organisatie, waarin het doel van de meedoenplek is vastgelegd

Het Plein kan op verzoek van de klant nagaan of hij kan worden geplaatst op een meedoenplek. Het Plein kan dit ook op eigen initiatief beoordelen en aanbieden. De meedoenplek duurt zolang de organisatie iemand de gelegenheid biedt om daar te werken, maar als duidelijk is dat iemand toe is aan een nieuwe stap, kan de meedoenplek ook beëindigd worden. Het is dan de bedoeling, dat de meedoenplek wordt opgevolgd door een werkervaringsplaats of een andere voorziening.

Bij welke organisaties is een meedoenplek mogelijk?

Voor informatie over de organisaties waar een meedoenplek mogelijk is:
www.meedoeninzutphen.nl. / www.meedoeninlochem.nl.

1.7.3 Beschut werk

Wat houdt het in?

Een beschutte werkplek is een werkplek bij een werkgever voor een inwoner die alleen onder aangepaste omstandigheden kan werken. Beschut werken is werken in een normaal dienstverband, vaak met loonkostensubsidie. Beschut werk vraagt altijd om aanpassing van de werkplek of intensieve begeleiding in een beschutte werkomgeving. De gemeente is verantwoordelijk voor de dienstverbanden beschutte werkplekken. Het Plein krijgt namens Lochem en Zutphen jaarlijks een taakstelling voor het aantal dienstverbanden dat moet worden aangeboden.

Voor wie is het?

Beschut werk is een re-integratie- voorziening voor inwoners die tot de doelgroep van Het Plein behoren of van het UWV een uitkering ontvangen, en die uitsluitend onder aangepaste omstandigheden kunnen werken.

Wat zijn de voorwaarden?

UWV moet een positief advies geven. UWV heeft de wettelijke opdracht om Het Plein hierover te adviseren. Een verzoek om advies kan worden ingediend door de inwoner of Het Plein. UWV beoordeelt dan of de persoon kan werken en of er sprake is van:

1. een of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;
2. permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden.

Als aan deze voorwaarden is voldaan, adviseert UWV positief. Het Plein neemt dit advies in principe over. Het Plein neemt binnen 8 weken een besluit op grond van het advies van het UWV.

Wat doet Het Plein nog meer?

Het Plein kan de werkgever die een inwoner een beschutte werkplek aanbiedt het volgende aanbieden:

- a. loonkostenkostensubsidie: zie verder par. 1.7.6
- b. extra begeleiding op de werkplek, zie par. 1.7.8
- c. tegemoetkoming in de kosten van een werkplekaanpassing, zie par. 1.7.8
- d. Het Plein verzorgt het dienstverband

Hoe ondersteunt Het Plein beschut werk in de periode die aan het dienstverband voorafgaat?

Elke situatie is anders, dus Het Plein houdt rekening met de individuele situatie van de klant. Als het nodig en zinvol is, wordt één van de volgende voorzieningen aangeboden:

- a. scholing;
- b. persoonlijke ondersteuning, of
- c. schulddienstverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Hoe wordt de werkgever ondersteund?

De werkgever die een dienstbetrekking aangaat met een inwoner met een beschut werk-indicatie wordt door het Rijk gecompenseerd in de kosten daarvan via de zgn. 'no-riskpolis' van het UWV bij ziekte van de werknemer, en met verschillende fiscale maatregelen, waaronder het Lage inkomensvoordeel.

Hoe lang duurt Beschut werk?

Zo lang als de positieve indicatie van UWV geldig is en het dienstverband duurt, tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. In de meeste gevallen zal het om een langdurige periode gaan. Maar het is mogelijk dat omstandigheden veranderen, waardoor een nieuw advies van het UWV nodig is. Zowel de werknemer als Het Plein kunnen een advies aanvragen bij het UWV.

Bij welke organisaties kan beschut worden gewerkt ?

'Deltalent' en 'Olympia/Briljantalent' kunnen als werkgever optreden.

1.7.4 Participatieplaats

Wat houdt het in?

Een participatieplaats is een werkplek waarop met behoud van uitkering kan worden gewerkt. Het Plein komt met een organisatie overeen, dat de klant gedurende langere periode bij die organisatie aan de slag kan. De organisatie treedt op als inlener. Door middel van een participatieplaats kan de afstand tot de arbeidsmarkt worden overbrugd.

Voor wie is het?

De participatieplaats is bedoeld voor inwoners van 27 jaar of ouder, die een bijstandsuitkering of een IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen en die een erg kleine kans hebben om betaald werk te vinden. Het gaat om mensen, die wel kunnen werken, maar daar veel ondersteuning bij nodig hebben.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. Recht op een uitkering van Het Plein;
- b. Een kleine kans op betaald werk;
- c. Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt; het gaat om *additionele* (extra) werkzaamheden;
- d. In een schriftelijke overeenkomst tussen inlener, de klant en Het Plein wordt in ieder geval vastgelegd:
 - het doel van de Participatieplaats; en
 - de manier waarop de begeleiding plaatsvindt.

Het Plein kan op verzoek van de klant nagaan of hij kan worden geplaatst op een participatieplaats. Het Plein kan dit ook op eigen initiatief beoordelen en aanbieden.

Inleenvergoeding

De eerste twee jaar niet. Vanaf het derde jaar betaalt de inlener Het Plein een inleenvergoeding ter hoogte van 25% van de toepasselijke bijstandsnorm.

Wat doet Het Plein nog meer?

- a. Uiterlijk zes maanden nadat de werkzaamheden zijn gestart, biedt Het Plein de klant een vorm van scholing aan.
- b. Telkens na zes maanden wordt de ontwikkeling besproken tussen Het Plein, inlener en de klant en komt de klant in aanmerking voor een premie van € 50,- als hij voldoende heeft meegewerkt aan de afspraken die zijn vastgelegd in zijn plan van aanpak.

Hoe lang duurt een participatieplaats?

- a. In principe maximaal een jaar. Als uit een evaluatie na negen maanden blijkt dat de Participatieplaats de kans op betaald werk vergroot, kan de duur met nog een jaar verlengd worden.
- b. Na twee jaar kan de participatieplaats twee keer met een periode van een jaar verlengd worden als de voortzetting van de werkzaamheden de kansen op arbeidsinschakeling

vergroot. Wel zal dit in een andere werkomgeving moeten zijn, om de werkervaring te vergroten.

Bij welke organisaties is een participatieplaats mogelijk?

Voor meer informatie over de organisaties waar op een participatieplaats kan worden gewerkt: <https://recruit.zohopublic.com/recruit/Portal.na?iframe=false&digest=XKYt@rHexgNrHprV8wtH6Z9VnD8g6osBA2PwEjDmOXU->

1.7.5 Werkervaringsplaats

Wat houdt het in?

De werkervaringsplaats is een vorm van werken met behoud van uitkering. Deze voorziening wordt aangeboden als de afstand tot de arbeidsmarkt groot is, maar niet vaststaat hoe die afstand het beste overbrugd kan worden. De werkervaringsplaats maakt een *analyse* mogelijk waaruit blijkt welke voorziening het beste kan worden aangeboden om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen.

Voor wie is het?

De werkervaringsplaats is bedoeld voor inwoners uit de doelgroep met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt; het gaat om *additionele* (extra) werkzaamheden.
- b. In een schriftelijke overeenkomst tussen de organisatie, de klant die van de werkervaringsplaats gebruik maakt en Het Plein wordt in ieder geval vastgelegd:
 - het doel van de werkervaringsplaats; en
 - de manier waarop de begeleiding plaatsvindt.

