

Beleidsregel re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023

Het Dagelijks Bestuur van de Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug (RDWI),

gelet op:

- de Verordening re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023;
- de artikelen 7, derde lid, onderdeel b, 8c, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da, 31, tweede lid, onder n, r, z, 41, vierde lid en 44a, van de Participatiewet;
- de artikelen 8, tweede en vijfde lid, 34, eerste lid, onder b, 35, onder d, en 36 37a, eerste lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
- de artikelen 8, derde en negende lid, 34, eerste lid, onder b, 35, onder d, en 36 37a, eerste lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- het advies van de Regionale Cliëntenraad Kromme Rijn Heuvelrug van 25 september 2023;

besluit:

in zijn vergadering van 22 november 2023 vast te stellen de Beleidsregel re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023.

Beleidsregel re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023

Deze beleidsregel geldt voor inwoners van de gemeenten De Bilt, Bunnik, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede en Zeist.

In deze beleidsregel staan aanvullende regels op de ondersteuning en voorzieningen van de Verordening re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023. Daarnaast staan in deze beleidsregel regels over verplichtingen, ontheffingen, premies en vrijlatingen op grond van de Participatiewet, IOAW en IOAZ.

Inhoudsopgave

- Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen
- Hoofdstuk 2. Verplichtingen en ontheffingen
- Hoofdstuk 3. Ondersteuning en voorzieningen
 - Paragraaf 3.1. Jobcoaching en werkbegeleiding
 - Paragraaf 3.2. Training en scholing
- Hoofdstuk 4. Premie arbeidsinschakeling en inkomstenvrijlating
- Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze beleidsregel gebruiken wij begrippen die dezelfde betekenis hebben als in de Participatiewet, Gemeentewet en Algemene wet bestuursrecht. Begrippen die een andere betekenis hebben leggen wij uit in het derde lid of in de beleidsregel zelf.
2. De begrippen van de Verordening re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023 zijn ook van toepassing op deze beleidsregel.
3. De volgende begrippen geven wij een andere betekenis:
 - a. *Plan van Aanpak*: een schriftelijk plan waarin de afspraken, rechten en plichten staan gericht op arbeidsinschakeling, sociale activering of zelfstandige maatschappelijke participatie;
 - b. *arbeidsverplichting*: de verplichting genoemd in artikel 9, eerste lid, onder a, Participatiewet en artikel 37, eerste lid, onder a tot en met d, IOAW/IOAZ.

Hoofdstuk 2. Verplichtingen en ontheffingen

Artikel 2.1. Re-integratietraject en plan van aanpak

1. Het doel van een re-integratietraject is het realiseren van de kortste weg naar werk en uitstroom uit de uitkering, of het bevorderen van participatie en zelfredzaamheid in de samenleving.
2. Wij zorgen voor goede en begrijpelijke informatie over alle regels, rechten en plichten over de ondersteuning, voorzieningen en re-integratiepartijen die mogelijk zijn binnen een re-integratietraject.

3. Wij overleggen met de persoon over de inhoud van het re-integratietraject. Binnen het re-integratietraject bieden wij zoveel mogelijk individueel maatwerk. De gemaakte afspraken leggen wij vast in een Plan van Aanpak. De persoon houdt zich aan de afspraken in het Plan van Aanpak en werkt mee met aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van het Plan van Aanpak.

Artikel 2.2. Ontheffing van de arbeidsverplichting

1. Wij kunnen de uitkeringsgerechtigde tijdelijk ontheffen van de arbeidsverplichting als er dringende redenen zijn waardoor de arbeidsverplichting in zijn geheel niet nagekomen kan worden, op grond van artikel 9, tweede lid, Participatiewet en artikel 37a, eerste lid van de IOAW/IOAZ.
2. Wij ontheffen de persoon niet als de arbeidsverplichting nog gedeeltelijk kan worden nagekomen. In dat geval houden wij in het Plan van Aanpak rekening met de aanwezige beperking(en) en/of belemmering(en) die de dringende redenen als gevolg hebben.
3. Voor het beoordelen van de ontheffing kunnen wij de persoon verplichten mee te werken aan een sociaal-medisch onderzoek, belastbaarheidsonderzoek en/of een arbeidsdeskundig onderzoek.
4. De ontheffing is altijd tijdelijk en duurt in beginsel maximaal 12 maanden. Op basis van individuele omstandigheden kan de ontheffing voor een afwijkende duur gegeven worden.
5. Wij kunnen de ontheffing intrekken als de dringende redenen er niet meer zijn.

