

Beleidsregels re-integratie gemeente Haarlemmermeer 2022

Burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlemmermeer;

gelet op de artikelen 29 lid 2, 31 en 63 van de Verordening sociaal domein gemeente Haarlemmermeer 2021;

gelezen het voorstel d.d. 16 november 2021;

Beleidsregels re-integratie gemeente Haarlemmermeer 2022

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de verordening Sociaal Domein gemeente Haarlemmermeer 2022.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet;
 - b. doelgroep banenafpraak: personen die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen zoals bedoeld in de Wet Banenafpraak;
 - c. niet-uitkeringsgerechtigde (nug): de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a van de Participatiewet;
 - d. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente waar de cliënt een uitkering ontvangt of gesubsidieerd werk verricht;
 - e. loonkostensubsidie naar loonwaarde: Loonkostensubsidie voor werkgevers vergoedt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon, met als maximum 70% van het minimumloon. Met loonkostensubsidie ontvangt de werknemer het reguliere salaris en de werkgever wordt gecompenseerd voor de verminderde productiviteit.
 - f. loonwaarde: de in geld uitgedrukte waarde van het werk dat iemand nog kan verrichten. Dit wordt als percentage van het wettelijke minimumloon (WML) weergegeven;
 - g. UWV: indicatiesteller voor loonwaarde;
 - h. verdien capaciteit: wanneer iemand een loonwaarde heeft die lager ligt dan het WML;
 - i. voorziening: ingekocht traject;
 - j. praktijkroute: voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting vastgesteld welke loonwaarde zij hebben. Bij een loonwaarde die bij voltijdse arbeid minder dan het wettelijk minimumloon bedraagt, kunnen deze personen, zonder beoordeling banenafpraak door UWV, worden opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak;
 - k. Wet banenafpraak: de Wet banenafpraak is onderdeel van de Participatiewet en gaat over de afspraken die gemaakt zijn in het sociaal akkoord 2013;
 - l. AM match: uitvoeringsorganisatie;
 - m. structureel functionele beperking: een langdurige ziekte of handicap die het werken belemmert.

Artikel 2. Indeling naar categorie

1. De doelgroep wordt ingedeeld in vier categorieën om te bepalen hoe snel iemand gemiddeld kan uitstromen uit de uitkering door het aanvaarden van arbeid in loondienst:
 - A. Kansrijk zonder ondersteuning;
 - B. Kansrijk met beperkte ondersteuning;
 - C. Kansrijk met intensieve ondersteuning;
 - D. Niet kansrijk en een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Tijdens het eerste gesprek wordt bepaald in welke categorie de klant wordt geplaatst. Deze indeling kan gewijzigd worden als gevolg van het volgen van een re-integratietraject en/of wijzigingen van de individuele omstandigheden.
3. De categorie waarin de persoon wordt geplaatst bepaalt welke verschillende instrumenten kunnen worden ingezet om de betreffende persoon naar werk te begeleiden.

Artikel 3. Indeling indicatieve loonwaarde

1. De indicatieve loonwaarde gaat over de afstand tot de arbeidsmarkt en de ondersteuning die daarbij past. De gevalideerde loonwaarde zoals benoemd in artikel 15 gaat over het arbeidsvermogen van personen die vallen onder de banenafpraak.
2. De indicatieve loonwaarde is geen statisch gegeven, maar kan zich in de tijd ontwikkelen.

3. Bij de categorisering wordt de volgende indeling gehanteerd:
 - 0 %- 20%; zorg/arbeidsmatige dagbesteding. Dagbesteding wordt ook binnen de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) aangeboden;
 - 20%- 40%; arbeidsmatige dagbesteding, beschut werken of met ondersteuning aan de slag op de arbeidsmarkt;
 - 40%- 70%; met ondersteuning aan de slag op de arbeidsmarkt;
 - 70%- 100%; zelfredzaam, maar ondersteuning is mogelijk.
4. Personen in de eerste twee categorieën, 0%- 20% en 20%- 40%, hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Van deze groep is niet de verwachting dat zij op de reguliere arbeidsmarkt aan het werk kunnen gaan. Personen in de categorie 40%- 70% kunnen met gerichte ondersteuning wel de stap maken naar de reguliere arbeidsmarkt. Daarvoor is een gerichte en effectieve inzet van voorzieningen noodzakelijk. Personen in de categorie 70%- 100% zijn meer zelfredzaam en kunnen, indien noodzakelijk met ondersteuning, de stap naar de reguliere arbeidsmarkt snel maken. De categorieën geven een indicatie van de ondersteuning die geboden kan worden waarbij maatwerk wordt toegepast.