Het Plein kan op verzoek van de klant nagaan of hij kan worden geplaatst op een werkervaringsplaats. Het Plein kan dit ook op eigen initiatief beoordelen en aanbieden.

Wat doet Het Plein nog meer?

- a. Uiterlijk in de derde maand nadat een start met de werkervaringsplaats is gemaakt, vindt samen met de organisatie een evaluatie plaats.
- b. De klant die van de werkervaringsplaats gebruik maakt, komt in aanmerking voor een participatievoucher als hij voldoende heeft meegewerkt aan de afspraken die zijn vastgelegd in zijn plan van aanpak en de Werkervaringsplaats is geëindigd. Zie par. 1.9.2.

Hoe lang duurt een werkervaringsplaats?

De Werkervaringsplaats duurt zo kort mogelijk, maar niet langer dan maximaal zes maanden. In bijzondere omstandigheden kan die termijn drie maanden verlengd worden.

Bijzonderheden

Het Plein vergoedt de noodzakelijke kosten van een assessment of vergelijkbaar testinstrument dat wordt gebruikt om te beoordelen hoe groot de afstand van de klant tot de arbeidsmarkt is en hoe de klant ondersteund kan worden om die afstand te overbruggen.

Bij welke organisaties is een werkervaringsplaats mogelijk?

Bij de volgende organisaties kan op een Werkervaringsplaats worden gewerkt:

<https://recruit.zohopublic.com/recruit/Portal.na?iframe=false&digest=XKYt@rHexgNrHprV8wtH6Z9VnD8g6osBA2PwEjDmOXU->

1.7.6 Wettelijke loonkostensubsidie

Wat houdt het in?

Loonkostensubsidie is een maandelijkse tegemoetkoming in de loonkosten. De wettelijke loonkostensubsidie is bedoeld voor een werkgever, die iemand in dienst neemt, die minder productief is door een arbeidsbeperking. Hoe lager de productiviteit, hoe hoger de loonkostensubsidie. De werknemer ontvangt het normale cao-loon of het wettelijk minimumloon, als er geen cao is.

Voor wie is het?

Loonkostensubsidie is bedoeld voor een werkgever die iemand in dienst neemt die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen vanwege een lichamelijke, verstandelijke of psychosociale beperking.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. Het moet gaan om iemand uit één van de volgende groepen:
 - Mensen met een uitkering van Het Plein;
 - Andere mensen die door Het Plein geholpen moeten worden om werk te vinden;
 - Jongeren, die vanuit het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs of de entree-opleiding van het ROC aan het werk gaan of die in een BBL-traject zitten;
 - Mensen, die een beschutte werkplek hebben, behalve mensen met een Wajong-uitkering.
- b. De werkgever moet de loonkostensubsidie aanvragen voordat het dienstverband wordt gesloten, behalve als het gaat om een jongere die praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of MBO-entree-opleiding heeft gevolgd. Het dienstverband met die jongere moet zijn aangegaan binnen zes maanden na beëindiging van de opleiding
- c. Klant is niet in staat om het wettelijk minimumloon te verdienen
- d. Er is sprake van een arbeidsbeperking

Hoe wordt de loonkostensubsidie bepaald?

Op basis van de functie wordt beoordeeld wat iemand kan verdienen (de zgn. loonwaarde). Dat gebeurt met een goedgekeurde methodiek, 'Dariuz' genaamd. Belangrijke aspecten bij het meten van de loonwaarde zijn: de kwaliteit van de productie, het werktempo en de productieve tijd van de werknemer. Dat wordt vergeleken met een gemiddelde werknemer in een functie die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst bij de werkzaamheden van de (nieuwe) werknemer ligt. De loonwaarde wordt gemeten als percentage van het wettelijk minimumloon. Als onduidelijk is of de functie echt bij de werknemer past, kan de werknemer toestemming krijgen om eerst maximaal 3 maanden met behoud van uitkering te werken (proefplaatsing).

Hoe gaat een meting van de loonwaarde in zijn werk?

De loonwaarde wordt vastgesteld door de zgn. loonwaarde-expert. Het proces van de loonwaardebepaling volgens de Dariuz-methodiek bestaat uit de volgende stappen:

- a. Eerst stelt de loonwaarde-expert samen met de werkgever de normfunctie, functieloon en hoofdtaken vast.
- b. Daarna brengt de loonwaarde-expert een werkplekbezoek aan de werkgever. Hij spreekt de werkgever en werknemer en beoordeelt de prestatie van de werknemer ter plekke.
- c. De loonwaarde-expert bespreekt zijn bevindingen omtrent de beoordeling van de prestaties van de werknemer met de werkgever.

- d. Dan stelt de loonwaarde-expert een rapportage op en berekent de loonwaarde en de loonkostensubsidie.
- e. Ten slotte legt de loonwaarde-expert in een beschikking vast of er loonkostensubsidie wordt verstrekt en zo ja, hoe hoog die dan is. De beschikking wordt zowel aan de werkgever als de werknemer verstuurd.

Wat is de hoogte van de loonkostensubsidie?

De berekening van de loonkostensubsidie gaat volgens de volgende rekenformule:

1. Bepalen loonwaarde
2. Loonwaarde = percentage van het wettelijk minimum (jeugd)loon (inclusief 8% vakantietoeslag)
3. Wettelijk minimumloon (inclusief 8% vakantietoeslag) minus loonwaarde = hoogte loonkostensubsidie (ex vergoeding werkgeverslasten)
4. vergoeding werkgeverslasten = 23% van loonkostensubsidie
5. Stap 3 en 4 optellen = de loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt daarnaast een vergoeding voor de werkgeverslasten (op dit moment 23 procent van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt). Het eventuele verschil tussen minimumloon en cao-loon komt voor rekening van de werkgever.

Het kan ook zijn dat de werknemer wordt gedetacheerd. De werkgever bij wie de werknemer gaat werken, betaalt dan een inleenvergoeding aan de werkgever die detacheert (de formele werkgever). Bij het bepalen van de hoogte van de inleenvergoeding kan rekening worden gehouden met de hoogte van de loonkostensubsidie.

Hoe lang duurt de loonkostensubsidie?

De loonkostensubsidie loopt door tot het einde van de dienstbetrekking of tot het moment waarop de arbeidsproductiviteit zo toegenomen is, dat er geen loonkostensubsidie meer nodig is. Er kan tussentijds onderzoek worden gedaan naar de arbeidsproductiviteit en de loonwaarde. Als een werknemer ziek wordt tijdens de dienstbetrekking, dan wordt de loonkostensubsidie onderbroken zo lang de ziekte voortduurt.

Vaste loonkostensubsidie

Naast de loonkostensubsidie op basis van een loonwaardemeting op de werkplek, bestaat wettelijk de mogelijkheid om maximaal de eerste zes maanden dat iemand bij een werkgever in dienst komt, een *vaste loonkostensubsidie* te verlenen. Hierbij wordt in eerste instantie geen loonwaarde gemeten, maar bedraagt de subsidie standaard 50% van het wettelijk minimumloon. Deze vaste loonkostensubsidie is bedoeld voor situaties, waarin moeilijk ingeschat kan worden of er een groei in de productiviteit van de werknemer verwacht kan worden. De werkgever kan dan verzoeken om een vaste loonkostensubsidie. Het Plein bepaalt zelf of deze subsidie wordt verstrekt, of dat de loonkostensubsidie wordt gebaseerd op een loonwaardemeting. Na afloop van de vaste loonkostensubsidie, beoordeelt Het Plein of de loonkostensubsidie kan worden voortgezet op basis van een loonwaardemeting.