Artikel 2.3. Zoektermijn voor jongeren

1. Bij het opleggen van een zoektermijn beoordelen wij of de zoektermijn kan samenvallen met een periode voorafgaand aan de melding voor bijstand.
2. De jongere moet de aanvraag voor een bijstandsuitkering zo snel mogelijk na het aflopen van de zoektermijn indienen. In beginsel hanteren wij hiervoor een periode van maximaal 7 dagen nadat de zoektermijn is afgelopen.
3. Als de aanvraag later dan 7 dagen na het aflopen van de zoektermijn wordt ingediend, kunnen wij een nieuwe zoektermijn opleggen.

Hoofdstuk 3. Ondersteuning en voorzieningen

Paragraaf 3.1. Jobcoaching en werkbegeleiding

Artikel 3.1.1. Eisen aan de jobcoach

1. Uitgangspunt is dat de jobcoach (organisatie) erkend is door en/of ingeschreven is bij minimaal één van de volgende organisaties:
 - a. het Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV;
 - b. het Nationaal Jobcoachregister van Blik op Werk en de Nederlandse Vereniging voor Support (NVS);
 - c. bij de brancheorganisatie Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan (OVAL); of
 - d. bij de beroepsorganisatie Beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches (Noloc).
2. Voor interne jobcoaching gelden aanvullende voorwaarden:
 - a. de jobcoach is in dienst, gedetacheerd of ingehuurd bij de werkgever;
 - b. de jobcoach is vrijgesteld van andere werkzaamheden voor het uitvoeren van taken als jobcoach;
 - c. de jobcoach is geen directe collega of leidinggevende van de werknemer.
3. In het belang van de re-integratie van de werknemer kunnen wij afwijken van de eisen in het eerste lid. In dat geval moet de jobcoach hbo-werk- en –denkniveau hebben en aantoonbare vakinhoudelijke kennis, competenties en ervaring op het gebied van jobcoaching.

Artikel 3.1.2. Eisen aan de werkbegeleider

De werkbegeleider moet een opleidingsmodule voor werkbegeleider hebben afgerond gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep. Een opleidingsmodule voor werkbegeleider kan bijvoorbeeld een HARRIE-training of soortgelijke training zijn.

Artikel 3.1.3. Voorwaarden voor jobcoaching en werkbegeleiding

1. Wij beoordelen of de jobcoaching of de werkbegeleiding noodzakelijk is. De noodzaak is aanwezig wanneer de werknemer zonder tijdelijke begeleiding door een jobcoach of werkbegeleider niet naar een situatie kan toegroeien waarin die zonder begeleiding van een jobcoach of werkbegeleider bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Samenloop van interne jobcoaching en externe jobcoaching in natura of werkbegeleiding in dezelfde periode is niet wenselijk en zullen wij zoveel mogelijk voorkomen.

Artikel 3.1.4. Duur, intensiteit en kosten van jobcoaching

1. Wij zetten de jobcoaching in vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.

2. Voor de intensiteit van jobcoaching gelden drie regimes:
 - a. Licht: maximaal 20 uur per jaar
 - b. Midden: maximaal 40 uur per jaar
 - c. Zwaar: maximaal 52 uur per jaar.
3. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar.
4. Alleen een werknemer behorend tot de doelgroep Banenafpraak kan in aanmerking komen voor het zware regime.
5. De (all-in) vergoeding is maximaal het door het UWV gehanteerde uurtarief voor externe jobcoaching.
6. Wij kennen jobcoaching maximaal 4 keer voor telkens maximaal een half jaar toe, tot maximaal 2 jaar.
7. Voor de doelgroep Banenafpraak kunnen wij de periode in het vorige lid verlengen.
8. Per half jaar evalueren wij of de jobcoaching nog langer noodzakelijk is. Wij kunnen tussentijds een zwaarder regime toekennen wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.
9. Van de in lid 6 genoemde periode van een half jaar kan afgeweken worden door de toekenningsperiode gelijk te stellen aan de looptijd van het contract als dit in het belang van werkgever en/of werknemer is of wanneer het jobcoaching betreft uitgevoerd door een jobcoach in dienst van de RDWI.

