

Regeling re-integratie Participatiewet 2017 gemeente Oldenzaal

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oldenzaal;

gelet op artikel 4, lid 1 en lid 2 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oldenzaal 2017;

b e s l u i t :

1. De Regeling re-integratie Wet werk en bijstand 2011 per 1 augustus 2017 intrekken;
2. De Regeling re-integratie Participatiewet 2017 vast te stellen

Begripsomschrijvingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. verordening: de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oldenzaal 2017;
- b. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oldenzaal;
- c. anw'er: een persoon met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet die als werkloze werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV;
- d. niet-uitkeringsgerechtigde: persoon als bedoeld in de wet, artikel 6, eerste lid onder a;
- e. doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in de wet, artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- f. re-integratievoorzieningen: voorzieningen gericht op regulier werk als bedoeld in de verordening;
- g. loonwaarde bepaling: het verkrijgen van inzicht in de competenties en het functioneren van een werknemer;

Anw'ers en niet-uitkeringsgerechtigden

Artikel 2 Re-integratievoorzieningen

1. Het college kan aan anw'ers en niet-uitkeringsgerechtigden re-integratievoorzieningen aanbieden om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken.
2. De re-integratievoorzieningen die kunnen worden aangeboden zijn bij voorkeur:
 - a. groepsgerichte activiteiten en begeleiding;
 - b. ondersteuning bij het vinden van een werkstage, proefplaatsing of regulier werk.
3. Bij het aanbieden van re-integratievoorzieningen anders dan bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt uitgegaan van de goedkoopste adequate voorziening.
4. De beperkingen als bedoeld in lid 2 van dit artikel zijn niet van toepassing op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het PRO, VSO of ROC-entree onderwijs.
5. Een re-integratievoorziening moet worden aangevraagd bij het college. Voor het aanvragen dient de niet-uitkeringsgerechtigde gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.
6. Met de anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde die een re-integratievoorziening krijgt aangeboden wordt een plan van aanpak afgesloten waarin de rechten en verplichtingen over en weer zijn weergegeven.

Artikel 3 Eigen bijdrage

1. Het college verlangt van de anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder met een netto gezinsinkomen hoger dan 110% van de bijstandsnorm een bijdrage in de kosten van de voorziening indien dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van deze nadere regels.
2. De eigen bijdrage is een bedrag ter hoogte van een percentage van 10% van het netto gezinsinkomen voor het gedeelte waarmee het inkomen de 110% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Terugvordering

1. Indien de anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde die gebruik maakt van een voorziening, de verplichtingen zoals genoemd in het opgestelde plan van aanpak niet of onvoldoende nakomt, kan het college het door haar gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen.
2. Geen terugvordering vindt plaats als alle verwijtbaarheid ontbreekt.

3. Kosten van de voorziening, behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage, die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen kunnen te allen tijde geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd.
4. Het college stelt de hoogte van het terugvorderingsbedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie.
5. Het college verhaalt de kosten van invordering op belanghebbende.

Algemene voorzieningen

Artikel 5 Arbeidsdeskundig onderzoek

Het college kan een onderzoek (laten) doen naar de belastbaarheid van de belanghebbende ten aanzien van het verrichten van werkzaamheden.

Artikel 6 Praktijkdiagnose

Het college kan een persoon plaatsen in een traject van Test & Training om informatie te verzamelen over diens mogelijkheden en beperkingen.

Artikel 7 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:
 - a. nadat de loonwaarde van de persoon is vastgesteld, dan wel
 - b. met inachtneming van het zesde lid, nadat in overleg met de werkgever is overeengekomen dat de vaststelling van de loonwaarde van de persoon achterwege kan blijven en de dienstbetrekking tot stand komt.
3. Indien een werkgever reeds een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon die met voltijdse arbeid niet in staat blijkt tot het verdienen van het wettelijk minimumloon doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan:
 - a. het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs,
 - b. het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
 - c. de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroeps-
onderwijs,

stelt het college op diens aanvraag de loonwaarde van die persoon vast en verleent het college de loonkostensubsidie, met in achtneming van het vierde lid, aan de werkgever. De datum van aanvraag geldt als ingangsdatum bij toekenning.