Aan de vaste loonkostensubsidie zijn enkele nadelen verbonden voor werknemer en werkgever:

- a. de werknemer wordt niet opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak
- b. de werkgever kan niet in aanmerking komen voor de 'no-risk-polis' als de werknemer ziek wordt
- c. de werkgever kan niet in aanmerking komen voor premiekorting werknemerspremies en de vrijwaringsregeling in het kader van de WGA-regeling

Is er nog extra ondersteuning mogelijk?

Naast de loonkostensubsidie kan de werkgever soms in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten van een 'jobcoach'. Dat kan een andere werknemer zijn of iemand van buiten de organisatie. Bij Het Plein kan om een tegemoetkoming in die kosten worden gevraagd. Zie

verder par. 1.7.8. Daarnaast kan de werkgever soms in aanmerking komen voor een aanpassing van de werkplek of andere voorzieningen. Zie verder par. 1.7.8.

1.7.7 Scholing

Wat houdt het in?

Soms is scholing noodzakelijk om dichterbij de arbeidsmarkt te komen. Een klant jonger dan 27 jaar moet in principe gebruik maken van het reguliere onderwijs, zoals een MBO- of HBO-opleiding die door het rijk wordt bekostigd. zie verder par. 1.13.1. Gaat het om een klant die 27 jaar of ouder is, dan is regulier onderwijs meestal niet te volgen met behoud van uitkering. De klant is tijdens de studie namelijk niet beschikbaar voor werk. Als de klant in het individuele geval toestemming krijgt om regulier onderwijs te volgen, dan kan vanaf 1 augustus 2017 gebruik gemaakt worden van het zgn. 'levenlanglerenkrediet' op grond van de Wet studiefinanciering om de opleiding te betalen. Zie verder www.duo.nl.

Is Het Plein van mening, dat een andere vorm van onderwijs, opleiding of training noodzakelijk is om de stap naar betaald werk te zetten, dan kan in overleg met de klant worden bepaald, in welke vorm dat wordt aangeboden. Daarbij wordt de individuele situatie van de klant betrokken. Het kan zijn dat Het Plein dit zelf organiseert, het kan ook zijn dat daarvoor een vergoeding wordt verstrekt.

Voor wie is het?

Scholing is in de eerste plaats bedoeld voor klanten met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, maar kan ook aan klanten met een kortere afstand worden aangeboden. Dan zal de scholing vaak de vorm hebben van een kortdurende training, bijvoorbeeld een sollicitatietraining.

Wat zijn de voorwaarden?

De scholing moet noodzakelijk zijn om dichterbij werk te komen. Er mag geen andere voorziening in de kosten beschikbaar zijn.

1.7.8 Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing

Wat houdt het in?

Het Plein is ook verantwoordelijk voor het inzetten van zogenoemde 'persoonlijke voorzieningen' voor mensen met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van Het Plein vallen. Het gaat om de volgende categorieën voorzieningen:

- a. Vervoersvoorzieningen: om naar het werk te reizen, in de vorm van aanpassing van het eigen vervoermiddelen of van een vergoeding voor ander vervoer.
- b. Intermediaire voorzieningen: voor medewerkers met arbeidsvermogen die moeite hebben met zien, horen of bewegen, bijv. dovertolk of voorleeshulp.
- c. Meeneembare voorzieningen: aanpassingen of hulpmiddelen die ook op een andere werkplek gebruikt kunnen worden (en niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf), bijvoorbeeld orthopedische schoenen en brailleleesregels.
- d. Noodzakelijke persoonlijke ondersteuning: begeleiding op de werkplek (jobcoaching) of tijdens een proefplaatsing.

Een voorziening kan in natura beschikbaar worden ingesteld of in de vorm van een geldbedrag.

Voor wie is het?

Persoonlijke voorzieningen zijn bedoeld voor klanten uit de doelgroep van Het Plein die deze voorzieningen nodig hebben om te kunnen werken, of te kunnen deelnemen aan een traject richting werk. Het moet gaan om klanten die een arbeidsbeperking hebben.

Wat zijn de voorwaarden?

Aan persoonlijke voorzieningen zijn enkele voorwaarden verbonden:

- a. De voorziening is noodzakelijk
- b. Er is geen andere voorziening beschikbaar in de kosten
- c. De klant heeft een arbeidsbeperking
- d. De voorziening wordt toegekend volgens het principe: niet meer en niet langer dan noodzakelijk

Het Plein kan op verzoek van de werknemer of de werkgever nagaan of de klant in aanmerking komt voor een persoonlijke voorziening. Het Plein kan dit ook op eigen initiatief beoordelen.

Wat is er geregeld over de uitvoering?

Tot 2018 nam het UWV de toekenning, inkoop en verstrekking voor zijn rekening. Vanaf 2018 zijn individuele gemeenten hiervoor verantwoordelijk; gegeven de geringe schaal waarop tot dusverre meeneembare voorzieningen werden ingezet, is het te vroeg voor beleidsinvulling. Beleid kan in de toekomst worden gebaseerd op de handreiking “Meeneembare voorzieningen Participatiewet 2018”, van de VNG. Voor de organisatie van jobcoaching en vervoersvoorzieningen bestaan geen landelijke afspraken. Jobcoaching wordt in principe door Het Plein zelf aangeboden. Als dit niet mogelijk is, kan Het Plein kiezen voor een vergoeding.

1.8 Voorzieningen personen met korte afstand tot arbeidsmarkt

Voor klanten die een *korte* afstand tot de arbeidsmarkt hebben en dus snel aan het werk kunnen, geldt dat zij in principe geen voorzieningen nodig hebben. De ondersteuning richt zich vooral op het doorverwijzen naar vacatures, uitzendbureaus en arbeidsbemiddelaars. Wel is e-coaching door Het Plein beschikbaar. Dat is een vorm van dienstverlening, waarbij de klant adviezen krijgt over stappen die gezet kunnen worden richting de arbeidsmarkt. Ook wordt soms sollicitatietraining aangeboden als dat volgens Het Plein noodzakelijk is voor de stap naar werk.

Naast de genoemde voorzieningen zijn er ook enkele andere voorzieningen beschikbaar gesteld om deze groep te stimuleren aan het werk te gaan. Het gaat in het bijzonder om:

- a. Tijdelijke loonkostensubsidie, en
- b. Proefplaatsing

1.8.1 Tijdelijke loonkostensubsidie

Wat houdt het in?

Tijdelijke loonkostensubsidie is een tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten. Deze loonkostensubsidie is bedoeld voor werkgevers die een dienstverband van minimaal één jaar willen aangaan met een inwoner met een bijstandsuitkering of IOAW-uitkering. Het moet gaan om iemand die direct inzetbaar is op de arbeidsmarkt. De subsidie compenseert kosten die een werkgever vanwege het inwerken van de werknemer maakt en stimuleert de totstandkoming van een dienstverband.

Let op: naast deze tijdelijke loonkostensubsidie bestaat er ook een wettelijke loonkostensubsidie. Deze is geregeld in de Participatiewet en is bedoeld voor werkgevers, die een werknemer in dienst nemen die *niet* in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Zie verder par. 1.7.6.

Voor wie is het?

