

## Re-integratieregeling Gouda 2017

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gouda; gelezen het voorstel van [...] 2017; gelet op artikel 2, artikel 4, eerste lid, artikel 5, artikel 15, artikel 16, artikel 20, vijfde lid, artikel 21 en artikel 22, derde lid, van de Re-integratieverordening Gouda 2017; gezien het advies van de Goudse Adviesraad Sociaal Domein van [...]; overwegende dat het wenselijk is om budgetplafonds vast te stellen voor een aantal re-integratievoorzieningen, en voor een aantal re-integratievoorzieningen aanvullende voorwaarden;

besluiten vast te stellen de Re-integratieregeling Gouda 2017

### Artikel 1 Werkervaringsplaats

De duur van de werkervaringsplaats bedraagt maximaal 3 maanden. De werkervaringsplaats kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 3 maanden.

### Artikel 2 Beschut werk

1. Het college kan een organisatie aanwijzen ter uitvoering van de voorziening beschut werk.
2. Bij plaatsing wordt ingezet op het minimaliseren van de behoefte aan ondersteuning en het maximaliseren van de verdien capaciteit van de betrokkene.
3. Het college beheert een wachtlijst beschut werk, zijnde een overzicht van personen die geïndiceerd zijn voor beschut werk, zoals bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet.
4. Voor de wachtlijst beschut werk komen in aanmerking: personen uit de doelgroep conform artikel 15, eerste lid, van de Re-integratieverordening Gouda 2017, die woonachtig zijn binnen de gemeente Gouda, en niet geplaatst zijn in het kader van beschut werk.
5. De rangorde op de wachtlijst is op basis van de datum van afgifte van het advies beschut werk.
6. Het college informeert geïndiceerden voor beschut werk ten minste één keer per jaar schriftelijk over hun plaats op de wachtlijst en daarnaast op verzoek schriftelijk binnen 10 werkdagen.
7. Plaatsing vanaf de wachtlijst beschut werk geschiedt op basis van rangorde op de wachtlijst.

### Artikel 3 Aanpassing werkplek

1. Onder aanpassing van de werkplek worden in ieder geval verstaan: een aangepaste stoel, een aangepast bureau en aanpassing van een machine.
2. Voorzieningen voor aanpassing van de werkplek worden alleen verstrekt indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal 6 maanden, met een omvang van minimaal 12 uur per week en minimaal 4 uur arbeid per dag.
3. De goedkoopste adequate voorziening wordt vergoed.
4. Algemeen gebruikelijke voorzieningen worden niet vergoed.
5. Voorzieningen waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is worden niet vergoed.
6. De werkplekaanpassing voldoet aan de algemeen geldende kwaliteitseisen of een keurmerk voor die aanpassing.
7. Aanpassing van de werkplek ten behoeve van een bepaald persoon komt per werkgever slechts eenmaal voor vergoeding in aanmerking, tenzij er nieuwe feiten of omstandigheden zijn of als het gaat om reguliere vervanging van de werkplekaanpassing
8. Subsidie voor aanpassing van een werkplek is alleen mogelijk op grond van een door het college goedgekeurde offerte.
9. Voor 2017 wordt het budgetplafond voor aanpassing van een werkplek als bedoeld in artikel 16 van de Re-integratieverordening Gouda 2017 vastgesteld op € 15.000.
10. Het college kan afwijken van de Awb artikelen 4:1 en 4:2 en volgende bij het op aanvraag verstrekken van de subsidie, als het van mening is dat een aanvraag niet nodig is voor een verantwoorde subsidiebeslissing