4. 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 vakantietoeslag.
5. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantietoeslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.
6. De hoogte van de loonkostensubsidie, bedoeld in het tweede lid, onderdeel b, bedraagt gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking 50 procent van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantietoeslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Over het tijdvak na die periode stelt het college de loonwaarde vast en verleent het college loonkostensubsidie met inachtneming van het vierde en vijfde lid.
7. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag.
8. De loonkostensubsidie moet door de werkgever worden aangevraagd uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst, met uitzondering van hetgeen is bepaald in lid 3. Voor het aanvragen van de loonkostensubsidie dient de werkgever gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.
9. Het college stelt de loonkostensubsidie jaarlijks vast op basis van de door het college te bepalen en door de werkgever aan te leveren documenten.
10. Het college kan voorschotten verstrekken na overlegging van kopieën van de loonstroken.

11. Indien een persoon in een dienstbetrekking waarbij loonkostensubsidie als bedoeld in dit artikel wordt verleend verhuist naar een andere gemeente, wordt gedurende diezelfde dienstbetrekking de op grond van het eerste en tweede lid verleende loonkostensubsidie door het college voortgezet.

Artikel 8 Persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching)

1. Jobcoaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van jobcoaching vast te stellen, kan het college een arbeidsdeskundig advies inwinnen. 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 behoefte zijn aan deze ondersteuning van zowel werkgever als werknemer.
3. Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Er moet sprake zijn van de intentie van de werkgever tot het aangaan van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de werkstage of proefplaatsing.
 - b. Het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode.
 - c. De ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.
 - d. De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning wordt ieder half jaar opnieuw beoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan de ondersteuning steeds met een halfjaar verlengd worden tot maximaal 2 jaar in totaal. Een verlenging van deze ondersteuning na 2 jaar kan plaatsvinden tot maximaal in 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.
4. Jobcoaching wordt geregeld door de gemeente. Ook de werkgever zelf kan hiervoor een voorstel indienen. De werkgever kan er ook voor kiezen om eigen personeel op te leiden als jobcoach; de gemeente kan hiervoor financiering verstrekken.
5. Toekenning van de voorziening jobcoaching, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor is een aanvraagformulier beschikbaar. De datum van aanvraag geldt als ingangsdatum bij toekenning.
6. Het college besluit, op advies van een arbeidsdeskundige en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat de noodzakelijke ureninvestering is. Daarbij gelden onderstaande bedragen als maximumbedragen die geïnvesteerd kunnen worden in jobcoaching. Er wordt onderscheid gemaakt tussen een licht- en midden ondersteuningsregime (afhankelijk van ondersteuningsbehoefte van de werknemer).
7. De vergoeding bedraagt overeenkomstig het aanbod jobcoaching van 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,- |

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 rekening van de werkgever.

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

Artikel 9 Beschut werk

Doelgroep

1. Het college biedt beschut werk aan personen waarvan is vastgesteld dat die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie, en die personen:
 - a. behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, sub a van de wet;
 - b. een uitkering ontvangen van het UWV.
2. Het aantal beschikbare plekken voor beschut werk komt overeen met de door de rijksoverheid vastgestelde taakstelling.

3. Het college kan personen met een mogelijke arbeidsbeperking voordragen bij het UWV voor een advies of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
4. Het college beslist op basis van het advies bedoeld in lid 3 of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort.
5. Het college kan voor en na het advies van het UWV het arbeidsvermogen van een persoon toetsen middels de Praktijkdiagnose (zie artikel 6).

Dienstbetrekking

6. Nadat is besloten dat de persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, onderzoekt het college in eerste instantie of de werkgever die de beschutte werkplek ter beschikking stelt, bereid is om het dienstverband met de persoon aan te gaan.
7. Indien een dienstverband als bedoeld in lid 6 niet mogelijk is, dan wordt aan de persoon door het college een dienstbetrekking aangeboden bij ATC BV, een dochteronderneming van Larcom. Klantmanagers van het Maatschappelijk Plein zoeken een passende beschutte werkplek.
8. Een kopie van het advies UWV en het besluit van het college (zie lid 3 en 4) wordt bij het dossier van de persoon gevoegd.
9. De dienstbetrekking bij ATC BV wordt aangegaan voor de periode van 12 maanden. In de 10e maand van het dienstverband beoordeelt het college of het dienstverband na afloop van de 12 maanden wordt voortgezet. Voor deze beoordeling kan het college advies vragen bij het UWV.
10. De omvang van het dienstverband is in principe maximaal 32 uur per week.
11. De salariering van het dienstverband is op basis van het Wettelijk minimumloon.