De loonkostensubsidie is bedoeld voor werkgevers die de bedoeling hebben om een inwoner met een bijstands- of IOAW-uitkering een dienstverband van minimaal een jaar aan te bieden.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. De subsidie is volgens Het Plein noodzakelijk voor het aangaan van het dienstverband
- b. Werkgever ondertekent schriftelijke intentieverklaring dienstverband van minimaal één jaar
- c. Werknemer heeft recht op bijstandsuitkering of IOAW-uitkering
- d. Werkgever voert een deugdelijke loonadministratie
- e. Arbeidsvoorwaarden conform cao of daarmee gelijk te stellen (als geen cao aanwezig)

Het Plein beoordeelt op verzoek van de werkgever of een tijdelijke loonkostensubsidie kan worden verstrekt.

Hoe wordt de plaatsingssubsidie bepaald en betaald?

- Werkgever en de klant stellen een arbeidsontwikkelingsplan op. Hierin staat opgenomen hoe de loonkostensubsidie bijdraagt aan het inwerken van de werknemer en hoeveel extra begeleiding er nodig is ten opzichte van een ervaren medewerker in een vergelijkbare functie
- De kosten van de extra begeleiding worden vergoed, tot maximaal 50% van het wettelijk minimum loon. De plaatsingssubsidie wordt nog vermeerderd met 23% werkgeverslasten.
- De tijdelijke subsidie wordt maandelijks achteraf op basis van een door de werkgever in te dienen declaratie door Het Plein betaald.

Hoe lang duurt de plaatsingssubsidie?

Het recht op tijdelijke loonkostensubsidie bestaat in principe gedurende maximaal de eerste drie maanden van het dienstverband in het geval van een arbeidsovereenkomst van minimaal een jaar. In bijzondere omstandigheden kan deze periode worden verlengd.

Is er nog extra ondersteuning mogelijk?

De werkgever kan ook een vergoeding krijgen van de kosten die volgens Het Plein noodzakelijk zijn voor de opleiding of training van de werknemer. Voorwaarde is wel dat de opleiding of training in het arbeidsontwikkelingsplan is opgenomen Zie verder par. 1.7.7.

1.8.2 Proefplaatsing

Wat houdt het in?

Een proefplaatsing betekent werken met behoud van uitkering met het vooruitzicht op een dienstverband van minimaal zes maanden (zonder proeftijd- of uitzendbeding), als de proefplaatsing succesvol is. Het gaat erom dat de werkgever de bedoeling heeft om na de proefplaatsing een dienstverband aan te bieden, met een minimale omvang van hetzelfde aantal uren hebben als tijdens de proefplaatsing.

Voor wie is het?

Het Plein kan een proefplaatsing aanbieden aan een werkgever, die twijfelt over de vaardigheden en inzetbaarheid van een inwoner met een bijstandsuitkering of een IOAW-uitkering. Zowel Het Plein als de werkgever moet proefplaatsing als een noodzakelijke voorfase van een dienstverband zien.

Wat zijn de voorwaarden?

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- a. Werkgever verklaart schriftelijk dat bij goed gevolg een arbeidsovereenkomst met de klant wordt aangegaan van minimaal zes maanden
- b. Proefplaatsing is volgens de werkgever en Het Plein noodzakelijk als voorfase van een arbeidsovereenkomst
- c. De proefplaatsing duurt niet langer dan noodzakelijk is, maar maximaal drie maanden

Wat doet Het Plein nog meer?

- a. Het Plein biedt tijdens de proefplaatsing op verzoek van de werkgever coaching aan op de werkplek. Het Plein verzorgt zelf de coaching, of vergoedt de kosten van een coach die door Het Plein of de werkgever wordt ingehuurd.
- b. Het Plein kan de kosten van een noodzakelijke opleiding of training van de klant vergoeden, als de opleiding of training in een arbeidsontwikkelingsplan is opgenomen. Zie verder par. 1.7.7
- c. De klant die na de proefplaatsing uitstroomt, kan in aanmerking komen voor een uitstroombonus. Zie de voorwaarden in par. 1.9.1.

Hoe lang duurt een Proefplaatsing?

Een proefplaatsing duurt maximaal twee maanden en kan met één maand worden verlengd, op basis van een schriftelijk gemotiveerd en gezamenlijk verzoek van de werkgever en de klant. Voorwaarde is dan dat het aansluitende dienstverband minimaal een jaar duurt.

Bijzonderheden

Het Plein stemt uitsluitend met een proefplaatsing in als de klant niet eerder werkzaamheden voor de werkgever heeft verricht. In bijzondere situaties kan Het Plein hiervan afwijken.

1.9 Premies, onkostenvergoedingen en inkomstenvrijlating

Het Plein kent verschillende voorzieningen die klanten stimuleren om aan het werk te gaan of om deel te nemen aan maatschappelijke activiteiten. Deze voorzieningen fungeren als steuntje in de rug.

1.9.1 Uitstroombonus

Wat houdt het in?

De uitstroombonus is een premie die wordt verstrekt aan een klant met een uitkering van Het Plein (bijstandsuitkering, IOAW- of IOAZ-uitkering), als stimulans en beloning voor werkaanvaarding die leidt tot beëindiging van de bijstand of IOAW-, IOAZ-uitkering. De uitstroombonus stimuleert werkaanvaarding en verzacht tijdelijk de gevolgen van de armoedeval. De premie is onbelast.

Voor wie is het?

De uitstroombonus is bedoeld voor klanten met een uitkering van Het Plein die door werkaanvaarding niet meer in aanmerking komen voor een uitkering, ook als het om werk gaat met loonkostensubsidie.

Wat zijn de algemene voorwaarden?

- a. Als gevolg van werkaanvaarding heeft de klant zes maanden geen recht op een uitkering van Het Plein;
- b. Klant is 27 jaar of ouder;
- c. De uitstroombonus wordt maximaal eenmaal in de twee jaar toegekend;
- d. Het aanvaarden van werk moet direct aan Het Plein worden gemeld. De klant die het aanvaarden van werk niet of niet onmiddellijk aan het bestuur heeft gemeld, heeft geen aanspraak op de uitstroombonus.
- e. De uitstroombonus wordt niet teruggevorderd.

De klant hoeft geen aanvraag in te dienen. Het Plein beoordeelt of aan de voorwaarden is voldaan.

Voor Lochemse inwoners geldt het volgende.

- De premie bedraagt € 600,-.
- De eerste helft wordt betaald nadat hij heeft aangetoond wanneer zijn werkzaamheden zijn begonnen. De tweede helft wordt betaald nadat zijn werkzaamheden zes maanden hebben geduurd.

Voor Zutphense inwoners geldt het volgende.

- De premie bedraagt het bedrag van artikel 31 lid 2 onder j van de Participatiewet: € 2.416,- (stand van zaken 2018).
- De eerste helft wordt betaald nadat hij heeft aangetoond wanneer zijn werkzaamheden zijn begonnen. De tweede helft wordt betaald nadat zijn werkzaamheden zes maanden hebben geduurd.

- In ieder geval wordt de helft van de premie geacht bij te dragen in de kosten van werk(aanvaarding).

Let op: als een Zutphense klant in een kalenderjaar al een participatievoucher heeft ontvangen (zie par. 1.9.2), dan wordt de uitstroombonus verlaagd met het bedrag van de participatievoucher/participatieplaatsvoucher. Is er al een uitstroombonus verstrekt, dan kan de klant in datzelfde kalenderjaar niet in aanmerking komen voor een participatievoucher. Deze samenloopregeling is nodig, omdat de klant anders een belastingaanslag kan krijgen. Hetzelfde geldt voor de parttime zelfstandige die volgens 1.13.3.1 Parttime zelfstandige (PTZ) van deze beleidsvoorschriften aanspraak maakt op de premie bedoeld in artikel 31, tweede lid onder j van de Participatiewet.