### Artikel 4 Vervoersvoorzieningen

1. Alleen noodzakelijke vervoersvoorzieningen komen voor vergoeding in aanmerking.



2. Een vervoersvoorziening wordt slechts verstrekt indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal 6 maanden, met een omvang van minimaal 12 uur per week en minimaal 4 uur arbeid per dag.
3. De goedkoopste adequate vervoersvoorziening wordt vergoed.
4. Vervoersvoorzieningen waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is worden niet vergoed.
5. In geval van verhuizing moet de vervoersvoorziening opnieuw worden aangevraagd.
6. Onder vervoersvoorzieningen worden in ieder geval verstaan: een kilometervergoeding voor het gebruik van een eigen (aangepaste) auto of van een –aangepaste- bruikleenauto, inzet van een chauffeur voor de privé-auto, begeleiding bij het reizen met het openbaar vervoer, een (rolstoel-)taxikostenvergoeding, aanpassing van de eigen auto of ander vervoermiddel.
7. De kilometervergoeding wordt verstrekt op basis van de woon-werkafstand volgens de ANWB-routepanner ‘snelste route’ op basis van volledige postcodes en per enkele reis. Er wordt naar boven afgerond op hele kilometers.
8. De kilometervergoeding voor de brandstofkosten van een auto bedraagt € 0,19 per kilometer zoals die bepaald zijn in het zevende lid.

### **Artikel 5 Ondersteuning bij leer-werktrajecten**

Bij een leer-werktraject wordt gelet op artikel 10f van de Participatiewet voor maximaal 6 maanden voor ten hoogste 12 uur per week ondersteuning geboden.

### **Artikel 6 Tijdelijke jobcoaching**

1. Als jobcoaching nodig is voor de belanghebbende om te kunnen werken, dan kan hiervoor een aanvraag worden ingediend bij het college (artikel 10d van de Participatiewet). Tijdelijke jobcoaching heeft tot doel de belanghebbende te begeleiden naar een situatie waarin hij/zij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Wanneer in dit artikel gesproken wordt over jobcoaching, wordt de tijdelijke vorm van jobcoaching bedoeld
2. Het college biedt tijdelijke jobcoaching aan, aan de belanghebbende onder de volgende voorwaarden:
  - a. Noodzakelijkheid: de jobcoach is voor de belanghebbende van belang omdat hij/zij zonder deze tijdelijke begeleiding niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn; en
  - b. De belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek; en
  - c. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. N.b. Jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing; en
  - d. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo of een andere regeling.
3. Aan alle voorwaarden onder lid 3 van dit artikel dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor jobcoaching.
4. Jobcoaching wordt halfjaarlijks toegekend met als maximum twee jaar (vier keer een half jaar).
5. In specifieke gevallen, bijvoorbeeld in geval van langdurige ziekte, kan de inzet van de jobcoach met twee keer een half jaar worden verlengd. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching langer noodzakelijk is.
6. Het college besluit, op advies en in overleg met de belanghebbende, werkgever en jobcoach wat de noodzakelijke ureninvestering is om het doel te realiseren. Daarbij gelden onderstaande bedragen als maximumbedragen die geïnvesteerd kunnen worden in jobcoaching, waarbij er onderscheid wordt gemaakt tussen een licht en midden begeleidingsniveau (afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de belanghebbende):

1. Begeleidingsniveau	1. Jaar 1	1. Jaar 2	1. Jaar 3 (optioneel)
1. Licht	1. € 2.700	1. € 1.400	1. € 1.400
1. Midden	1. € 4.500	1. € 2.700	1. € 1.400

De bedragen zijn exclusief eventueel verschuldigde BTW.



