

Beleidsregels van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hoeksche Waard houdende regels omtrent werk en participatie (Beleidsregels Werk en Participatie Hoeksche Waard)

Het college van de gemeente Hoeksche Waard;

gelet op het bepaalde in de Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Hoeksche Waard;

Overwegende dat het wenselijk is regels ter uitvoering van de Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Hoeksche Waard vast te stellen;

gelezen het advies van adviesraad Sociaal Domein Hoeksche Waard;

Besluit vast te stellen de:

Beleidsregels Werk en Participatie Hoeksche Waard

In deze beleidsregels wordt ingegaan op de volgende re-integratievoorzieningen:

Hoofdstuk 1 Participatieplaats

Hoofdstuk 2 Werkervaringsplaats

Hoofdstuk 3 Jobcoaching (begeleiding op de werkplek)

Hoofdstuk 4 Incidentele loonkostensubsidie

Hoofdstuk 5 Scholing

Hoofdstuk 6 Bijdrage in kosten in verband met arbeid/arbeidsinschakeling

Hoofdstuk 7 Overige bepalingen

Het uitgangspunt van deze beleidsregels is om enerzijds richting te geven (binnen de wettelijke kaders) aan de uitvoering van de Participatiewet, IOAW en IOAZ, maar anderzijds om voldoende ruimte te laten voor het toepassen van maatwerk.

Begripsomschrijvingen

Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader zijn omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Hoeksche Waard en/of de Participatiewet, IOAW en IOAZ.

Hoofdstuk 1. Participatieplaats

Een participatieplaats is een onbetaalde baan waarin een langdurig werkloze, met behoud van uitkering, werkervaring kan opdoen en sociale vaardigheden kan aanleren.

Artikel 1.1. Voorwaarden voor het toekennen van een participatieplaats

Er is sprake van een participatieplaats als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. de inwoner heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt en er is daardoor een kleine kans dat deze zonder inzet van de participatieplaats weer aan het werk komt;
- b. de werkzaamheden hebben als doel om weer aan het werk te komen;
- c. de duur van het traject is maximaal 2 jaar en kan 2 keer verlengd worden met een jaar;
- d. de begeleiding vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de organisatie waar gewerkt wordt.
- e. de inwoner ontvangt gedurende de uitvoering van de werkzaamheden een uitkering.

Artikel 1.2. Verplichtingen

1. De inwoner maakt gebruik van de aangeboden werkzaamheden en begeleiding, scholing, opleiding of andere voorzieningen genoemd in het plan van aanpak
2. Het niet nakomen van de aan de participatieplaats verbonden verplichtingen kan leiden tot tijdelijke verlaging van de uitkering.

Artikel 1.3. Scholing

1. Het college biedt de inwoner die in het kader van een participatieplaats werkzaamheden verricht en niet over een startkwalificatie beschikt scholing of opleiding aan.
2. Scholing wordt alleen aangeboden als het de kansen op de arbeidsmarkt van de inwoner vergroot.

Artikel 1.4. Premie

1. De inwoner ontvangt na de start telkens na een periode van 6 maanden een premie van € 100,00 als de activiteiten in een volledige periode van 6 maanden zonder onderbreking zijn uitgevoerd.
2. Als de werkzaamheden niet een volledige periode van 6 maanden hebben voortgeduurd, vervalt het recht op de premie.
3. Ziekteverzuim gedurende de in het eerste lid bedoelde periode van 6 maanden van minder dan 50% van de totale afgesproken duur wordt niet als onderbreking van de werkzaamheden aangemerkt.
4. De organisatie rapporteert minimaal eens per 6 maanden aan het college of de inwoner heeft voldaan aan zijn/haar verplichtingen.
5. De beoordeling of de inwoner in aanmerking komt voor de premie wordt uitgevoerd door het college.

Hoofdstuk 2. Werkervaringsplaats

De werkervaringsplaats is een tijdelijke arbeidsplaats die bedoeld is om de inwoner werkervaring op te laten doen, hiermee zijn arbeidsmarktpositie te verbeteren en zijn kans op betaald werk te vergroten.