1.9.2 Participatievoucher

Wat houdt het in?

De participatievoucher is een premie die deelname aan maatschappelijke activiteiten (participatie) stimuleert en als waardering daarvoor wordt toegekend. De participatievoucher bedraagt € 100,- en is fiscaal onbelast.

Voor wie is het?

De participatievoucher is bedoeld voor klanten die langdurig werken op een meedoenplek of een werkervaringsplaats, niet voor mensen die betaald werk verrichten, ook niet als het om gesubsidieerd werk of beschut werk gaat.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. De klant moet minimaal twaalf maanden hebben gewerkt op een meedoenplek of werkervaringsplaats;
- b. De klant moet de afspraken die in zijn plan van aanpak staan nagekomen zijn;
- c. De klant is 27 jaar of ouder;
- d. De participatievoucher wordt eenmaal per jaar toegekend.

Hoe wordt de participatievoucher uitbetaald?

De klant kan jaarlijks een participatievoucher aanvragen. Deze wordt elke twaalf maanden ineens uitgekeerd.

1.9.3 Participatieplaatsvoucher

Wat houdt het in?

De participatieplaatsvoucher is een premie voor een klant die succesvol heeft gewerkt op een participatieplaats. De participatieplaatsvoucher bedraagt € 50,- en is fiscaal onbelast.

Voor wie is het?

De participatieplaatsvoucher is bedoeld voor klanten met een bijstands- of IOAW-uitkering en die werken op een participatieplaats.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. De klant moet een bijstands- of IOAW-uitkering hebben;
- b. De klant moet minimaal zes maanden hebben gewerkt op een participatieplaats;
- c. De klant heeft voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces;
- d. De klant is 27 jaar of ouder;
- e. De participatieplaatsvoucher wordt eenmaal per zes maanden toegekend.

Hoe wordt de participatieplaatsvoucher uitbetaald?

De participatieplaatsvoucher hoeft niet te worden aangevraagd. Zodra Het Plein vaststelt dat de klant voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces, wordt de voucher op initiatief van Het Plein telkens na zes maanden uitbetaald.

1.9.4 Scholingsbonus

Wat houdt het in?

De scholingsbonus is een premie voor het voltooien van een opleiding, cursus of training die volgens Het Plein noodzakelijk is voor de deelname aan de samenleving of die de kansen op werk vergroot. De scholingsbonus bedraagt € 250,- en is fiscaal onbelast.

Voor wie is het?

De scholingsbonus is bedoeld voor klanten met een uitkering van Het Plein die een opleiding, cursus of training succesvol afgesloten hebben.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. De klant moet een uitkering van Het Plein hebben;
- b. De klant moet een opleiding, cursus of training succesvol afgesloten hebben;
- c. Het gaat om een opleiding, cursus of training die volgens Het Plein noodzakelijk is om aan participatieactiviteiten deel te nemen, of die de kansen op arbeidsinschakeling vergroten.

Bijzonderheden

Het kan gaan om iemand die op eigen initiatief of op initiatief van Het Plein gaat starten met een opleiding. Als het gaat om eigen initiatief, dan moet Het Plein daar vooraf toestemming voor geven en vooraf bepalen of het om een noodzakelijke opleiding gaat. De scholingsbonus wordt overgemaakt, zodra de klant kan aantonen, dat de opleiding is afgerond.

Iemand die uiterlijk op 31 december 2012 met een verplicht inburgeringstraject is gestart, kan ook in aanmerking komen voor een scholingsbonus.

1.9.5 Onkostenvergoedingen

Wat houdt het in?

Het Plein kan deze kosten aan inwoners uit de doelgroep vergoeden als de kosten voortkomen uit het uitvoeren van het plan van aanpak.

Wat zijn de voorwaarden?

1. Het gaat om kosten, die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van het plan van aanpak;
2. Vergoed worden slechts de kosten die worden gemaakt voor de goedkoopste, passende oplossing;
3. De kosten worden door bewijsstukken aangetoond.
4. Verwervingskosten m.b.t. werkaanvaarding; Deze kosten kunnen niet worden betaald uit de Uitstroombonus, waarop Zutphense inwoners recht hebben.

Het Plein kan op eigen initiatief of op verzoek van de klant nagaan of een onkostenvergoeding verstrekt kan worden.

1.10 Vrijlating van inkomsten

Voor drie groepen klanten die een uitkering van Het Plein hebben, is er de mogelijkheid om inkomsten uit deeltijdwerk vrij te laten bij het bepalen van de hoogte van de uitkering. Het gaat om:

- a. inkomsten uit arbeid voor iedereen met een uitkering
- b. inkomsten uit arbeid voor alleenstaande ouders
- c. inkomsten uit arbeid voor mensen met een zgn. medisch-urenbeperking

Voor meer informatie: zie hoofdstuk 4 'Inkomen en vermogen'.

1.11 Arbeidsmedisch advies

Lichamelijke of psychosociale klachten kunnen aandachtspunten opleveren bij de ondersteuning door Het Plein naar werk. Zo nodig kan dan een arbeidsmedisch advies worden ingewonnen. Vaak is het niet nodig een keuring aan te vragen. Als bijvoorbeeld duidelijk is dat de klant niet belastbaar is voor werk (of soms: participatie) dan heeft een keuring geen toegevoegde waarde. Ook als sinds de vorige keuring niets is veranderd, is een keuring niet noodzakelijk. In veel gevallen is het bovendien beter met de klant te bespreken wat hij allemaal *we/* kan. Als een keuring echt noodzakelijk is, kan een medisch/psychologisch/arbeidskundig advies bij de gecontracteerde organisatie aangevraagd worden. Het medisch advies wordt in principe overgenomen. Een second opinion wordt alleen aangevraagd, als de diagnose en het advies niet helder genoeg zijn.

1.12 Administratieve voorschriften

Administratieve voorschriften zijn nodig om het recht op ondersteuning bij re-integratie te regelen. Deze voorschriften geven antwoorden op vragen als: Hoe kan de inwoner zijn onkosten bij Het Plein declareren? Hoe kan de inwoner ondersteuning krijgen bij het zoeken naar werk?

Aanvragen ondersteuning en voorzieningen

- a. Inwoners die een uitkering van Het Plein ontvangen, krijgen op initiatief van Het Plein een aanbod voor ondersteuning en zo nodig voor een voorziening als dat voor hun re-integratie of participatie nodig is.
- b. Inwoners die *geen* uitkering van Het Plein ontvangen, maar die aanspraak willen maken op de ondersteuning bij re-integratie door Het Plein dienen hun verzoek daartoe in via een aanvraagformulier (in ontwerp).
- c. Voorzieningen die Het Plein kan verstrekken, kunnen worden aangevraagd of worden op eigen initiatief van Het Plein verstrekt. Per voorziening is geregeld hoe een klant aanspraak op zo'n voorziening kan krijgen (zie de betreffende paragraaf).
- d. De ondersteuning en de voorziening(en) staan opgenomen in een plan van aanpak. Hierbij hoort een beschikking, waarin afspraken en verplichtingen staan. Tegen deze beschikking staat de mogelijkheid van bezwaar open.
- e. Als Het Plein een voorziening of vergoeding betaalt, gebeurt dat door overmaking op de door de inwoner opgegeven bankrekening. Het Plein kan hiervan afwijken als betaling op een andere wijze gewenst of noodzakelijk is.