7. Bij een proefplaatsing met intentie tot een halfjaarcontract geldt het volgende bedrag als maximale bedrag dat geïnvesteerd kan worden in jobcoaching (ongeacht het begeleidingsniveau): maximaal € 750 excl. BTW voor de gehele duur van de proefplaatsing (max. 2 maanden).
8. De in lid 6 en 7 van dit artikel genoemde bedragen zijn maximale bedragen per jaar ingeval een klant een arbeidsovereenkomst heeft van tenminste 24 uur per week. Bij minder uren worden de bedragen naar rato bijgesteld.
9. De in lid 6 en 7 van dit artikel genoemde bedragen worden vastgesteld in de beleidsregels UWV normbedragen voorzieningen en worden (half)jaarlijks aangepast. Deze bedragen worden door UWV gehanteerd als subsidiebedrag voor de interne jobcoach. De in lid 6 en 7 genoemde bedragen zijn de bedragen zoals vastgesteld in de beleidsregels UWV normbedragen voorzieningen 2017.
10. De kosten van de jobcoaching worden berekend aan de hand van het aantal benodigde uren jobcoaching vermenigvuldigd met het uurtarief dat UWV vaststelt in haar beleidsregels UWV normbedragen voorzieningen. Voor 2017 is het uurtarief van € 75,82 (exclusief BTW). Het uurtarief wordt (half)jaarlijks door UWV aangepast.
11. Het college beslist welk begeleidingsregime wordt toegepast, waarbij de volgende (niet-limitatieve) input kan worden benut:
  - . informatie over de mate van behoefte aan jobcoaching vanuit een eventuele proefplaatsing;
  - . (beargumenteerd) voorstel van de jobcoach;
  - . de richtinggevende uitslag van het loonwaarde-instrument op de ondersteunings-/begeleidingsbehoefte (additionele kosten).
12. Het is mogelijk om de uren jobcoaching waarvan het de bedoeling is deze in het tweede jaar in te zetten, deels over te hevelen naar het eerste jaar. Hieraan zijn twee voorwaarden verbonden, namelijk:
  - a. er dient sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst van minimaal 1 jaar, waarbij de intentie er is om de arbeidsovereenkomst na 1 jaar voor minimaal een half jaar te verlengen; en
  - b. de overheveling van de uren is noodzakelijk voor het bevorderen van een duurzame arbeidsinpassing
13. Er zijn drie verschillende manieren waarop jobcoaching kan worden ingezet:
  - a. Jobcoach in dienst van de gemeente (gemeentelijke jobcoach);
  - b. Jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie (externe jobcoach);
  - c. Jobcoach in dienst van de werkgever (interne jobcoach).
14. Aan de jobcoach worden de volgende eisen gesteld:
  - a. *Eisen aan de gemeentelijke jobcoach:*
    - . de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond (diploma behaald) of heeft een hbo werk- en denkniveau; en
    - . de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd (diploma/certificaat behaald); of
    - . de jobcoach is in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot jobcoach (in company training).
  - b. *Eisen aan de externe jobcoach:*

De jobcoachorganisatie waar de jobcoach in dienst is, dient te voldoen aan het erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV. Op dit moment is het erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2016 van toepassing. De jobcoachorganisatie dient door middel van een bewijsstuk aan te tonen dat de jobcoachorganisatie door het UWV erkend is als jobcoachorganisatie op basis van dit erkenningskader.

of de jobcoachorganisatie dient aan te tonen dat de jobcoach:



1. een hbo-opleiding met succes heeft afgerond (diploma behaald) of een hbo werk- en denkniveau heeft; en
2. een opleidingsmodule voor jobcoach heeft gevolgd (diploma/certificaat behaald); of
3. in de praktijk binnen de organisatie is opgeleid tot jobcoach (in company training).

*c. Eisen aan de interne jobcoach:*

- de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond (diploma behaald) of heeft een hbo werk- en denkniveau;
- de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd (diploma/certificaat behaald); of
- de jobcoach is in de praktijk binnen een organisatie opgeleid tot jobcoach (in company training).  
óf de werkgever dient aan te tonen dat de jobcoach:

- een training heeft gevolgd om werknemers met een structureel functionele beperking te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training of via een kenniscentrum de training praktijkopleider-plus heeft gevolgd); en
- aantoonbare ervaring heeft met het geven van werkinstructies; en
- aantoonbare ervaring heeft met de werkzaamheden die de belanghebbende dient uit te voeren; en
- voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

15. Het college besluit, op advies en in overleg met de werkgever en belanghebbende, de keuze voor de in te zetten jobcoach zoals aangegeven in lid 13 van dit artikel. Er zijn twee elementen die van belang zijn bij de keuze voor de jobcoach:

1. jobcoaching is een werknemersvoorziening. De werknemer c.q. belanghebbende moet zich goed, veilig en vertrouwd voelen bij de jobcoach, zodat de kans op succes vergroot wordt;
2. de werkgever heeft er baat bij dat het aantal jobcoaches in zijn bedrijf beperkt blijft. Daarom wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per bedrijf

## **Artikel 7 Werkgeverspremie**

1. Het college kan afwijken van de Awb artikelen 4:1 en 4:2 en volgende bij het op aanvraag verstrekken van de subsidie, als het van mening is dat een aanvraag niet nodig is voor een verantwoorde subsidiebeslissing.