Artikel 2.1. Doelgroep

Tot de doelgroep behoort de persoon zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Artikel 2.2. Doel werkervaringsplaats

1. Een werkervaringsplaats is bedoeld om:
 - a. zo mogelijk gerichte werkervaring op te doen of en
 - b. om te wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid en
 - c. moet bijdragen aan de ontwikkeling van de uitkeringsgerechtigde en
 - d. moet passen in het traject dat tot doel heeft uitstroom naar werk.
2. Een werkervaringsplaats is onderdeel van een traject naar werk en kan gecombineerd worden met andere re-integratie instrumenten.

Artikel 2.3. Voorwaarden

1. De werkervaringsplaats mag niet leiden tot verdringing van reguliere arbeid. Gestreefd wordt om voor de inwoner een passende werkervaringsplaats te zoeken die aansluit op de wensen en ervaring van de inwoner.
2. Een werkervaringsplaats vindt plaats gedurende maximaal 24 uur per week voor een periode van 3 maanden. De werkervaringsplaats kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 3 maanden.
3. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats;
 - b. het aantal uren per week dat activiteiten worden verricht;
 - c. de ingangs- en einddatum van de werkervaringsplaats en een datum van evaluatie;
 - d. wat de inhoud van activiteiten zijn;
 - e. welke (bijkomende) kosten voor vergoeding in aanmerking komen;
 - f. de wijze waarop en door wie de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 2.4. Afspraken met werkgever

1. Als de werkgever geen aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering kan afsluiten, draagt het college zorg voor een verzekering
2. De werkgever biedt de geplaatste kandidaat de noodzakelijke begeleiding.

Hoofdstuk 3. Jobcoach (begeleiding op de werkplek)

(in het kader van de Wet Banenafpraak)

Een jobcoach helpt mensen met een arbeidsbeperking met werken in een reguliere functie. Jobcoaching heeft als doel dat een werknemer (uiteindelijk) zonder ondersteuning van een jobcoach bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn en blijven. Dit betekent dat de werknemer aan het einde van de jobcoachingsperiode zelfstandig zijn werk kan uitvoeren en/of de werkgever zelf in staat is hem (verder) te begeleiden op zijn werkplek.

Artikel 3.1. Taken en verantwoordelijkheden

1. Een jobcoach begeleidt een werknemer gedurende een maximale periode op de werkplek bij het verrichten van zijn of haar werkzaamheden. Daarnaast heeft de jobcoach de taak om belemmeringen weg te nemen.
2. De jobcoach zorgt dat bij de werkgever en collega's kennis en begrip komt voor de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer die gecoacht wordt.

Artikel 3.2. Doelgroep

Jobcoaching kan worden ingezet voor personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet voor zover zij:

1. behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid, sub e, van de Participatiewet; of
2. Personen die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren maar voor wie het wel noodzakelijk is om jobcoaching in te zetten.

Artikel 3.3. Soorten jobcoaches

1. Jobcoaching kan worden verricht door een:
 - a. gemeentelijke jobcoach: de jobcoach is in dienst bij de gemeente en begeleidt vanuit deze positie (kandidaat) werknemers;
 - b. externe jobcoach: een jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie.
 - c. interne jobcoach: een werknemer in dienst van de werkgever of door de werkgever ingehuurd.
2. Samenloop van verschillende soorten jobcoaching in dezelfde periode is niet mogelijk. De keuze voor de in te zetten jobcoach wordt bepaald door de gemeente in samenspraak met de werkgever en werknemer.

Artikel 3.4. Kwaliteitseisen jobcoach

1. De externe jobcoach/ gemeentelijke jobcoach heeft:
 - a. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waar voor een certificaat/diploma is behaald; of
 - b. aangesloten bij een jobcoachorganisatie welke is erkend door UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'
2. De interne jobcoach heeft/is:
 - a. een training gevolgd om werknemers met 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 3.5. Moment van inzet

1. De jobcoach wordt ingezet vanaf het moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt).
2. Bij een proefplaatsing voorafgaand aan de dienstbetrekking kan ook jobcoaching worden ingezet. Deze proefplaatsing is maximaal 3 maanden.

