

Nadere regels Participatie- en Re-integratievoorzieningen WIL

Het dagelijks bestuur van Werk en Inkomen Lekstroom;

gelet op;

artikelen 14, 21 en 24 tot en met 28 van de Participatie- en re-integratieverordening Werk en Inkomen Lekstroom 2023, zoals vastgesteld in het AB van 6 december 2023, in de raad van Nieuwegein van 12 oktober 2023 en in de raad van Houten van 24 oktober 2023;

besluit vast te stellen de

Nadere regels Participatie- en Re-integratievoorzieningen WIL

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

1. In deze Nadere regels wordt verstaan onder:
 - a. DB: dagelijks bestuur van WIL;
 - b. Jobcoaching: begeleiding gericht op baanbehoud en zelfstandig functioneren van een kandidaat. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op begeleiding van de werkgever met als doel de directe collega's van de kandidaat en zijn directe leidinggevende zodanig te coachen dat zij na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen;
 - c. Werkbegeleiding: begeleiding op de werkplek door een collega die getraind is in het begeleiden van de werknemers met een arbeidsbeperking. De focus ligt alleen op de werkplek en niet ook op andere leefgebieden, zoals bij jobcoaching. Deze vorm wordt ingezet als er vooral behoefte is aan begeleiding op de werkplek en minder aan ondersteuning op de andere leefgebieden;
 - d. WIL: Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom.
2. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Hoofdstuk 2 Algemene voorzieningen

Artikel 2 Werkgeverspremie

Het maximale bedrag dat aangevraagd kan worden voor de werkgeverspremie bedraagt € 3.000,-.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen persoonlijke ondersteuning

Artikel 3 Eisen aan de jobcoach

1. Uitgangspunt is dat de jobcoach (organisatie) erkend dient te zijn door en/of ingeschreven te zijn bij minimaal:
 - a. het Erkenningsskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV; en/of
 - b. het Nationaal Jobcoachregister van Blik op Werk en de Nederlandse Vereniging voor Support (NVS); en/of
 - c. brancheorganisatie OVAL; en/of
 - d. beroepsorganisatie Noloc.
2. Voor interne jobcoaching gelden aanvullende voorwaarden:
 - a. De jobcoach is in dienst of gedetacheerd/ingehuurd bij de werkgever en vrijgesteld van andere werkzaamheden op de momenten dat hij/zij jobcoachingstaken uitvoert;
 - b. De jobcoach is geen directe collega of leidinggevende van de werknemer.
3. 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 jobcoaches per werkgever.

4. Van de eis in lid 1 kan afgeweken worden als dit in het belang is van de re-integratie en de jobcoach hbo werk/denk niveau, aantoonbare vakinhoudelijke kennis, competenties en ervaring op het gebied van jobcoaching heeft.

Artikel 4 Eisen aan de werkbegeleider

De werkbegeleider dient een opleidingsmodule voor werkbegeleider te hebben afgerond, gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep.

Artikel 5 Voorwaarden met betrekking tot jobcoaching en werkbegeleiding

1. Het DB beoordeelt of jobcoaching of werkbegeleiding noodzakelijk is: de noodzaak is aanwezig wanneer zonder tijdelijke begeleiding door een jobcoach of werkbegeleider de werknemer niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij zonder begeleiding van een jobcoach of werkbegeleider bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Samenloop van interne jobcoaching en/of externe jobcoaching in natura en/of werkbegeleiding in dezelfde periode is niet wenselijk en dient zoveel mogelijk voorkomen te worden.

Artikel 6 Duur, intensiteit en kosten van jobcoaching

1. De jobcoach wordt ingezet 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 gemeentelijke doelgroep Banenafpraak kan in aanmerking komen voor het zware regime.
5. De (all-in) vergoeding is maximaal het door het UWV gehanteerde uurtarief voor jobcoaching.
6. Jobcoaching kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
7. Voor de gemeentelijke doelgroep Banenafpraak kan de maximale periode bedoeld in het vorige lid worden verlengd.
8. Per half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. Het DB kan 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 WIL jobcoach/Jobcoach in dienst van de gemeente of GR. Een maximale totale duur van twee jaar blijft gelden.

Artikel 7 Duur, intensiteit en kosten van werkbegeleiding

1. De werkbegeleider wordt ingezet 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 (all-in) vergoeding is maximaal 50% van het door het UWV gehanteerde uurtarief voor jobcoaching.
4. Werkbegeleiding kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
5. Voor de gemeentelijke doelgroep Banenafpraak kan de maximale periode bedoeld in het vorige lid worden verlengd.
6. Per half jaar wordt geëvalueerd of werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is. Het DB kan tussentijds een zwaarder regime toekennen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.
7. Van de in lid 4 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. Een maximale totale duur van twee jaar blijft gelden.

Artikel 8 Aanvragen jobcoaching of werkbegeleiding

In de aanvraag voor de vergoeding van interne jobcoaching of werkbegeleiding wordt het benodigde regime zoals bedoeld in artikel 6 lid 2 en artikel 7 lid 2 vermeld en gemotiveerd.