Artikel 3.1.5. Duur, intensiteit en kosten van werkbegeleiding

1. Wij zetten werkbegeleiding in vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.
2. Voor de intensiteit van werkbegeleiding gelden twee regimes:
 - a. Licht: maximaal 20 uur per jaar
 - b. Midden: maximaal 40 uur per jaar
3. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar.
4. De (all-in) vergoeding is maximaal 50% van het door het UWV gehanteerde uurtarief voor externe jobcoaching.
5. Wij kennen werkbegeleiding maximaal 4 keer voor telkens maximaal een half jaar toe, tot maximaal 2 jaar.
6. Voor de doelgroep Banenafpraak kunnen wij de periode in het vorige lid verlengen.
7. Per half jaar evalueren wij of de werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is. Wij kunnen tussentijds een zwaarder regime toekennen wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.

Artikel 3.1.6. Aanvragen jobcoaching of werkbegeleiding

1. In de aanvraag voor de vergoeding van interne jobcoaching of werkbegeleiding wordt het benodigde regime vermeld en gemotiveerd.
2. Er zijn twee elementen van belang bij de keuze voor de soort jobcoach of werkbegeleider:
 - a. Jobcoaching of werkbegeleiding is een werknemersvoorziening. De voorziening wordt toegekend voor de werknemer. De werknemer moet zich goed, veilig en vertrouwd voelen bij de jobcoach of werkbegeleider, zodat de kans op succes vergroot wordt.
 - b. Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk verschillende jobcoaches per werkgever.

Artikel 3.1.7. Toekenning vergoeding voor jobcoach of werkbegeleider

1. Het Dagelijks Bestuur besluit op basis van de aanvraag of jobcoaching of werkbegeleiding met het aangevraagde regime wordt toegekend.
2. Wanneer het Dagelijks Bestuur het aangevraagde regime onvoldoende gemotiveerd vindt, kan zij besluiten een lager regime toe te kennen.
3. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden en eisen zoals genoemd in artikel 3.2.4, 3.2.5 en 3.2.6 van deze regeling, wordt de aanvraag afgewezen.
4. De vergoeding wordt na ieder half jaar op basis van een urendeclaratie van de werkgever door het Dagelijks Bestuur uitbetaald aan de werkgever of de jobcoachorganisatie.

Paragraaf 3.2. Training en scholing

Artikel 3.2. Aanvullende regels voor training en scholing

1. Wij bieden training en scholing aan als onderdeel van een bestaand re-integratietraject. Wij bieden géén training en scholing aan als dit naar ons oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaat.
2. Het doel van training en scholing is het vergroten van de kansen op inschakeling in het arbeidsproces.

3. Voor training en scholing hanteren wij de volgende aanvullende voorwaarden:
 - a. er moet concreet uitzicht zijn op werk, hiervoor kan de persoon gevraagd worden om een verklaring van de werkgever te overleggen waaruit de intentie blijkt om de klant in dienst te nemen na de gevolgde scholing;
 - b. de scholing of training is arbeidsmarktrelevant;
 - c. de belanghebbende heeft met het volgen van de scholing geen recht op studiefinanciering en/of (een) andere voorliggende voorziening(en).
4. Wij bieden training en scholing aan in de vorm van een vergoeding in geld voor de volgende kosten:
 - a. opleidingskosten en cursusbijdragen;
 - b. de door de opleider verplicht gestelde boeken en leermiddelen;
 - c. examengeld;
 - d. reiskosten.
5. De maximale vergoeding is € 2.500,00. In het belang van de re-integratie van de persoon kunnen wij hiervan afwijken.