Inlichtingen- en medewerkingsplicht

De werkgever en de inwoner zijn verplicht om Het Plein onmiddellijk in te lichten over feiten en omstandigheden die van invloed zijn op het recht op de voorziening die is aangevraagd of toegekend. De werkgever en de inwoner verlenen daarom de medewerking die nodig is voor de uitvoering van deze beleidsvoorschriften.

Beëindiging voorziening

De voorziening wordt beëindigd, zodra er geen recht meer op bestaat. Het kan zijn dat dit met terugwerkende kracht gebeurt. Als dat het geval is, wordt de voorziening teruggevorderd. De inwoner of werkgever ontvangt hierover schriftelijk bericht.

1.13 Bijzondere doelgroepen

Voor een aantal specifieke groepen geldt dat Het Plein daar specifiek beleid voor heeft of dat er een specifieke werkwijze voor geldt.

1.13.1 Jongeren

Jongeren tot 27 jaar vormen binnen de Participatiewet een specifieke doelgroep. Het uitgangspunt is bij deze jongeren altijd dat zij óf naar school gaan óf gaan werken. Als een jongere zich bij Het Plein meldt voor een uitkering, wordt eerst beoordeeld of die jongere regulier onderwijs kan gaan volgen dat door het rijk gefinancierd wordt. Denk daarbij aan onderwijs aan een ROC of een Hbo-opleiding. Als de jongere dat onderwijs direct kan volgen, kan er geen bijstandsuitkering worden toegekend en kunnen er ook geen voorzieningen vanuit de Participatiewet worden ingezet. De jongere kan ook niet in aanmerking komen voor premies, zoals de uitstroombonus.

Als de jongere geen regulier onderwijs kan volgen en ook niet direct aan het werk kan gaan, kan Het Plein in bijzondere situaties toch ondersteuning en voorzieningen aanbieden. Van een bijzondere situatie kan sprake zijn als de jongere door een ernstige ziekte, of andere bijzondere omstandigheden (bijv. in relatie met beperkte leermogelijkheden) langdurig niet of niet voldoende inkomsten kan verwerven.

Kan de jongere onderwijs volgen?

De doelgroep, jongeren tot 27 jaar, kan worden opgesplitst in:

1. Jongeren zonder startkwalificatie die naar verwachting binnen 6 maanden (weer) kunnen deelnemen aan regulier onderwijs.

Deze jongeren krijgen alleen ondersteuning om aan het werk te komen, tot het moment waarop met de opleiding kan worden gestart. De ondersteuning houdt in: wegwijs maken op de arbeidsmarkt, doorverwijzen naar uitzendbureaus en arbeidsbemiddelaars e.d. Er wordt geen voorziening ingezet.

2. Jongeren met startkwalificatie die al een opleiding hebben afgerond (HAVO, VWO of MBO-2)

Ook bij deze jongeren staat deelname aan regulier onderwijs voorop. Er moet wel beoordeeld worden of het volgen van een vervolgopleiding passend en zinvol is voor de jongere. Bij deze beoordeling houdt Het Plein rekening met de leeftijd en arbeidskansen van de jongere, en de mogelijkheden om studiefinanciering te kunnen krijgen. Daarbij is niet van belang dat de studiefinanciering uit een lening bestaat. Is Het Plein van mening dat een vervolgopleiding niet passend en zinvol is, dan wordt de jongere met ondersteuning van Het Plein gestimuleerd om werk te zoeken.

Opleggen zoektermijn 4 weken

Iedere jongere tot 27 jaar krijgt direct na melding bij Het Plein een zoektermijn van vier weken. In deze vier weken ligt de focus op het zelfstandig en actief zoeken naar scholing en/of werk. De jongere en de medewerker van Het Plein maken samen afspraken over de uit te voeren activiteiten gedurende de zoektermijn. Deze afspraken worden vastgelegd en ondertekend.

Na de zoektermijn van vier weken kan een aanvraag worden ingediend en in behandeling worden genomen. De meldingsdatum is van belang als (mogelijke) ingangsdatum voor het recht op uitkering. Jongeren met een partner van 27 jaar of ouder kunnen wel direct een aanvraag indienen. Voor hen geldt geen zoektermijn.

Als blijkt dat de jongere binnen vier weken geen baan heeft gevonden of studie kan volgen, dan kan hij zich opnieuw melden bij Het Plein om een aanvraag in te dienen

Ondersteuning bij Zelfstandig ondernemerschap

Het Plein wil jongeren die gemotiveerd en daartoe in staat zijn, stimuleren als zelfstandig ondernemer aan de slag te gaan. Dit kan op basis van het Bijstandsbesluit zelfstandigen (Bbz) en de beleidsvoorschriften voor Parttime zelfstandigen. Zie par. 1.13.3.

1.13.2 Alleenstaande ouder

Alleenstaande ouders met een bijstandsuitkering zijn verplicht om gebruik te maken van voorzieningen die Het Plein aanbiedt om de kans op betaald werk te vergroten. Het kan hierbij gaan om het volgen van een opleiding of scholing, werkervaringsplek, vrijwilligerswerk of andere activiteiten die op termijn tot werk kunnen leiden.

De stappen die de alleenstaande ouder gaat zetten om de kans op werk te vergroten worden vastgelegd in een plan van aanpak. Het plan wordt door de alleenstaande ouder, samen met de medewerker van Het Plein, opgesteld. Rekening wordt gehouden met de combinatie van zorg, participatie, scholing en arbeid. Het plan van aanpak wordt ook opgesteld voor de alleenstaande ouder die *geen* arbeidsverplichting heeft.

Kan de alleenstaande ouder een ontheffing krijgen van de arbeidsverplichting?

Een alleenstaande ouder met de zorg voor één of meer ten laste komende kinderen tot 5 jaar, kan ontheven worden van de verplichting om werk te aanvaarden of daarnaar te zoeken. De ontheffing moet de alleenstaande ouder zelf bij Het Plein aanvragen. Meer informatie over hoe een ontheffing kan worden aangevraagd en de voorwaarden en uitzonderingen voor een ontheffing staat weergegeven in artikel 9a Participatiewet en in hoofdstuk 5 'Verplichtingen' van deze beleidsvoorschriften.

Wat onderneemt Het Plein en de alleenstaande ouder tijdens de ontheffing?

Tijdens de ontheffing van de arbeidsverplichting ondersteunt Het Plein de alleenstaande ouder bij het vinden van werk of zinvolle maatschappelijke activiteiten. Het Plein kan bijvoorbeeld werk met behoud van uitkering aanbieden of de alleenstaande ouder helpen vrijwilligerswerk te vinden, maar op grond van de wet gaat scholing voor. Voor de ouder die niet over een startkwalificatie beschikt, wordt dit ingevuld met scholing die de kans op werk vergroot.

Bij een alleenstaande ouder met een startkwalificatie die een ontheffing heeft gekregen en een BOL-opleiding wil volgen, geldt wettelijk de regel 'ja, tenzij'. Alleen als de opleiding niet geschikt is voor de alleenstaande ouder kan de gemeente hiervan afzien.

Moet de alleenstaande ouder zich verplicht voorbereiden op werk?

Ja, de alleenstaande ouder heeft een inspanningsverplichting om zich voor te bereiden op werk. Voldoet de klant niet aan de verplichtingen dan vervalt het recht op ontheffing en kan de bijstandsuitkering worden verlaagd.