Wachlijst

12. Personen die op advies van het UWV in aanmerking komen voor een beschutte werkplek, maar die nog geen beschutte dienstbetrekking hebben en wel beschikbaar zijn, worden geplaatst op een wachlijst.
13. Personen die door het UWV zijn geïndiceerd voor een beschutte werkplek, maar die nog geen beschutte dienstbetrekking krijgen aangeboden omdat het aantal beschikbare plekken in één jaar al is gerealiseerd, hebben voorrang op personen die later door het UWV zijn geïndiceerd voor een beschutte werkplek (first in – first out).

Vaststellen loonkostensubsidie

14. Voor de vaststelling van de loonkostensubsidie gelden de beleidsregels zoals opgenomen in artikel 7.
15. De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden opnieuw vastgesteld wanneer de individuele omstandigheden en/of het perspectief op ontwikkelmogelijkheden van de werknemer daartoe aanleiding geven.

Jobcoaching en werkplekaanpassing

16. Het college kan besluiten om de persoon op een beschutte werkplek te ondersteunen in de vorm van jobcoaching. Artikel 8 is hier van toepassing.
17. Het college kan besluiten om ten behoeve van de te verrichten werkzaamheden op de beschutte werkplek een werkplekaanpassing te verlenen. Artikel 10 is hier van toepassing.

Artikel 10 Werkplekaanpassing

1. Werkplekaanpassing kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep 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. De gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing. Waar mogelijk wordt gekozen voor een verhuisbare aanpassing (meeneembare voorziening).
4. Om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. er moet sprake zijn van de intentie van de werkgever tot het aangaan van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12

- uur per week. Het behoort tot de mogelijkheden werkplekaanpassing al toe te kennen gedurende de werkstage of proefplaatsing;
- b. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een voorziening die verstrekt wordt of kan worden door het UWV of een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing.
5. Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden niet vergoed. Hiervan is sprake indien van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet.
 6. 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.
 7. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
 8. Toekenning van de voorziening werkplekaanpassing, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor is een aanvraagformulier beschikbaar.

Inwerkingtreding, overgangsrecht en citeertitel

Artikel 11 Overgangsrecht

1. Besluiten die zijn genomen onder de werking van de regeling re-integratie Wet werk en bijstand 2011 en die van kracht zijn op het moment van inwerkingtreding van deze beleidsregel, worden aangemerkt als besluiten krachtens deze nadere regels.
2. Indien vóór het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling een aanvraag om een beschikking op grond van de regeling re-integratie Wet werk en bijstand gemeente Oldenzaal is ingediend waarop nog niet is beslist, wordt daarop deze nadere regels toegepast.
3. Indien toepassing van lid 2 van dit artikel leidt tot benadeling van de werkloze werkzoekende dan is de Regeling re-integratie Wet werk en bijstand gemeente Oldenzaal van toepassing.

Artikel 12 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 augustus 2017, dan wel op de dag na die waarop zij wordt bekendgemaakt.

Artikel 13 Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald als: Regeling re-integratie Participatiewet 2017.

*Vastgesteld in de vergadering van 20 juni 2017,
het college van burgemeester en wethouders,
de secretaris, de burgemeester,*

Toelichting behorende bij de Regeling re-integratie Participatiewet 2017

(vastgesteld bij besluit van college van 20 juni 2017, reg. nr. INTB-17-03173)

Artikelsgewijs

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit artikel worden omschrijvingen gegeven van begrippen die in het uitvoeringsbesluit voorkomen, en waarvan het van belang is dat er telkens hetzelfde onder wordt verstaan. Bij het omschrijven van de begrippen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oldenzaal 2017.