Artikel 3.6. Voorwaarden inzet jobcoaching

1. De dienstbetrekking voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. de duur bedraagt ten minste zes maanden.
 - b. het aantal uren in de week bedraagt minimaal twaalf.

Artikel 3.7. Duur, Intensiteit en kosten

1. Jobcoaching kan voor 2 jaar worden toegekend. Hierbij is de mogelijkheid tot inzet per kwartaal, per half jaar of per jaar.
2.
 - a. In specifieke gevallen kan de periode van 2 jaar zoals genoemd in lid 1 worden verlengd met twee keer een half jaar.
 - b. Jobcoaching gedurende de proefplaatsing wordt beschouwd als een aparte verstrekkingperiode. Deze verstrekkingperiode wordt niet meegerekend bij het bepalen van de periode van maximaal 3 jaar waarover bij dezelfde werkgever jobcoaching kan worden toegekend.
3. Voor jobcoaching worden de begeleidingsniveaus 'licht' en 'midden' gehanteerd. Het niveau is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en wordt vertaald naar een maximum te besteden bedrag per jaar.
4. De hoogte van de vergoedingen zijn gebaseerd op de normbedragen voorzieningen 2020 van UWV (zie toelichting).
Bij wijziging van de normbedragen door UWV worden de vergoedingen overeenkomstig aangepast met ingang van het nieuwe kalenderjaar.
5. De vergoedingen zijn gebaseerd op een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer van 25,5 uur of meer per week. Als de dienstbetrekking minder dan 25,5 uren per week bedraagt, worden de bedragen naar rato verlaagd.
6. Voor jobcoaching bij een proefplaatsing geldt een maximum van 10 uur.
7. Mocht het begeleidingsniveau 'midden' niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever.
9. De kosten van jobcoaching zijn eveneens voor rekening van de werkgever wanneer jobcoaching na 3 jaar nodig blijft.

Artikel 3.8. Aanvragen

1. Gemeentelijke jobcoach: de inzet van een eigen jobcoach hoeft niet te worden aangevraagd en wordt ambtshalve toegekend door het college.
2. Externe of interne jobcoach: de aanvraag wordt ingediend door de werkgever.
3. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.

Artikel 3.9. Betaling

1. Het college stelt de gemeentelijke jobcoach zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder a., om niet beschikbaar.
2. Het bedrag dat wordt besteed aan de inkoop van een externe jobcoach, zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder b., wordt door het college rechtstreeks uitbetaald aan de jobcoachorganisatie.
3. Het bedrag voor de inzet van een interne jobcoach door de werkgever, zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder c., wordt door het college rechtstreeks uitbetaald aan de werkgever.
4. De betaling van de bedragen zoals bedoeld in lid 2 en lid 3 vindt plaats in 2 tranches:
 - 50% bij aanvang van de periode van jobcoaching
 - 50% na afloop van de periode van jobcoaching
5. Betalingen waarop de werkgever of de jobcoachorganisatie ten tijde van de verstrekking of naderhand geen recht had, worden door het dagelijks bestuur teruggevorderd of verrekend.

