

Beleidsregels re-integratie gemeente Enschede 2016

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Enschede:

overwegende dat het uit een oogpunt van goede afweging van belangen en vaststelling van feiten wenselijk is beleidsregels vast te stellen ter nadere uitleg van de wettelijk voorschriften zoals vermeld in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Enschede 2015 (verder: verordening);

gelet op artikel 3.2.9 van het Overzicht 3.2 van het Mandaatbesluit 2011;

besluit:

Beleidsregels re-integratie gemeente Enschede 2016

Artikel 1. Arbeidsdeskundig onderzoek

Het college kan voorafgaand aan een re-integratietraject een onderzoek (laten) doen naar de vaardigheden en competenties en/of de belastbaarheid van de belanghebbende ten aanzien van het verrichten van werkzaamheden.

Artikel 2. Loonkostensubsidie

1. Loonkostensubsidie aan werkgevers is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen die worden vervuld door personen waarvan is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Het college bepaalt de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld.
3. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantietoeslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag.
4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.
5. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid vermindert, indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
6. Het college stelt de loonkostensubsidie minimaal één keer per jaar vast op basis van de door het college te bepalen en door de werkgever aan te leveren documenten.
7. Het college kan voorschotten verstrekken na overlegging van kopieën van de loonstroken.

Artikel 3. Reiskostenvergoeding

1. Indien een werkzoekende reiskosten maakt voor re-integratie-, scholings- of sollicitatieactiviteiten buiten de gemeentegrens, vergoedt het college de gemaakte reiskosten, mits voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in lid 3.
2. Indien een werkzoekende of werknemer met een arbeidsbeperking gedurende een voortraject, proefplaatsing of een contract waarvoor loonkostensubsidie wordt verstrekt, door zijn of haar beperking niet zelfstandig kan reizen en/of niet zelfstandig gebruik kan maken van het openbaar vervoer, vergoedt het college de gemaakte reiskosten, mits voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in lid 3.
3. Voorwaarden voor vergoeding van de reiskosten zijn:
 - a. noodzakelijkheid van het maken van de reiskosten voor de re-integratie of het werk;
 - b. de belanghebbende is woonachtig in de gemeente Enschede;
 - c. de belanghebbende behoort tot de doelgroep van de Participatiewet;
 - d. de belanghebbende kan geen aanspraak maken op een passende voorliggende voorziening, bijvoorbeeld vergoeding door de werkgever, vervoersvoorziening Wmo, of via een zorgverzekeraar of het UWV.
4. Voor de vergoeding wordt uitgegaan van de kosten van de goedkoopste adequate oplossing.

Op grond van dit artikel kan een reiskostenvergoeding worden toegekend.

Reiskostenvergoeding wordt ingezet om mensen aan het werk te krijgen en te houden. In het derde lid staat onder welke voorwaarden het college reiskosten kan vergoeden. Noodzakelijkheid voor de re-integratie of het werk is een belangrijke voorwaarde voor het verstrekken van reiskosten. Is het nodig dat er reiskosten worden vergoed of kan iemand ook op een andere manier naar de

plek van bestemming? De vergoeding wordt alleen toegekend voor reiskosten die noodzakelijk zijn voor de re-integratie of het werk, vergoeding van reiskosten voor vrijwilligerswerk is niet mogelijk.

In het eerste lid staat dat het college voor een werkzoekende reiskosten kan vergoeden buiten de gemeentegrens. De aanvraag moet altijd worden voorzien van bewijsstukken van de gemaakte kosten en de activiteiten waarmee ze samenhangen. In het geval van een sollicitatie buiten de gemeente kan dat zijn de uitnodigingsbrief voor het sollicitatiegesprek. Ook kan de uitvoering nagaan waarop iemand solliciteert. Wanneer de inschatting is dat de vacature niet haalbaar is of passend voor deze werkzoekende, kan het zijn dat de aanvraag op grond daarvan wordt afgewezen. Ook moeten achteraf de bewijsstukken van de gemaakte reiskosten (bij openbaar vervoer) worden overlegd.

Heeft de persoon eenmaal werk buiten Enschede gevonden, dan zijn de reiskosten in principe voor rekening van de persoon of werkgever met als uitzondering personen die buiten de gemeente Enschede parttime werk als opstap naar volledig werk aanvaarden. In dat geval valt deze parttime aanstelling onder de term 're-integratieactiviteiten' zoals bedoeld in het eerste lid. Het college kan in dit geval reiskosten vergoeden zolang de parttime inkomsten onder de bijstandsnorm vallen.

In het tweede lid staat dat het college voor personen met een arbeidsbeperking reiskosten kan vergoeden voor activiteiten binnen en buiten de gemeentegrens van Enschede. Voor een werkzoekende of werknemers met arbeidsbeperking geldt dat een reiskostenvergoeding ook kan worden toegekend binnen de gemeentegrens van Enschede gedurende de proefplaatsing (fase vooraf aan arbeidsovereenkomst), tijdens voortrajecten en in het geval van een contract met loonkostensubsidie. Ook hier geldt reiskostenvergoeding niet een vanzelfsprekendheid is en dat noodzakelijkheid een belangrijke voorwaarde is: het moet zijn vastgesteld dat door medische of fysieke redenen iemand niet in staat is om zonder de aangevraagde reiskostenvergoeding aan de slag te gaan.

