

## 24.9 Re-integratieinstrumenten

[Handboek Stimulansz](#) > [Handboek Werk en Inkomen](#) > [Werk en Participatie](#)

45546

Uitkeringsgerechtigden moeten zoveel mogelijk uitstromen richting (betaald) werk. Om mensen zo effectief mogelijk naar werk of participatie te begeleiden is inzicht nodig in de vraag: "Welke methode werkt het beste en waarom?". Op de website [interventiesnaarwerk.nl](http://interventiesnaarwerk.nl) staan verschillende interventies verzameld waarvan gebleken is dat ze werken. Hierop zijn ook de SUWI-wetgeving en Europese wetgeving en richtlijnen van toepassing.

### Maatwerk

Het is aan het college om te bepalen welke re-integratievoorziening passend is voor betrokkene. Bij het vaststellen van een re-integratievoorziening moet je wel voldoen aan een aantal zorgvuldigheidseisen ([LJN BQ3331](#), [CRvB 26.04.2011](#)). Zo moet duidelijk zijn:

- waaruit de voorziening concreet bestaat (scholing, aard van de werkzaamheden, begeleiding);
- waarom voor deze voorziening is gekozen, gelet op de individuele feiten en omstandigheden;
- hoe lang elke fase uit het traject duurt en hoeveel uur per week betrokkene daarmee bezig is.

Bij het leveren van maatwerk moet de gemeente zorgvuldig te werk gaan. Als geen maatwerk wordt geleverd, terwijl dit wel was aangekondigd, hoeft betrokkene het aanbod niet aan te nemen. Dit blijkt uit een uitspraak van de CRvB ([LJN BV9564](#), [CRvB 13.03.2012](#)). De gemeente verlaagde de bijstand voor de duur van drie maanden met 100 procent. Maar de gemeente heeft geen maatwerk geleverd in het bepalen welke re-integratievoorziening is aangewezen om het uiteindelijk beoogde doel (arbeidsinschakeling) te bereiken. De handelwijze van de gemeente was dermate onzorgvuldig, dat voor betrokkene niet de verplichting bestond om van de aangeboden voorziening gebruik te maken. Het college mocht dus geen verlaging van bijstand toepassen.

Nog een voorbeeld met dat je zorgvuldig te werk moet gaan en een duidelijk plan van aanpak moet opstellen, illustreert de volgende uitspraak m.b.t. UWV, maar ook relevant voor de gemeente, ([ECLI:NL:CRVB:2014:626](#)):

Betrokkene ontving een Ziektewet-uitkering van UWV. In het plan van aanpak waren een paar re-integratieverplichtingen opgenomen. UWV stelt dat betrokkene deze verplichtingen niet was nagekomen en legde een maatregel op. Betrokkene stelde dat de verplichtingen niet duidelijk en eenduidig waren. Zij dacht dat ze wel aan de verplichtingen had voldaan. De CRvB is het met betrokkene eens: de verplichtingen waren niet duidelijk. Het UWV mocht geen maatregel opleggen. Het loont dus om goed te kijken welke verplichtingen in een brief of in het plan van aanpak staan en of deze wel duidelijk genoeg zijn.

### Re-integratie versus een arbeidsovereenkomst ( [LJN BQ1775](#), [CRvB 15.04.2011](#) )

De scheidslijn tussen een re-integratietraject en een arbeidsovereenkomst is niet altijd heel duidelijk. Wanneer mag je iemand beschouwen als werknemer? In deze uitspraak van de CRvB speelde het volgende. Mevrouw heeft een overeenkomst gesloten met P/flex. Deze overeenkomst werd door partijen benoemd als 'arbeidsovereenkomst (payroll-overeenkomst) voor bepaalde tijd'. In deze overeenkomst staat dat de overeenkomst is gesloten in het kader van het re-integratietraject van mevrouw bij Maatwerk en dat de CAO voor Medewerkers van Payroll Ondernemingen van toepassing is. In een aparte brief heeft P/flex vastgelegd dat Maatwerk als opdrachtgever wordt beschouwd. Na afloop van deze arbeidsovereenkomst heeft mevrouw een WW-uitkering aangevraagd. Deze WW-uitkering is afgewezen, omdat er geen sprake was van een privaatrechtelijke dienstbetrekking. Daarvoor moet er namelijk sprake zijn van een:

- verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid;
- een gezagsverhouding tussen werknemer en werkgever; en
- een verplichting om loon te betalen.