Artikel 3.10. Verantwoording

1. Na afloop van iedere jobcoachperiode wordt binnen een maand een rapportage ingediend bij de klantmanager van HWwerkt! waarin de voortgang wordt beschreven.
2. In dit verslag dienen verder in ieder geval de volgende zaken te worden opgenomen:
 - a. Een verantwoording over het plan van aanpak met hierin opgenomen de uitgevoerde werkzaamheden en de behaalde coachingsdoelen.
 - b. Handtekening van jobcoach, werknemer en werkgever.
3. Als voor afloop van de toegekende termijn een aanvraag voor een verlenging van de jobcoaching wordt ingediend, dient hierbij een tussentijdse verantwoording te worden ingediend.
4. Tussentijds vindt een voortgangsoverleg plaats tussen de jobcoach en de gemeente

Hoofdstuk 4. Incidentele loonkostensubsidie

Een tegemoetkoming voor werkgevers bij het in dienst nemen van een inwoner met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Artikel 4.1. Dienstverband

- a. De incidentele loonkostensubsidie wordt verstrekt op basis van een aantoonbaar regulier dienstverband uitgaande van een dienstverband van minimaal 32 uur per week. Het dienstverband dient aangetoond te worden aan de hand van een arbeidsovereenkomst, waaruit de gemiddelde arbeidsduur blijkt.
- b. De werkgever moet bereid zijn vooraf een intentieverklaring af te leggen dat bij goed functioneren, de inwoner in reguliere dienst te zullen houden na afloop van de periode van loonkostensubsidie.
- c. De werkgever is verplicht onverwijld melding te doen van voortijdige dienstbeëindiging opdat de loonkostensubsidie per de eerste mogelijkheid kan worden stopgezet. Als de voortijdige dienstbeëindiging plaats vindt binnen de kalendermaand zelf, wordt de loonkostensubsidie, indien al uitbetaald, beëindigd per de volgende maand.
- d. De incidentele loonkostensubsidie kan worden verstrekt aan een werkgever welke een arbeidsovereenkomst afsluit met een inwoner die een uitkering ingevolge de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ ontvangt en
 - a. 6 maanden of langer een uitkering van de gemeente Hoeksche Waard ontvangt of;
 - b. 50 jaar of ouder is of;
 - c. (gedeeltelijk) arbeidsbelemmerd¹ is of;
 - d. jonger dan 27 jaar is en geen startkwalificatie heeft behaald.

Artikel 4.2. Duur en uitbetaling van de incidentele loonkostensubsidie

- a. *Duur loonkostensubsidie*

De duur van de van de loonkostensubsidie is gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst. De loonkostensubsidie wordt verstrekt gedurende:

 - maximaal 6 maanden, uitgaande van een regulier dienstverband van minstens 12 maanden
 - maximaal 3 maanden, uitgaande van een regulier dienstverband van minstens 6 maanden.
- b. *Hoogte loonkostensubsidie*

De hoogte van de loonkostensubsidie is 50% van het voor inwoner van toepassing zijnde minimumloon (bruto inclusief vakantiegeld o.b.v. Cao of arbeidsovereenkomst)
- c. *Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie*
 - De incidentele loonkostensubsidie wordt na afloop van iedere 2 maanden aan de werkgever uitbetaald.
 - Alvorens tot uitbetaling van de incidentele loonkostensubsidie over te gaan dient de werkgever de van toepassing zijnde loonstroken van de inwoner te overleggen.

Hoofdstuk 5. scholing/cursus

Om de toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen kan scholing of een cursus worden aangeboden.

Artikel 5.1. Doelgroep

Inwoners van wie door het college is vastgesteld dat dit noodzakelijk is omdat arbeidsinschakeling (mede) vanwege ontbrekende kennis en/of vaardigheden niet direct mogelijk is.

Artikel 5.2. Nadere voorwaarden en duur van de scholing/vergoeding

- a. Een scholingstraject wordt aangeboden aan een persoon in een re-integratietraject, indien dit noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren of als dit noodzakelijk is voor het behoud van arbeid.
- b. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht, als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren of alles in het werk heeft gesteld arbeid te behouden.
- c. Bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing wordt rekening gehouden met de voor inwoner kortste weg naar duurzame arbeid, zijn arbeids- en opleidingsverleden.
- d. In beginsel wordt alleen scholing ingezet die opleidt naar beroepssectoren waarin gelijk werk gevonden kan worden of in een zogenaamd duaal traject waarbij de ontwikkeling op de (lokale) arbeidsmarkt medebepalend is.
- e. De scholing/cursus moet aansluiten bij de krachten en bekwaamheden van de persoon. Om dezelfde reden kan scholing ook beëindigd worden.