Voor de hoogte van de vergoeding wordt uitgegaan van de kosten van de goedkoopste adequate oplossing. Dit betekent dat de kosten van tweede klas openbaar vervoer worden berekend. In principe is dat de maximale vergoeding, in uitzonderlijke gevallen kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 4. Verhuiskostenvergoeding

1. Het college verstrekt aan een werkzoekende een verhuiskostenvergoeding, indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de werkzoekende is van plan te verhuizen buiten de gemeentegrenzen;
 - b. de verhuizing draagt naar het oordeel van het college bij aan de uitstroom uit de uitkering;
 - c. de te vergoeden kosten zijn noodzakelijk voor de verhuizing.

2. Er wordt uitsluitend tot betaling overgegaan als er een bewijsstuk wordt overlegd dat de huur is opgezegd, of een andere onomkeerbare stap richting de verhuizing is genomen.

Het kan voorkomen dat werkzoekenden buiten de gemeentegrenzen hun kansen op uitstroom kunnen vergroten. Een voorbeeld hiervan is een aanbod voor een baan waarvan de reisduur de drie uur per dag overschrijdt. Als in een dergelijk geval de verhuiskosten een obstakel vormen voor het aanvaarden van deze baan kan het college een verhuiskostenvergoeding verstrekken.

Het verstrekken van een verhuiskostenvergoeding is altijd maatwerk. Er wordt uitgegaan van een sobere vergoeding, alleen de noodzakelijke kosten worden vergoed.

Als het college heeft vastgesteld dat een verhuiskostenvergoeding bijdraagt aan de uitstroom van een werkzoekende en de te vergoeden kosten noodzakelijk zijn voor de verhuizing, kan pas tot betaling worden overgegaan als een bewijs wordt overlegd dat een onomkeerbare stap richting verhuizing is genomen. In het geval van een huurwoning kan dat zijn een bewijs van opzegging van de huur, zoals een schriftelijke bevestiging van de verhuurder.

Artikel 5. Persoonlijke ondersteuning

1. Indien een werkzoekende of werknemer met een arbeidsbeperking gedurende een voortraject, proefplaatsing of een contract waarvoor loonkostensubsidie wordt verstrekt, door zijn of haar beperking niet zelfstandig kan reizen en/of niet zelfstandig gebruik kan maken van het openbaar vervoer, vergoedt het college de gemaakte reiskosten, mits voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in lid 3.
2. Om de noodzaak van inzet jobcoaching vast te stellen, wint het college een deskundig advies in. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.
3. Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching dient tevens aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
 - b. er moet sprake zijn van de intentie van de werkgever tot een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Jobcoaching kan dan ook worden toegekend gedurende de werkstage of proefplaatsing;

- c. de ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.
4. De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning wordt ieder half jaar her beoordeeld. De ondersteuning wordt verlengd als uit deze herbeoordeling de noodzaak blijkt, tot maximaal 2 jaar in totaal. Een verlenging van deze ondersteuning na 2 jaar vindt uitsluitend plaats op aanvraag, tot maximaal totaal 3 jaar. Ook dan zal de noodzaak beoordeeld worden. De mate van begeleiding wordt bepaald door de arbeidsdeskundige. Deze beoordeelt aldus de noodzaak, de duur en de omvang van de betreffende voorziening.
 5. Jobcoaching wordt geregeld door de gemeente. Ook de werkgever zelf kan hiervoor een voorstel indienen.
 6. Het college besluit, op advies en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat de noodzakelijke ureninvestering. Daarbij gelden onderstaande bedragen als maximumbedragen die geïnvesteerd kunnen worden in jobcoaching, waarbij er onderscheid wordt gemaakt tussen een licht- en midden ondersteuningsregime (afhankelijk van ondersteuningsbehoefte van de werknemer).
 7. De vergoeding bedraagt overeenkomstig het aanbod jobcoaching van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) maximaal:

Begeleidingsniveau	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar	Optioneel 5 ^{de} ½ jaar	Optioneel 6 ^{de} ½ jaar
Licht	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--
Midden	€ 2.250,--	€ 2.250,--	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--

Het betreft hier maximale bedragen per half jaar exclusief eventuele verschuldigde BTW op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld. Mocht het begeleidingsniveau "midden" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever.

8. Het college indexeert de in lid 7 genoemde bedragen overeenkomstig het jobcoaching aanbod van het UWV.

Een Jobcoach begeleidt een persoon (werknemer) met een structurele functionele beperking of behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De Jobcoach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever.

Doel jobcoaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching) heeft ten doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 115).

Aan het einde van een geslaagde Jobcoaching kan de werknemer zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn werkplek. Jobcoaching heeft tot doel om de werknemer te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken. De bedoeling is om mensen met beperkingen te ondersteunen bij het behouden van werk.