Daarbij moet niet alleen naar de (arbeids)overeenkomst worden gekeken, maar ook naar de manier waarop deze is uitgevoerd. P/flex had niet als doel om mevrouw voor een derde te laten werken. Deze werkzaamheden waren uitsluitend een middel om de re-integratie te bevorderen. Dit is wezenlijk anders dan de functie van een uitzendbureau. De overeenkomst is feitelijk vooral ingevuld met activiteiten die op re-integratie gericht zijn. Deelnemers waren niet verplicht om elke dag bij Maatwerk te verschijnen, maar men moest zich op afgelopen tijden melden in het mobiliteitscentrum. Hier werd de klant begeleid met het zoeken naar werk. Sommige deelnemers konden scholing volgen of hebben gedurende enige tijd feitelijk werkervaring opgedaan.

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het gaat dan om personen:

- Die algemene bijstand ontvangen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend; personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
  - personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW)
  - personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
  - personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
  - personen zonder uitkering;
- en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

### **Voorzieningen in algemene zin**

Rekening houdend met de belanghebbende, kan het College voorzieningen inzetten. Deze voorzieningen worden alleen ingezet als deze de kortste weg naar werk bieden. Het kan gaan om praktijkervaring, training of scholing, een proefplaatsing met het oog op het tot stand komen van een dienstverband, een lee-werktraject, jobcoaching, activiteiten in het kader van sociale activering, een persoonlijk re-integratiebudget en/of een voorbereidingstraject voor startende (of reeds gestarte) ondernemers. Het College kan een persoon in het kader van een participatieplaats onbeloonde werkzaamheden laten verrichten voor maximaal 6 maanden (met de mogelijkheid tot verlengen voor 6 maanden). De vergoeding hiervoor bedraagt €300,- per 6 maanden, mits in die 6 maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op uitstroom naar regulier werk.

### **Participatievoorziening en beschut werk**

Tot deze doelgroep behoort een persoon die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt. Het college organiseert voor deze doelgroep participatievoorzieningen in samenhang met arbeidsmatige dag-activering en sociale prestatie (WMO).

### **Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie**

Een persoon die aanspraak wil maken op loonkostensubsidie, moet aan drie voorwaarden voldoen:

- de persoon moet behoren tot de doelgroep Participatiewet (art.7 lid1),
- de persoon is niet in staat het wettelijk minimumloon te verdienen en
- de persoon heeft als gevolg van beperkingen van lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie met een loonwaarde tussen 50% en 80%.

In individuele gevallen kan het college een loonkostensubsidie toekennen aan personen met een lagere loonwaarde dan 50%. Een aanvraag voor loonkostensubsidie kan slechts eenmaal per 12 maanden worden ingediend.

### **Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing**

Het College kan persoonlijke voorzieningen inzetten die strekken tot behoud, herstel of bevordering van werk, scholing of een opleiding. Het kan dan gaan om vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteiten ten behoeve van personen met een visuele, auditieve of motorische handicap of om voorzieningen ten behoeve van de werkplek (werkgeverscheque) of voorzieningen voor noodzakelijke persoonlijke ondersteuning (werknemerscheque).

### **Subsidies en Premies en onkostenvergoedingen**

Naar aanleiding van het dekken van de loonkosten van de werkgever, of ter bevordering van de arbeidsre-integratie, kan het College besluiten premies of subsidie beschikbaar te stellen. De nadere regels hiervoor (bijvoorbeeld bij de werkgeverscheque en werknemerscheque) zijn te vinden in de beleidsregels van deze regelingen, en in de werkmatrix.

**Studietoelage**

Het College kan een individuele studietoelage verlenen, als er sprake is van een beperking van lichamelijke, verstandelijke, psychische of andere aard die naar verwachting leiden tot een arbeidsprestatie met een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon, én van een medische urenbeperking. De studietoelage bedraagt €100,- per maand (en wordt maandelijks uitbetaald). De individuele studietoelage wordt niet eerder toegekend dan vanaf de eerste dag van de maand waarop de aanvraag is ingediend voor de (resterende) duur van het school- of studiejaar. De individuele studietoelage wordt tussentijds beëindigd zodra de studie wordt gestaakt of betrokkene niet langer voldoet aan de gestelde voorwaarden.

**Eigen bijdrage**

Het college kan besluiten dat en op welke wijze en onder welke voorwaarden de niet-uitkeringsgerechtigde of de ANW-gerechtigde ouder dan 27 jaar aan wie een voorziening wordt aangeboden, een eigen bijdrage verschuldigd is.

**Tegenprestatie**

Het College kan personen stimuleren tot en ondersteunen bij het verrichten van een vrijwillige tegenprestatie. De persoon is vrij in keuze van de door hem of haar te verrichten tegenprestatie, voor zover deze de inschakeling van arbeid niet belemmert.

*Controledatum: december 2015*