Artikel 2 Anw'ers en niet-uitkeringsgerechtigden

Niet-uitkeringsgerechtigden zijn geen prioritaire doelgroep. Op grond van deze keuze biedt het college deze doelgroep een limitatief aanbod van voorzieningen aan. Bij het aanbieden van re-integratievoorzieningen voor deze doelgroep wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en kosten van de in te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.

Het college vindt het van belang dat instroom in de uitkering van jongere werkzoekenden afkomstig van een PRO, VSO of ROC-entree onderwijs zo veel mogelijk voorkomen moet worden. Juist voor deze groep moet worden ingezet op directe doorstroom van school naar werk. Daarom is besloten dat de beperkingen als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel niet van toepassing zijn op schoolverlaten-de leerlingen afkomstig van het VSO, PRO of ROC-entree onderwijs.

Voor het aanvragen van een voorziening dient de Niet-uitkeringsgerechtigde of Anw'er gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld. Bij het aanbieden van een voorziening wordt gebruik gemaakt van een trajectovereenkomst waarin de verplichtingen over en weer zijn opgenomen.

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

In aansluiting op het percentage dat landelijk veelal gehanteerd wordt in het minimabeleid heeft het college besloten om de aanvrager van een voorziening (indien dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van deze beleidsregel) met een gezinsinkomen hoger dan 110% van de bijstandsnorm een eigen bijdrage te laten voldoen. Het betreft een eigen bijdrage in de kosten van voorzieningen die ingekocht worden ten behoeve van de aanvrager. Het beperken van drempels zal bijdragen tot vergroting van de arbeidsparticipatie op de regionale arbeidsmarkt. Reden waarom is gekozen voor een eigen bijdrage ter hoogte van een percentage van 10% van het inkomen voor het gedeelte waarmee het inkomen de 110% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Terugvordering

Van Anw'ers en niet-uitkeringsgerechtigden kan verwacht worden dat zij gebruik maken van een voorziening om hiermee hun mogelijkheden tot inschakeling in de arbeidsmarkt te vergroten. Het college maakt kosten ter financiering van de voorziening. Van de Anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde mag dan ook een actieve houding worden verwacht. Tevens mag van de Anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde verwacht worden zich te houden aan de verplichtingen. Wanneer de Anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde deze verplichtingen verwijtbaar niet of onvoldoende nakomt, kan het college het door haar gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen. Geen terugvordering vindt plaats als alle verwijtbaarheid ontbreekt of als geen of te weinig actie ondernomen wordt de Anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde te houden aan zijn trajectverplichtingen. Kosten van de voorziening behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de Anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen kunnen te allen tijde geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd. Om rechtsgelijkheid te bevorderen stelt het college de hoogte van het terug te vorderen bedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie. Indien dit bedrag hoger is dan de kosten van de voorziening behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage wordt hiervan afgeweken. Indien de Anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde niet tijdig het terugvorderingsbedrag betaalt zal met betrekking tot de invorderingskosten worden aangesloten bij de werkwijze die wordt gehanteerd bij de terugvordering van kosten van bijstand.

Artikel 5 Arbeidsdeskundig onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek kan gestart worden op verzoek van de belanghebbende, als hij/zij zelf aangeeft beperkingen te hebben, maar ook op initiatief van het college, als er daar een vermoeden is van beperkingen voor de arbeidsinschakeling. Een arbeidsdeskundig onderzoek kan bestaan uit een medisch onderzoek en een psychodiagnostisch onderzoek. Het doel van het onderzoek is om enerzijds vast te stellen of er inderdaad sprake is van dergelijke beperkingen. Anderzijds wordt een advies gegeven op welke wijze arbeidsinschakeling misschien wel (in deeltijd) tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 6 Praktijkdiagnose

Alvorens een persoon een re-integratievoorziening wordt aangeboden, waaronder Beschut werk als bedoeld in artikel 9, kan door middel van een praktijkdiagnose inzicht worden verkregen over diens mogelijkheden en onmogelijkheden.