1) Niet in combinatie met de wettelijke loonkostensubsidie ingevolge artikel 10 c. en d. Participatiewet

- f. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
- g. Bij de keuze van de scholing en de vergoeding van de kosten wordt uitgegaan van de goedkoopste adequate scholingsmogelijkheid.
- h. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 3.000,00.
- i. In individuele omstandigheden kan van het bedrag in de voorgaande lid worden afgeweken.
- j. De noodzakelijke kosten van vervoer die een directe relatie hebben met de noodzakelijk geachte scholing of komen voor een (aanvullende) vergoeding in aanmerking.

Artikel 5.3. Geen scholing

Scholing wordt niet ingezet voor jongeren, die regulier onderwijs kunnen volgen en die daarvoor studiefinanciering kunnen ontvangen overeenkomstig de bepalingen van de Wet studiefinanciering 2000 of een tegemoetkoming volgens hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten.

Scholing wordt ook niet ingezet voor inwoners die gebruik kunnen maken van het zogenoemde levenslanglerenkrediet.

Hoofdstuk 6. Bijdrage in kosten in verband met arbeid/arbeidsinschakeling

Artikel 6.1. Bijdrage in reiskosten en /of verwervingskosten

1. Het college kan aan een inwoner een bijdrage in de reiskosten en/of verwervingskosten verstrekken als deze kosten in het kader van de arbeidsinschakeling:
2. noodzakelijk worden geacht en de inwoner niet beschikt over de middelen om hierin te voorzien en:
2. de inwoner voor de onder lid 1. genoemde kosten aantoonbaar geen recht heeft op een vergoeding van de werkgever en:
3. de reisafstand van huis naar de werkplek bedraagt meer dan 10 kilometer.
4. Als in het individuele geval sprake is van bijzondere omstandigheden kan van deze afstand worden afgeweken.

Artikel 6.2. Hoogte bijdrage in reiskosten en/of verwervingskosten

1. De hoogte van de reiskostenvergoeding wordt vastgesteld op € 0,19 per kilometer, voor het reizen per openbaar vervoer (OV) of met een ander vervoermiddel.
2. De bijdrage in de reiskosten wordt berekend op basis van de kortste route, gemeten van huis tot plaats van bestemming, volgens de routeplanner van de ANWB.
3. De vergoeding, zoals genoemd onder lid 1, is gebaseerd op de gemiddelde kilometerprijs. Het is mogelijk dat het tarief van het openbaar vervoer hoger is dan de kilometervergoeding. Als deze situatie zich voordoet dan, wordt op verzoek de daadwerkelijke kosten van het openbaar vervoer vergoed.
4. De bijdrage in de verwervingskosten bedraagt maximaal € 250,00.
5. De bijdrage in de reiskosten wordt voor maximaal 12 maanden toegekend.
6. De bijdrages worden uitbetaald op declaratie -of presentiebasis.

Hoofdstuk 7. Overige bepalingen

Artikel 7.1 Hardheidsclausule

1. Het college kan ten gunste van de inwoner afwijken van de bepalingen in deze beleidsregel, indien toepassing van de beleidsregel leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.
2. In gevallen waarin deze beleidsregel niet voorziet beslist het college.

Artikel 7.2 Intrekken oude beleidsregels

De volgende beleidsregels worden ingetrokken op de datum van inwerkingtreding van deze beleidsregels

- Inkeerregeling Participatiewet WIHW 2016
- Beleidsnotitie loonkostensubsidie WIHW 2016
- Beleidsnotitie loonwaarde meten en loonkostensubsidie Participatiewet
- Beleidsnotitie re-integratie WIHW2016
- Beleidsregel incidentele loonkostensubsidie WIHW 2017
- Beleidsregels scholing WIHW
- Beleidsregels Tegenprestatie/ bijlage 1 -Tegenprestatiewijzer/ bijlage 2- voorbeelden werkzaamheden die als tegenprestatie kunnen worden ingezet
- Beleidsregels bijdrage in kosten in verband met arbeid/arbeidsinschakeling WIHW 2017'