1.13.2.1 Kinderopvang

Soms is het nodig dat alleenstaande ouders gebruik maken van kinderopvang. Het kan zijn dat de ouder werkt. Dan bestaat er vaak recht op een kinderopvangtoeslag van de belastingdienst. De kinderopvangtoeslag dekt meestal niet alle kosten. Dan is het vaak mogelijk om voor die kosten een vergoeding te krijgen.

Het kan ook zijn dat kinderopvang nodig is omdat de ouder niet in staat is om voor het kind te zorgen. Is dat zo, dan kan de ouder een vergoeding van Het Plein krijgen. Daarvoor gelden de volgende voorwaarden:

- De ouder heeft geen recht op een tegemoetkoming op grond van de Wet Innovatie en kwaliteit kinderopvang die de kosten dekt. De gemeenten Zutphen en Lochem voeren deze regeling uit. Soms is het mogelijk volledige vergoeding van de kosten te krijgen;
- De ouder kan voor het kind geen gebruik maken van de voorschoolse educatie. Dat is kinderopvang door een peuterspeelzaal voor peuters met een mogelijke (taal)achterstand. Doel is om de peuters beter voor te bereiden op de basisschool en er voor te zorgen dat kleuters zonder achterstand naar groep 3 kunnen;

- De kinderopvang is noodzakelijk op sociale of medische gronden. Die noodzaak is vastgesteld door het Centrum voor Jeugd en Gezin (Yunio). In het advies van Yunio wordt ook aangegeven in hoeverre kinderopvang noodzakelijk is (maatwerk).

Als aan deze voorwaarden is voldaan, dan hangt de hoogte van de bijdrage af van het inkomen en de kosten van kinderopvang. Om dat te bepalen zijn de regels over de kinderopvangtoeslag van toepassing. Zie:

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privetoelagen/kinderopvangtoeslag/>. De noodzakelijke kosten voor kinderopvang worden volledig vergoed, als het bruto inkomen, berekend over drie kalendermaanden onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag, niet hoger is dan de laagste inkomensgroep die vermeld is in de bijlage I. behorende bij het Besluit kinderopvangtoeslag. Zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0017321/2017-01-01>. De laagste inkomensgroep genoemd in bijlage I. behorende bij het Besluit kinderopvangtoeslag voor alleenstaanden en alleenstaande ouders is de eerste regel van deze bijlage, en de laagste inkomensgroep genoemd in bijlage I. behorende bij het Besluit kinderopvangtoeslag voor gehuwden of daarmee volgens de Participatiewet gelijkgestelden is de vierde regel van deze bijlage (stand van zaken 2017). Het Plein stelt het inkomen van de ouder vast aan de hand van het fiscaal loon, ook wel genoemd: loon voor Loonheffing, loonheffing, loon LH-loon, loon voor de loonbelasting-premies volksverzekering of heffingsloon.

Het Plein betaalt de kinderopvanginstelling de kosten van de kinderopvang. De bijdrage wordt per maand betaald voor de duur van maximaal zes maanden. Binnen deze termijn wordt beoordeeld of de termijn moet worden verlengd. Als de ouder een eigen bijdrage moet betalen, dan moet de ouder deze betalen aan Het Plein. Vanaf de datum dat de schriftelijke indicatiestelling kinderopvang is ontvangen, vergoedt Het Plein de kosten kinderopvang.

1.13.3 Zelfstandigen

Het Plein wil zelfstandig ondernemerschap stimuleren en ondernemers ondersteunen. Daar zijn twee regelingen voor:

- a. de parttime zelfstandigen (PTZ) regeling en
- b. de Bbz 2004 (besluit bijstandsverlening zelfstandigen).

Op het moment dat een klant bij Het Plein aangeeft (opnieuw) als ondernemer werkzaam te willen zijn, of al een eigen onderneming heeft, wordt een intakegesprek met een medewerker van Het Plein gehouden. In dit intakegesprek wordt ingeschat of het ondernemerschap bij de klant past is en of de onderneming kans van slagen heeft. Als ondernemerschap bij de klant past beoordeelt Het Plein of de Bbz of de PTZ van toepassing is. Hieronder worden beide regelingen kort toegelicht en wordt aangegeven hoe de relatie is met bijstandverlening.

1.13.3.1 Parttime zelfstandige (PTZ)

Voor mensen die met een uitkering van Het Plein maximaal 23,5 uur per week als zelfstandige werken, of dat willen of kunnen, zijn in deze paragraaf regels opgenomen. Het gaat hier om parttime zelfstandigen.

Over wie gaat het?

Het gaat om mensen met een uitkering van Het Plein die maximaal 23,5 uur per week als zelfstandige werken of dat gaan doen. Op mensen die meer dan 23,5 uur als zelfstandige (willen) werken, is het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen van toepassing. Dit besluit is een voorliggende voorziening. Meer informatie over deze regeling kan bij Het Plein worden opgevraagd.

Wat zijn de mogelijkheden?

Iemand die met een uitkering als parttime zelfstandige wil gaan werken, heeft toestemming nodig van Het Plein, voordat de zelfstandige werkzaamheden worden gestart. Er moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan, voordat toestemming wordt verleend.

- De zelfstandige activiteiten moeten zijn opgenomen in het plan van aanpak dat met de klant is opgesteld. In het plan van aanpak staat beschreven waaraan het zelfstandig ondernemerschap bijdraagt.
- De parttime zelfstandige activiteiten mogen niet tot gevolg hebben, dat de kans op uitstroom uit de uitkering belemmerd wordt.
- De zelfstandige activiteiten leiden naar verwachting niet tot voldoende inkomsten om zelfstandig in het levensonderhoud te kunnen voorzien.
- Het zelfstandige werk neemt maximaal 23,5 uur per week in beslag. De uren gelden voor de parttime zelfstandige en de eventuele bijstandspartner samen. De urengrens van 23,5 uur geldt voor alle werkzaamheden inclusief de uren die besteed moeten worden aan administratie en boekhouding.
- De parttime zelfstandige moet voldoen aan de wettelijke eisen, zoals vergunningen, inschrijving kamer van Koophandel en een boekhouding die voldoet aan de eisen die de Belastingdienst hiervoor hanteert.
- De op de omzet in mindering gebrachte kosten mogen niet meer bedragen dan wat in het economisch verkeer gebruikelijk is; De kosten mogen nooit meer dan de omzet bedragen.
- Op de omzet kunnen alleen door de Belastingdienst aangemerkte zakelijke en aftrekbare kosten in mindering worden gebracht.

De toestemming wordt voor 12 maanden gegeven. Deze periode kan telkens worden verlengd met 12 maanden, zolang nog aan de voorwaarden en de hierna te noemen verplichtingen wordt voldaan.

Als iemand toestemming krijgt om als parttime zelfstandige te gaan werken, hoeft hij voor de uren die daaraan besteed worden niet (actief) te solliciteren. Aangeboden werk in loondienst mag de parttime zelfstandige echter niet weigeren. Met andere woorden: parttime zelfstandig werk mag er niet toe leiden dat werken in loondienst niet meer mogelijk is.

Wat zijn de verplichtingen?

De parttime zelfstandige moet:

- Een boekhouding bijhouden volgens de normen van de Belastingdienst. Na afloop van het boekjaar moet voor 1 juli de boekhouding, inclusief een jaarrekening, evenals de aangifte voor de Inkomstenbelasting en aanslag bij Het Plein worden ingeleverd.
- Voor zijn diensten of producten tarieven gebruiken die marktconform zijn.
- Een aparte bankrekening openen voor het betalingsverkeer m.b.t. het zelfstandige werk.
- Maandelijks gelijktijdig met het mutatieformulier bij Het Plein een overzicht inleveren met een inkomstenopgave en een urenverantwoording.
- Geen langlopende financiële verplichtingen aangaan; Dit draagt er aan bij dat uitstroommogelijkheden niet belemmerd worden.