Hoofdstuk 4. Premie arbeidsinschakeling en inkomstenvrijlating

Artikel 4.1. Premie arbeidsinschakeling

1. De premie arbeidsinschakeling is € 1.000,00 en bestaat uit twee gelijke delen van € 500,00. De hoogte is gelijk voor alleenstaanden, alleenstaande ouders en gehuwden.
2. Wij kennen het deel van de premie arbeidsinschakeling ambtshalve toe als aan de voorwaarden is voldaan.
3. Voor het eerste deel van de premie arbeidsinschakeling hanteren wij de volgende voorwaarden:
 - a. de uitkeringsgerechtigde was 27 jaar of ouder op de laatste dag dat die uitkeringsgerechtigd was;
 - b. de uitkeringsgerechtigde aanvaardt of verwerft arbeid voor minimaal 16 uur per week waardoor die uitstroomt uit de uitkering;
 - c. voorafgaand aan de uitstroom uit de uitkering had de uitkeringsgerechtigde ten minste 24 aaneengesloten maanden recht op een uitkering;
 - d. de uitkeringsgerechtigde heeft in de 24 maanden voorafgaand aan de uitstroom niet eerder een premie arbeidsinschakeling ontvangen.
4. Voor het tweede deel van de premie arbeidsinschakeling hanteren wij de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon die een uitkering ontving behoudt arbeid tot 6 maanden na uitstroom uit de uitkering;
 - b. de persoon die een uitkering ontving is niet opnieuw afhankelijk geworden van een uitkering.
5. Als aan de voorwaarden voor toekenning het deel van de premie arbeidsinschakeling is voldaan, betalen wij dat deel automatisch uit. Het eerste deel zo snel mogelijk na uitstroom uit de uitkering. Het tweede deel 6 maanden na uitstroom uit de uitkering.
6. Wij kunnen de premie weigeren als de uitkeringsgerechtigde zijn werkaanvaarding of de daaruit ontvangen inkomsten niet heeft gemeld, en wij op basis daarvan de ten onrechte ontvangen uitkering terugvorderen.
7. Wij kunnen de premie arbeidsinschakeling verrekenen met openstaande vorderingen.

Artikel 4.2. Inkomstenvrijlating

1. Dit artikel is van toepassing op:
 - a. de algemene inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onder n, van de Participatiewet, artikel 8, tweede lid, van de IOAW en artikel 8, derde lid, van de IOAZ;
 - b. de inkomstenvrijlating voor alleenstaande ouders als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onder r, van de Participatiewet, artikel 8, vijfde lid, van de IOAW en artikel 8, negende lid, van de IOAZ; en
 - c. de inkomstenvrijlating voor de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onder z en aa, van de Participatiewet.
2. Al het werk draagt bij aan arbeidsinschakeling. De inkomstenvrijlating is van toepassing op alle vormen van algemeen geaccepteerde arbeid.
3. Wij kennen de inkomstenvrijlating ambtshalve aan de uitkeringsgerechtigde toe.
4. De inkomstenvrijlating geldt ook voor de inkomstenverhouding die de uitkeringsgerechtigde bij aanvang van de uitkering heeft.
5. Wij passen de inkomstenvrijlating niet toe over de uitkering die wordt teruggevorderd op grond van artikel 58, eerste lid, van de Participatiewet of artikel 25, eerste lid, van de IOAW en IOAZ.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 5.1. Hardheidsclausule

1. Als deze beleidsregel niet in een situatie voorziet, beslissen wij op individuele basis.
2. Wij kunnen van een bepaling uit deze beleidsregel afwijken, als er bijzondere omstandigheden zijn en als een strikte toepassing van de verordening onevenredig nadelige gevolgen heeft voor één of meerdere belanghebbende(n).

Artikel 5.2. Inwerkingtreding en intrekking

1. Deze beleidsregel treedt met terugwerkende kracht in werking vanaf 1 juli 2023.
2. Met de inwerkingtreding van deze Beleidsregel worden de volgende beleidsregels ingetrokken:
 - a. Beleidsregel re-integratie Participatiewet RDWI 2021;
 - b. Beleidsregel Inkomstenvrijlating RDWI 2022;
 - c. Beleidsregel jobcoaching en werkbegeleiding Participatiewet RDWI 2022;
 - d. Beleidsregel loonkostensubsidie Participatiewet RDWI 2021;
 - e. Beleidsregel ontheffing arbeidsplicht RDWI 2021;
 - f. Beleidsregel uitstroompremie RDWI 2022;
 - g. Beleidsregel Werknemersvoorzieningen RDWI 2021;
 - h. Beleidsregel zoektermijn jongeren Participatiewet 2021.

Artikel 5.3. Citeertitel

Deze Beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023.

Aldus besloten door het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug (RDWI) op 22 november 2023.

De directeur,

De voorzitter,