Artikel 7.3 Overgangsrecht

1. Een re-integratie voorziening die op grond van een bij 7.2 ingetrokken beleidsregel wordt verstrekt, blijft ook na de ingangsdatum van deze beleidsregel doorlopen. Deze re-integratie voorziening

loopt door totdat het college een nieuw besluit over die voorziening heeft genomen waarbij het toekenningsbesluit wordt ingetrokken.

Artikel 7.4 Inwerkingtreding en naam

1. Deze beleidsregels treden in werking, na publicatie, op 1 januari 2021.
2. Deze beleidsregels worden genoemd: Beleidsregels Werk en Participatie Hoeksche Waard.

Vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente de gemeente Hoeksche Waard, d.d. 15 december 2020.

De secretaris

de burgemeester

Toelichting

Hoofdstuk 2 - Werkervaringsplaats

Artikel 2.1. Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 2.2. Doel werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats is gericht op het uitbreiden van ervaring. Het opdoen van werkervaring met 'echt' werk vergroot de kans op succesvolle door- en uitstroom. Doel van de werkervaringsplaats is (gedeeltelijke) uitstroom naar een betaalde baan, eventueel in combinatie met loonkostensubsidie. Een werkervaringsplaats kan zowel worden ingezet voor bijstandsgerechtigden met een korte als een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Wanneer een kandidaat al beschikt over basis werknemersvaardigheden kan hij op een werkervaringsplaats zijn beroepsvaardigheden verder ontwikkelen. De inwoner leert productieve werkzaamheden aan. De inwoner leert om deze uit te voeren bij een werkgever en heeft daarbij begeleiding nodig. Eventueel kan het werktraject samengaan met een scholingscomponent. Voor bijstandsgerechtigden die nog basis werknemersvaardigheden moeten ontwikkelen kunnen plekken binnen de gemeente of bij andere organisaties, bedrijven of instellingen worden gecreëerd waar veel begeleiding aanwezig is. Op deze werkervaringsplekken staat het aanleren van basale vaardigheden als 'op tijd komen', 'collegiaal gedrag', 'afspraken nakomen', etc. voorop.

Artikel 2.3. Voorwaarden

De activiteiten die in het kader van een werkervaringsplaats worden verricht, mogen niet leiden tot verdringing van reguliere arbeid. Van verdringing is sprake op het moment dat de concurrentie om een baan op een oneerlijke manier plaatsvindt en leidt tot baanverlies van de een ten gunste van de ander. Het moet gaan om additionele werkzaamheden. Dit houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een al bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Hij zal minder productief zijn dan zijn collega's op een reguliere arbeidsplaats. Naarmate een bijstandsgerechtigde langer een werkervaringsplaats bezet, is de kans groter dat er geen sprake meer is van additionele werkzaamheden, maar wel van verdringing. De werkervaringsplaats kent daarom een beperkte periode. In het tweede lid wordt geregeld dat een werkervaringsplaats een maximumtermijn van drie maanden kent. In bijzondere gevallen kan deze termijn met onderbouwing worden verlengd met 3 maanden. Bij een langere periode bestaat het risico dat de rechter vaststelt dat er sprake is van een dienstbetrekking.

Artikel 2.4. Verplichtingen werkgever

De werkgever is in eerste instantie verantwoordelijk voor het afsluiten van een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde. Als de werkgever geen verzekering kan afsluiten, dan draagt de gemeente zorg voor verzekering. Hiertoe heeft de gemeente de praktijkervaringsplekpolis afgesloten.