Artikel 9 Toekenning vergoeding voor jobcoach of werkbegeleider

1. Het DB bepaalt op basis van de aanvraag of jobcoaching of werkbegeleiding met het aangevraagde regime wordt toegekend.
2. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar.

3. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden en eisen zoals genoemd in artikel 3, artikel 4 en artikel 5 van deze nadere regels, wordt de aanvraag afgewezen.
4. Wanneer het DB het aangevraagde regime onvoldoende gemotiveerd vindt, kan zij besluiten een lager regime toe te kennen.
5. De vergoeding wordt na ieder half jaar, op basis van een urendeclaratie van de werkgever, door het DB uitbetaald aan de werkgever.

Artikel 10 Vervoersvoorziening

1. Het DB kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn structurele functionele beperking, met uitzondering van een visuele beperking, niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt. De vervoersvoorziening is in beginsel gericht op vervoer binnen de (arbeidsmarkt)regio, maar kan – indien dit de re-integratiedoelstelling onnodig belemmert – ook buiten de regio worden verstrekt.
2. Het DB verstrekt de volgende vervoersvoorzieningen:
 - a. een kilometervergoeding voor het gebruik van een gewone of aangepaste eigen auto of bruikleenauto;
 - b. een vergoeding voor begeleiding bij het reizen met het openbaar vervoer;
 - c. een vergoeding voor een (rolstoel)taxi;
 - d. een vergoeding voor aanpassing van de eigen auto of een ander vervoermiddel;
 - e. een andere maatwerkoplossing of vergoeding als de voorzieningen onder a tot en met d geen passende oplossing bieden.
3. Voor de vervoersvoorziening hanteert het DB de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon kan door zijn structurele functionele beperking, met uitzondering van een visuele beperking, niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer;
 - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer;
 - c. de werkgever of opleider verstrekt geen of slechts een gedeeltelijke vergoeding voor de reiskosten;
 - d. het inkomen van de persoon is lager dan de geldende inkomensgrens voor een vervoersvoorziening genoemd in het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV, of de hierop volgende regeling bij wijziging, vervanging of intrekking van dit besluit;
 - e. de persoon behoort tot de doelgroep van de loonkostensubsidie;
 - f. de vervoersvoorziening wordt alleen verstrekt voor het vervoer tussen het woonadres en de locatie van de werkplek, proefplaats of opleiding. Indien de noodzaak hiervoor vaststaat, kan de vervoersvoorziening ook worden verstrekt voor het vervoer van het woonadres naar een werkervaringsplaats of participatieplaats;
 - g. bij een vervoersvoorziening in de vorm van een vergoeding in geld hanteert het DB een eigen bijdrage ter hoogte van de kosten van het gebruik van openbaar vervoer tegen het normale standaardtarief of tarief voor 2e klasse;
 - h. de kosten van de vervoersvoorziening moeten proportioneel zijn, gelet op:
 - i. de kosten van de voorziening, waarbij alleen de meerkosten boven de kosten van het gebruik van openbaar vervoer worden meegenomen tegen het standaard tarief of tarief voor 2e klasse;
 - ii. bij een arbeidsovereenkomst: de looptijd, omvang en aantal uren van de arbeidsovereenkomst;
 - iii. bij een opleiding: de looptijd, omvang en aantal uren van de opleiding en de mate waarin de kansen op de arbeidsmarkt en perspectief op betaalde arbeid worden vergroot door het volgen van die opleiding;
 - iv. de verwachte besparing op de uitkering en andere voorzieningen binnen het sociale domein.
4. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
5. De hoogte van de kilometervergoeding voor het gebruik van een gewone of aangepaste eigen auto of bruikleen auto bedraagt maximaal het tarief genoemd in artikel 31a, tweede lid, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964 met een maximum van 25 kilometer enkele reisafstand tussen het woonadres en de locatie van de werkplek, proefplaats of opleiding (of een werkervaringsplaats of participatieplaats).
6. Het DB brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
7. Als de persoon die een vervoersvoorziening ontvangt verhuist, vervalt het recht op de vervoersvoorziening. In dat geval kan de vervoersvoorziening opnieuw aangevraagd worden in de nieuwe gemeente. Als de kosten van de vervoersvoorziening na de verhuizing naar de nieuwe gemeente hoger zijn en de verhuizing niet noodzakelijk is voor het zelfstandig reizen naar zijn werkplek,

proefplaats op opleidingslocatie (of werkervaringsplaats en participatieplaats), worden de hogere kosten niet vergoed.