Doelgroep(en) waarvoor Jobcoaching kan worden ingezet

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

- Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid1, sub e van de Participatiewet.
- Personen met een arbeidsbeperking die wel in staat zijn het Wettelijk minimumloon (Wml) te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van Jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de WSW-doelgroep.

Behoort een persoon tot de doelgroep, dan dient de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden te voldoen alvorens Jobcoaching kan worden ingezet:

- de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden. Indien er aan de dienstbetrekking een werkstage of proefplaatsing voorafgaat, kan jobcoaching ook al worden ingezet op voorwaarde dat er de intentie is om na de werkstage of proefplaatsing een dienstbetrekking van ten minste 6 maanden aan te gaan met betreffende persoon; en
- Er is sprake van een dienstbetrekking van ten minste 12 uur per week.

Moment van inzet Jobcoach

De Jobcoach wordt ingezet vanaf moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract inwerking treedt). Het is uiteraard toegestaan dat de Jobcoach vooraf, ter voorbereiding

van de eerste werkdag, contact heeft met de werknemer om zaken af te stemmen, eventueel een begeleidingsplan op te stellen en kennis te maken.

Aanvullend op bovenstaande is het ook mogelijk, indien van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een werkstage of proefplaatsing. Dit wordt ook aangeraden vanuit de ervaring dat hierdoor de kans op succes en daarmee doorstroming naar regulier werk toeneemt.

Duur en intensiteit van de inzet & wijze van inzet

Voor de inzet van de Jobcoach wordt aangesloten bij de begeleidingsniveau's "licht" en "midden" die het UWV hanteert. Het begeleidingsniveau kan bepaald worden via een loonwaarde meting (of afzonderlijke meting door een externe). De bedragen zoals opgenomen in onderstaand tabel betreffen het maximumbedrag dat kan worden ingezet voor Jobcoaching. De begeleidingsniveaus worden toegepast ongeacht of jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever.

Het instrument Jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar toegekend worden (maximaal 2 jaar). Uitgangspunt is dat de werknemer binnen maximaal 2 jaar na indiensttreding en/of na start van de Jobcoaching geacht wordt om zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of Jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

Mocht het begeleidingsniveau "midden" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Ook zijn de kosten van Jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever indien Jobcoaching na 2 jaar nodig blijft.

Optioneel kan in specifieke gevallen (hierbij is dus sprake van maatwerk, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte) de mogelijkheid geboden worden de inzet van het instrument Jobcoaching met nog een twee keer een half jaar (tot maximaal 3 jaar) te verlengen. Hiermee wordt aangesloten op het aanbod Jobcoaching vanuit het UWV.

Begeleidingsniveau	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar	Optioneel 5 ^{de} ½ jaar	Optioneel 6 ^{de} ½ jaar
Licht	€ 1.350,-	€ 1.350,-	€ 700,-	€ 700,-	€ 700,-	€ 700,-
Midden	€ 2.250,-	€ 2.250,-	€ 1.350,-	€ 1.350,-	€ 700,-	€ 700,-

- De bedragen zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW.
- Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.
- De gemeente is vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (licht of midden) van toepassing is op een werknemer. En de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet).
- De reistijd/reiskosten van woon-werkverkeer kunnen niet bij de gemeente in rekening worden gebracht door de Jobcoach(organisatie) of werkgever. Deze zijn voor eigen rekening van de Jobcoach(organisatie)/werkgever.
- Wanneer de werkgever besluit zelf een jobcoach in te huren bij een jobcoachorganisatie dan worden hieraan de volgende eisen gesteld:

De jobcoach heeft/is:

- a) een training gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;
- b) aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
- c) aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
- d) voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen."

Artikel 6. Werkplekaanpassing

1. Werkplekaanpassing kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende aanpassing of hulpmiddel noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van een werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de aanpassing of hulpmiddel niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Werkgever en werknemer moeten het erover eens zijn dat deze aanpassing noodzakelijk is voor de uitvoering van de werkzaamheden en om tot een maximale prestatie te kunnen komen.
3. Om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Daar waar mogelijk wordt in principe gekozen voor een verhuisbare aanpassing (meeneembare voorziening);
 - b. Er moet sprake zijn van de intentie van de werkgever tot een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het be-

- hoort tot de mogelijkheden werkplekaanpassing al toe te kennen gedurende de werkstage of proefplaatsing.
- c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing.
4. Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden ook niet vergoed. Hiervan is sprake indien:
 - a. van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet; en
 - b. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord.
 5. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
 - a. de kosten van de werkplekaanpassing,
 - b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
 - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken; en
 - d. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de WMO) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.
 6. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
 7. Toekenning van de voorziening werkplekaanpassing, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor is een aanvraagformulier beschikbaar.

Artikel 7. Slotbepalingen

1. Deze beleidsregels worden aangehaald als Beleidsregels re-integratie gemeente Enschede 2016.
2. Deze beleidsregels treden in werking op de dag na die waarop ze zijn bekend gemaakt.

Enschede, 12 september 2016

*Namens Burgemeester en Wethouders van Enschede,
de directeur van het programma Economie, Werk en Onderwijs,
G.J.I. Kokhuis,*