Over de voorwaarden en verplichtingen worden met de parttime zelfstandige nadere afspraken gemaakt en vastgelegd in het plan van aanpak.

Kan de toestemming ingetrokken worden?

Als de parttime zelfstandige niet meer voldoet aan de voorwaarden of de verplichtingen, kan de toestemming om als parttime zelfstandige te werken, worden ingetrokken. Dat betekent, dat de zelfstandige werkzaamheden moeten worden beëindigd.

Hoe worden inkomsten en kosten verrekend met de uitkering?

Maandelijks wordt het bruto inkomen verrekend met de uitkering, op basis van de inkomstenopgave, die bij Het Plein wordt ingediend. De inkomsten worden voor een deel vrijgelaten, als voldaan is aan de voorwaarden die daarvoor gelden (zie par. 1.10.1). Berekening en betaling van de vrijlating en de (definitieve) inkomstenverrekening vinden achteraf plaats. Dat is nadat de parttime zelfstandige zijn boekhouding over het afgelopen kalenderjaar heeft ingeleverd.

Bijzondere regeling voor leden van een Sociale Corporatie

Als de zelfstandige lid is van een Sociale Corporatie die maatschappelijk verantwoord onderneemt, dan zijn daar voor de parttime zelfstandige enkele voordelen aan verbonden. Allereerst kan een zelfstandige voor de volledige duur van een werkweek worden vrijgesteld van de arbeidsverplichting om actief te solliciteren. Voor een lid van een Sociale Corporatie geldt ook, dat er afwijkende afspraken gemaakt kunnen worden m.b.t. de administratieve verplichtingen van de zelfstandige. In aanvulling op het recht op vrijlating volgens par. 1.10.1 (zie hiervoor), bestaat, voor zover de hoogte van het inkomen uit parttime zelfstandige activiteiten daar aanleiding toe geeft, ook aanspraak op de premie bedoeld in artikel 31, tweede lid onder j van de Participatiewet. Dit, voor zover de hoogte van het inkomen uit parttime zelfstandige activiteiten daartoe aanleiding geeft.

1.13.3.2 Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004 (Bbz 2004)

Voor meer informatie over ondersteuning aan, en regelgeving over het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen kan contact worden opgenomen met Het Plein.

1.13.4 Jongere partner van AOW-gerechtigde

Algemene bijstand voor personen in de pensioenleeftijd wordt verzorgd door de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Als er sprake is van twee partners wordt het recht op aanvullende bijstand aan beide partners gezamenlijk toegekend. Dit betekent dat de SVB dus ook recht toekent aan de jongere partner die nog niet de pensioengerechtigde leeftijd heeft. De jongere partner is op grond van de Participatiewet verplicht om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden. Het Plein blijft verantwoordelijk voor de beoordeling van de re-integratieverplichtingen en -inspanningen en het aanbieden van ondersteuning bij de arbeidsinschakeling voor de partners jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd.

De SVB meldt de personalia van de jongere partner bij de contactpersonen van Het Plein zodra de bijstandsaanvraag Participatiewet is ontvangen. De werkcoach moet de klant oproepen en op de gebruikelijke wijze de re-integratiemogelijkheden met de klant bespreken. Als een klant ontheven moet worden voor de re-integratie of als een klant niet meewerkt aan zijn re-integratie, dient dit te worden gemeld aan de SVB. De SVB stuurt het besluit naar de betreffende klant en onderneemt acties bijvoorbeeld met betrekking tot het verlagen van de uitkering. De SVB stuurt een kopie van de betreffende besluiten naar Het Plein.

1.13.5 Samenlopers UWV

Voor mensen met een uitkering verstrekt door het UWV (WW, WAO, WAZ, ZW e.d.) en een aanvullende bijstandsuitkering, IOAW- of IOAZ-uitkering, is het UWV verantwoordelijk voor het bieden van ondersteuning bij de re-integratie. Hierop bestaat met de invoering van de Participatiewet één algemene uitzondering: personen die werkzaam waren met een wettelijke loonkostensubsidie (art 10d Participatiewet) en instromen in een UWV-uitkering blijven voor ondersteuning bij re-integratie aangewezen op Het Plein, totdat zij twee jaar hebben gewerkt zonder loonkostensubsidie.

1.14 Specifieke projecten Het Plein

Om de kansen op werk en zinvolle maatschappelijke activiteiten voor klanten bij Het Plein te vergroten is het belangrijk dat klanten worden voorbereid op betaald werk en ervaring opdoen met werken. Het Plein ondersteunt haar klanten door voorzieningen aan te bieden, ongeacht of zij een

kleine of grote kans op betaald werk hebben. Deze (ondersteunende) voorzieningen zijn onder andere gericht op onderzoek, coaching, persoonlijke- en professionele ontwikkeling, deelname aan maatschappelijke activiteiten of het opdoen van werkervaring.

Het grootste gedeelte van de beschikbare (ondersteunende) voorzieningen biedt Het Plein aan in de vorm van projecten in samenwerking met maatschappelijke organisaties en bedrijven. Klanten kunnen aan deze projecten deelnemen door te helpen, stage te lopen, of te werken in de vorm van een participatieplaats of werkervaringsplek. Bij het koppelen van de klant aan organisatie bekijkt de medewerker van Het Plein samen met de klant welke activiteiten het beste bij hem of haar passen.

De projecten kunnen onder andere plaatsvinden bij supermarkten, kringloopwinkels, werkateliers en buurtservices. Klanten kunnen bij de medewerkers van Het Plein vragen naar de mogelijkheden en de beschikbare projecten.

1.15 Wettelijke basis

De beleidsvoorschriften in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de Participatiewet, de Verzamelverordening werk en inkomen en op de IOAW en de IOAZ.

Meer concreet:

| Thema | Artikelen |
|--|--|
| Doelgroep re-integratie door Het Plein | 7 Participatiewet |
| Verplichtingen m.b.t. werk | 9 Participatiewet, 37 IOAW en 37 IOAZ |
| Aanspraak op ondersteuning en voorzieningen | 10 Participatiewet, 36 IOAW en 36 IOAZ |
| Participatieplaats | 10a Participatiewet, 38a IOAW en 38a IOAZ 2.4 Verzamelverordening |
| Beschut werk | 10b Participatiewet 2.3 Verzamelverordening |
| Loonkostensubsidie | 6 en 10c t/m da Participatiewet 2.5 en 2.11 Verzamelverordening |
| Plan van aanpak | 2.2 Verzamelverordening |
| Meedoenplek, werkervaringsplaats, proefplaatsing | 2.4 Verzamelverordening |
| Persoonlijke voorzieningen | 2.5 Verzamelverordening |
| Scholing | 2.7 Verzamelverordening |
| Plaatsingssubsidie | 2.8 Verzamelverordening |
| Premies | 2.9 Verzamelverordening |
| Onkostenvergoeding | 2.10 Verzamelverordening |
| Vrijlating inkomsten | 31 Participatiewet, 8 IOAW |
| Jongeren | 13 lid 2 Participatiewet |
| Alleenstaande ouders | 9a Participatiewet, 37a en 38 IOAW en IOAZ |