Hoofdstuk 3 - Jobcoach (begeleiding op de werkplek)

Het college bepaalt of en op basis van welk begeleidingsregime een jobcoach wordt ingezet. Jobcoaching kan door HWwerkt! worden ingekocht, of op basis van een subsidie aan de werkgever door de werkgever worden gegeven en/of door de werkgever worden georganiseerd. Aanspraak op begeleiding op de werkplek vindt plaats op grond van artikel 10 da. Participatiewet voor personen die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. Op grond van artikel 10, eerste lid Participatiewet kunnen ook andere personen die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren voor jobcoaching in aanmerking komen

Vergoedingen

De vergoeding van de jobcoaching wordt bepaald op basis van het van toepassing zijnde begeleidingsregime.

Hierbij wordt uitgegaan van het Besluit beleidsregels UWW-normbedragen voorzieningen per 1-7-2020. De vergoedingen gelden voor inzet van eigen/interne of externe jobcoach.

Vergoeding voor jobcoaching

Begeleidingsregimes	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (optioneel)
licht (1-6%)	max. € 2.825 p.j.	max. € 1.465 p.j.	max. € 1.465 p.j.
midden (6-10%)	max. € 4.814 p.j.	max. € 2.407 p.j.	max. € 1.465 p.j.

De bedragen zijn inclusief eventuele bijkomende kosten (bijvoorbeeld reiskosten) en exclusief (eventueel) verschuldigde BTW.

Als er sprake is van de inzet van forfaitaire loonkostensubsidie wordt voor het begeleidingsregime uitgegaan van het begeleidingsregime 'licht'.

Mocht blijken dat er overgegaan moet worden naar het regime 'midden' zal een al ontvangen vergoeding in het kader van het regime 'licht' hiermee worden verrekend.

Vergoeding voor jobcoaching bij een proefplaatsing

Maximaal 10 uur. Uurtarief € 75,82.

Hoofdstuk 6 - Bijdrage in kosten in verband met arbeid/arbeidsinschakeling

Algemeen

Het belangrijkste doel van de Participatiewet is zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking in te schakelen in het arbeidsproces. Als de inwoner bij de arbeidsinschakeling noodzakelijke kosten maakt en hij deze niet kan betalen uit het inkomen, kunnen die, onder bepaalde voorwaarden, vergoed worden.

Artikelsgewijs

Artikel 6.1. Bijdrage in reiskosten en /of verwervingskosten

Reiskosten of verwervingskosten kunnen voor personen met een inkomen op bijstandsniveau of net daarboven, een belemmering zijn om aan het werk te gaan. In het geval de werkgever aantoonbaar geen vergoeding voor deze kosten verstrekt, kan voor deze kosten een bijdrage toegekend worden. Aangezien het algemeen gebruikelijk geacht wordt dat een afstand tot 10 kilometer enkele reis op de fiets wordt overbrugd, komt men pas in aanmerking voor bijzondere bijstand als de reisafstand naar de werkgever meer dan 10 kilometer bedraagt. Is er sprake van bijzondere omstandigheden dan kan van deze regel afgeweken worden.

Artikel 6.2. Hoogte van de bijdrage in reiskosten en/of verwervingskosten

Als de afstand van huis naar werk meer bedraagt dan 10 kilometer, worden de reiskosten over de volledige afstand vergoed.

Veer- en toelastkosten worden op declaratiebasis vergoed.

Soms moet een inwoner specifieke, onvermijdelijke kosten maken die het gevolg zijn van het verwerven van werk en het aanvaarden van werk zoals de aanschaf van (persoonlijk) gereedschap of kleding (bijvoorbeeld veiligheidsschoenen, overall etc.).

Uitgangspunt is wel dat de werkgever zorgdraagt voor de juiste beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld veiligheidshelm en veiligheidsschoenen) voor de inwoner.

De bijdrage in de reiskosten wordt toegekend voor een bepaalde duur. Gedurende deze periode krijgt inwoner de gelegenheid te wennen aan de nieuwe situatie zodat deze kosten na deze periode zelf kunnen worden gedragen. Alle bijdrages worden uitbetaald op declaratiebasis na overleg van bewijsstukken.