### *Werkgevers, niet zijnde uitzendbureaus*

2. De hoogte van de werkgeverspremie bedoeld in artikel 20 van de Re-integratieverordening Gouda 2017 bedraagt voor werkgevers, niet zijnde uitzendbureaus:
  - a. € 2.000 bij een dienstverband van minimaal 32 uur per week voor een periode van 6 maanden, of
  - b. € 5.000 bij een dienstverband van minimaal 32 uur per week voor een periode van 12 maanden of langer.

Bij een parttime dienstverband wordt de hoogte van de werkgeverspremie bepaald naar rato van het aantal uren.

### *Uitzendbureaus*

3. De premie geldt voor ieder uur betaald werk.
4. Recht op premie bestaat voor het betreffende uitzendbureau, waarbij geldt dat er binnen een periode van 12 maanden over ten hoogste 1.100 uur premie wordt uitgekeerd.
5. Het college is bevoegd eenmalig een premie toe te kennen over 1.600 uur binnen de genoemde periode van 12 maanden.
6. De hoogte van de werkgeverspremie bedoeld in artikel 20 van de Re-integratieverordening Gouda 2017 bedraagt voor uitzendbureaus:



- a. € 3 per uur indien de werkzoekende bij aanvang van de werkzaamheden 21 jaar of ouder is;
  - b. € 1,50 per uur indien de werkzoekende bij aanvang van de werkzaamheden jonger is dan 21 jaar.
7. Maximaal kan een premie van € 200.000 per onderneming over een periode van 3 jaar worden toegekend.

#### **Artikel 8 Loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt een forfaitaire loonkostensubsidie op verzoek van de werkgever, indien de werkgever aan de persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie een dienstverband van minimaal 12 maanden aanbiedt.
2. De geldigheidsperiode van de forfaitaire loonkostensubsidie is 6 maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
3. In de 5e maand van de arbeidsovereenkomst wordt, indien er een forfaitaire loonkostensubsidie is toegekend, de loonwaarde van de werknemer op de werkplek vastgesteld.
4. Per de 7e maand van de arbeidsovereenkomst gaat de objectief vastgestelde loonwaarde in, als over de eerste zes maanden een forfaitaire loonkostensubsidie is toegekend.
5. De forfaitaire loonkostensubsidie kan niet worden ingezet voor personen die al een dienstverband hebben.
6. Bij het verlengen van een dienstverband van 6 maanden bij dezelfde werkgever voor dezelfde werkplek/functie wordt niet opnieuw een forfaitaire loonkostensubsidie ingezet. Een verlenging wordt gezien als voortzetting van hetzelfde dienstverband.

#### **Artikel 9 Budgetplafond loonkostensubsidie**

Voor 2017 wordt het budgetplafond, voor loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 21 van de Re-integratieverordening Gouda 2017, vastgesteld op € 150.000. De loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan personen die gebruik maken van de voorziening Beschut Werk valt buiten zojuist genoemd budgetplafond.

#### **Artikel 10 Uitstroompremie**

De hoogte van de uitstroompremie als bedoeld in artikel 22 van de Re-integratieverordening Gouda 2017 bedraagt € 350.

#### **Artikel 11 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op de dag van inwerkingtreding van de Re-integratieverordening Gouda 2017

#### **Artikel 12 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Re-integratieregeling Gouda 2017.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gouda van (...)

Burgemeester en wethouders van Gouda,  
De secretaris, De burgemeester,