Een praktijkdiagnose is een periode van test & training waarin de persoon met behoud van uitkering gedurende 3 maanden wordt geplaatst en begeleid in een werkomgeving. Het resultaat is een verslag waarin een beeld wordt gegeven ten aanzien van motivatie, uitstroomrichting, belastbaarheid / inzetbaarheid en begeleidingsbehoefte.

Artikel 7 Loonkostensubsidie

Artikel 14 van de re-integratieverordening Participatiewet 2015 beschrijft de nieuwe vorm van loonkostensubsidie voor de doelgroep loonkostensubsidie. Als aanvulling op artikel 14 van de re-integratieverordening Participatiewet 2015 zijn de uitvoeringsregels in dit artikel opgesteld. Hierbij is het van belang dat ook onderzoek plaats vindt naar een mogelijke aanspraak op mobiliteitsbonus.

Van de werkgever die een aanvraag om loonkostensubsidie doet, wordt verwacht dat de werkzoekende een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

Tot de doelgroep voor de loonkostensubsidie behoren personen die:

- a. behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet;
- b. niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
- c. mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie.

Personen hebben mogelijkheden tot arbeidsparticipatie wanneer zij niet volledig zijn ontheven van de verplichtingen tot het vinden van betaalde arbeid.

Werkgevers die al een dienstbetrekking zijn aangegaan met een schoolverlater van het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of entreeonderwijs kunnen eveneens aanspraak maken op een loonkostensubsidie, mits:

- de dienstbetrekking is aangegaan binnen een periode van 6 maanden na schoolverlating;
- en deze schoolverlater niet in staat blijkt tot het verdienen van het wettelijk minimumloon.

De hoogte van de loonkostensubsidie wordt gebaseerd op de resultaten uit een loonwaarde meting. Het is ook mogelijk dat het college en de werkgever overeenkomen dat de loonwaarde voor de eerste 6 maanden van het dienstverband zonder meting wordt vastgesteld op 50%. Deze forfaitaire loonkostensubsidie maakt de start van een dienstverband met iemand met een beperking gemakkelijker voor een werkgever. Bovendien kan in het eerste half jaar een goed beeld worden verkregen van de capaciteiten van de werknemer. De loonkostensubsidie voor de periode na 6 maanden wordt door het college vastgesteld op basis van een loonwaardemeting.

De werkgever wordt door middel van loonkostensubsidie gecompenseerd in de ontbrekende loonwaarde van de werkzoekende. De wetgever heeft bepaald dat de maximale loonkostensubsidie niet meer mag bedragen dan 70% van het bruto 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.

De in dit artikel genoemde loonkostensubsidie betreft een generieke regeling omdat ieder bedrijf of iedere onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een werkzoekende uit de doelgroep loonkostensubsidie uit de gemeente Oldenzaal in dienst neemt.

Indien een persoon, met een dienstbetrekking waarbij loonkostensubsidie door de gemeente Oldenzaal wordt verstrekt, verhuist naar een andere gemeente dan wordt de loonkostensubsidie voortgezet door de gemeente Oldenzaal. Dit zolang er recht op loonkostensubsidie bestaat.

Artikel 8 Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)

Een jobcoach begeleidt een persoon (werknemer¹) met een structurele functionele beperking² 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.

1) Onder werknemer wordt verstaan: de persoon die op basis van dit voorstel Jobcoaching ontvangt.

2) De wetgeving gebruikt de term "structurele functionele beperking" voor een langdurige ziekte of handicap die het werk belemmert.

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 Participatiewet³.
- Personen met een arbeidsbeperking die wel in staat zijn het 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.

3) Personen van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

- 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 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 9 Beschut werk

De voorziening Beschut Werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever niet mag worden verwacht dat hij/zij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente deze mensen ondanks de grote afstand tot de arbeidsmarkt, toch in een dienstbetrekking laten werken.

Vanwege de beperkte financiële middelen is het noodzakelijk dat de gemeente ieder jaar vaststelt hoeveel plekken er in het komende jaar worden gerealiseerd. Vanwege de beperkte financiële middelen komen niet-uitkeringsgerechtigden ook niet in aanmerking voor Beschut werk.

Voor het onderscheid tussen Beschut werk en dagbesteding wordt het vermogen tot loonvormende arbeid gehanteerd. De ondergrens voor beschut werk is bepaald op 20% loonwaarde. Dit kan indicatief gemeten worden tijdens de praktijkdiagnose.