Artikel 11 Meeneembare voorzieningen

1. Het DB kan een meeneembare voorziening verstrekken aan een persoon met een structurele functionele beperking, met uitzondering van een visuele beperking, als dit nodig is om te kunnen werken. Hierbij mag het niet gaan om een meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het DB besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 12 Werkplekaanpassingen

1. Het DB kan een werkplekaanpassing toekennen aan een persoon die door zijn structurele functionele beperking, met uitzondering van een visuele beperking, niet in staat is naar vermogen arbeid te verrichten zonder die werkplekaanpassing.
2. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn. Er is geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd.
3. De werkplekaanpassing is een voorziening in natura of een voorziening in de vorm van een vergoeding in geld.
4. Voor de werkplekaanpassing hanteert het DB de volgende voorwaarden:
 - a. het UWV kan de gevraagde voorziening niet verstrekken;
 - b. de werkplekaanpassing behoort niet tot de algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen waarvan van de werkgever verwacht mag worden dat die werkgever de investering zelf doet;
 - c. de werkplekaanpassing wordt in beginsel in bruikleen verstrekt, tenzij er bijzondere omstandigheden zijn om de voorziening in eigendom te geven;
 - d. de werkplekaanpassing is zoveel mogelijk een meeneembare voorziening;
 - i. de kosten van de werkplekaanpassing zijn proportioneel, gelet op:
 - ii. de kosten van de werkplekaanpassing;
 - iii. de looptijd, omvang en aantal uren van de arbeidsovereenkomst;
 - iv. de verwachte besparing op de uitkering en andere voorzieningen binnen het sociale domein.
5. De maximale hoogte van de werkplekaanpassing bedraagt € 7.500, -.
6. Wanneer de werkplekaanpassing ook wordt gebruikt voor andere niet werkgerichte doeleinden, dan is een eigen bijdrage verschuldigd van 1/3e deel van de kosten met een maximum van € 2.500, -.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 13 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin deze nadere regels niet voorzien, beslist het DB.
2. Het DB kan in bijzondere gevallen gemotiveerd afwijken van de bepalingen in deze nadere regels, indien de onverkorte toepassing ervan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 14 Intrekken oude regels en overgangsrecht

1. De Nadere regel Participatie- en Re-integratievoorzieningen WIL 2023, vastgesteld in het DB van 14 maart 2024 wordt ingetrokken.
2. Voorzieningen die toegekend zijn op grond van de Nadere regel als bedoeld in het eerste lid blijven van kracht tot de toegekende voorziening is afgelopen.

Artikel 15 Inwerkingtreding

Deze nadere regels treden in werking met ingang van de dag na die van de bekendmaking en krijgen terugwerkende kracht tot 1 september 2025.

Artikel 16 Citeertitel

Deze nadere regels kunnen worden aangehaald als 'Nadere regels Participatie- en re-integratievoorzieningen WIL'.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom op 11 september 2025.

*De voorzitter,
W. Eggengoor*

*De secretaris,
R.H. Esser*

Toelichting

Artikel 1

Omdat de begeleidingsbehoefte en omstandigheden verschillen per werknemer en werkgever, worden er verschillende vormen van jobcoaching en werkbegeleiding aangeboden.

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne jobcoach en externe jobcoach zijn:

1. In relatie tot de kandidaat:
 - a. Het monitoren van de ontwikkeling en het welbevinden van de werknemer;
 - b. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden;
 - c. Ontwikkelen werknemersvaardigheden, werkritme;
 - d. Begeleiden bij ziekte tijdens dienstverband.
2. In relatie tot de werkgever:
 - a. Kennis over de doelgroep met werkgever communiceren/delen;
 - b. Tips die uit de loonwaardemeting komen praktisch vertalen naar de werkgever en kandidaat, aangepast op de specifieke situatie;
 - c. Praktische maatwerkbegeleiding;
 - d. Advies kunnen bieden bij ziekte;
 - e. Mee kunnen denken over oplossingen als match niet optimaal is.
3. In relatie tot WIL:
 - a. De jobcoach dient een jobcoachingsplan in met in ieder geval een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime en de gegevens van de in te zetten jobcoach;
 - b. Periodiek rapporteert de jobcoach aan WIL over de voortgang en de jobcoachingsbehoefte van de werknemer;
 - c. Bij calamiteiten neemt de jobcoach contact op met WIL;
 - d. Jobcoaching beperkt zich tot begeleiding op de werkplek en begeleiding van de werkgever/team met betrekking tot de omgang met de deelnemer. Wanneer er begeleiding of hulpverlening nodig is op andere leefgebieden dan heeft de jobcoach alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de werkbegeleider zijn:

1. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer;
2. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid van de werknemer in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen, het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden;
3. Mee kunnen denken over een oplossing als de match niet optimaal is;
4. De werkbegeleider maakt een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime;
5. Werkbegeleiding beperkt zich tot begeleiding op de werkplek. Wanneer er bredere begeleiding wenselijk is heeft de werkbegeleider alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Artikel 4

Een opleidingsmodule voor werkbegeleider zoals bedoeld in artikel 4 kan bijvoorbeeld een HARRIE-training, Mentorwijs of soortgelijke training zijn.

Artikel 6 en 7

All-in wil zeggen inclusief administratiekosten, reiskosten, reistijd, etc. De vergoeding voor werkbegeleiding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker.

Artikel 10 en 12

In deze artikelen wordt omschreven wat er aan vervoersvoorzieningen en werkplekaanpassingen verstrekt kan worden. Deze aanpassingen zijn niet beschikbaar voor visueel beperkten. Zij kunnen sinds 2024 voor voorzieningen terecht bij het UWV.