Om een indicatie te krijgen of een persoon in aanmerking komt voor Beschut werk, wordt een beoordeling arbeidsvermogen (ABA) aangevraagd bij het UWV.

De beoordeling arbeidsvermogen kan leiden tot vijf verschillende uitkomsten:

1. iemand heeft duurzaam geen arbeidsvermogen.
2. iemand heeft arbeidsvermogen en is niet in staat het wettelijk minimumloon te verdienen.
3. iemand heeft arbeidsvermogen, maar heeft een hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van het werk nodig.
4. iemand heeft tijdelijk geen arbeidsvermogen, maar die situatie is niet duurzaam.
5. iemand heeft arbeidsvermogen en is in staat het wettelijk minimumloon te verdienen.

Een indeling in categorie 3 kan gezien worden als een pre-indicatie voor Nieuw beschut.

Wanneer de beoordeling arbeidsvermogen uitwijst dat iemand tot categorie 3 behoort, dan vindt een individuele beoordeling plaats door de gemeente aan de hand van de selectiecriteria die door de verantwoordelijke portefeuillehouders zijn benoemd in de regionale werkconferentie Nieuw beschut op 26 januari 2015:

- aantoonbare motivatie;
- in het geval van niet uitkeringsgerechtigden (nuggers): in beginsel komen alleen jongeren (<27 jaar) in aanmerking (in het bijzonder de groep uit het VSO/PRO/ROC-entree onderwijs);
- bijzondere individuele omstandigheden, zoals opleidingsniveau, werkervaring, gezinssituatie, leeftijd en verstandelijke vermogens (IQ).

Is de beoordeling positief, dan volgt een praktijkdiagnose waarin moet blijken of de persoon in kwestie in staat is om (beschut) arbeidsmatige inspanning te leveren. Ook kan blijken dat iemand wellicht meer in zijn mars heeft c.q. mogelijk nog in aanmerking kan komen voor een garantiebaan.

Als ook de Praktijkdiagnose uitwijst dat iemand is aangewezen op beschut werk, dan kan de persoon in kwestie worden voorgedragen bij het UWV voor een advies beschut werk. Als het UWV eenmaal het advies beschut werk heeft gegeven, dan is de gemeente ook verplicht om een beschutte dienst-betrekking aan te bieden.

Een persoon die Beschut werkt, doet dat op basis van een dienstverband.

In eerste instantie moet worden getracht om de werkgever die de beschutte werkplek ter beschikking stelt bereid te vinden om het dienstverband aan te gaan. Wanneer dat niet mogelijk is dan komt de persoon in dienst van Larcom.

Bij het aanbieden van een dienstverband voor Beschut werk wordt uitgegaan van in principe maximaal 32 uur per week op basis van het wettelijk minimumloon. Doel is dat het inkomen uit het dienstverband voldoende is om de bijstandsuitkering van de persoon te beëindigen, tenzij dat door aanwezige beperkingen niet mogelijk is.

Het dienstverband wordt in eerste instantie aangegaan voor een periode van 12 maanden. In de 10e maand van het dienstverband moet worden beoordeeld of het dienstverband na afloop van de periode van 12 maanden wordt verlengd (rekening houdend met de Wet werk en zekerheid) of niet.

Artikel 10 Werkplekaanpassing

Als de werknemer die behoort tot de doelgroep Participatiewet vanwege ziekte of handicap hulpmiddelen of ondersteuning nodig heeft op de werkplek, dan kan de werknemer voor de aanschaf daarvan aanspraak maken op de voorziening werkplekaanpassing. Hierbij is het van belang dat de aanpassing of het hulpmiddel noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die aanpassing of het hulpmiddel in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten.

In dit artikel zijn de voorwaarden gesteld die verband houden met de aanspraak op de voorzieningen gericht op aanpassing van de werkplek. Deze voorzieningen zullen normaal gesproken door de werkgever worden aangevraagd, dan wel bij plaatsing van de werkzoekende worden ingezet.

Artikel 11 Overgangsrecht

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 12 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 13 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.