Artikel 4. Niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers

1. Niet-uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en jongeren onder de 18 jaar die niet in staat zijn zelfstandig een baan te vinden en te behouden vallen onder personen uit de doelgroep.
2. De hoogte van financiële middelen die worden ingezet bij een re-integratietraject aan de doelgroep genoemd in lid 1 van dit artikel bedraagt maximaal € 3.000,00.
3. Personen uit de doelgroep als genoemd in lid 1 van dit artikel hebben geen recht op een voorziening wanneer het netto gezinsinkomen van de persoon uit de doelgroep meer bedraagt dan 120% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm voor alleenstaanden.
4. Personen uit de doelgroep als genoemd in lid 1 van dit artikel hebben geen recht op een voorziening wanneer het gezinsvermogen van de persoon uit de doelgroep meer bedraagt dan de van toepassing zijnde vermogensgrenzen als bedoeld in artikel 34, lid 3 Participatiewet.
5. Personen uit de doelgroep als genoemd in lid 1 van dit artikel hebben geen recht op een voorziening wanneer er reeds een startkwalificatie op mbo-niveau aanwezig is, tenzij deze startkwalificatie niet relevant is op de huidige arbeidsmarkt.

Artikel 5. Ondersteuning van personen bij arbeidsre-integratie

1. De persoon uit de doelgroep kan aanspraak maken op ondersteuning bij arbeidsre-integratie ten behoeve van het realiseren van de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid waartoe deze in staat is.
2. Het college stelt, na samenspraak met de persoon uit de doelgroep, vast welke ondersteuning het meest geschikt is om het beoogde doel te behalen.
3. Bij het aanbieden van een voorziening geeft het college het doel van de voorziening aan.
4. Indien van toepassing motiveert het college waarom geen uitvoering wordt gegeven aan de door de persoon uit de doelgroep gewenste ondersteuning bij arbeidsinschakeling.
5. Indien door het college aan een persoon uit de doelgroep een voorziening wordt aangeboden bepaalt het college, voor zover mogelijk in samenspraak met de persoon uit de doelgroep, welke mogelijkheid wordt geboden om verlof op te nemen in verband met vakantie, sollicitaties en bijzondere omstandigheden. Daarnaast overlegt de persoon de volgende informatie:
 - a. inwoners met een bijstandsuitkering geven middels een aanvraagformulier de periode en bestemming van de vakantieperiode door. Het college moet de aanvraag goedkeuren.
 - b. Binnen twee dagen na terugkomst meldt de uitkeringsgerechtigde dat hij/zij weer terug is en overlegt bewijsstukken gericht op de duur van het verblijf in het buitenland.
6. Een persoon uit de doelgroep dient bij zijn aanspraak op ondersteuning bij arbeidsre-integratie:
 - a. mee te werken aan een onderzoek naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
 - b. inlichtingen te verstrekken die van belang zijn voor de beoordeling van de aanspraak op ondersteuning;
 - c. naar vermogen mee te werken aan een aangeboden ondersteuning en aan het realiseren van het doel van de ondersteuning.
7. Het college informeert de persoon uit de doelgroep op adequate wijze over de voor hem geldende rechten en plichten jegens het college en derden welke voortvloeien uit deze beleidsregels of anderszins betrekking hebben op diens arbeidsre-integratie en medewerking aan ondersteuning.

Artikel 6. Afweging bij inzet van voorzieningen

1. Een besluit tot het aanbieden of voortzetten van een voorziening aan of met betrekking tot een persoon uit de doelgroep wordt gemaakt met inachtneming van:
 - de mogelijkheden en belemmeringen van de persoon;

- de actuele of toekomstige vraag op de arbeidsmarkt.
2. Indien nodig wordt de afweging als bedoeld in het eerste lid tevens gemaakt met inachtneming van:
 - eventueel bijkomende kosten, zoals bijvoorbeeld kinderopvang;
 - het belang van scholing voor arbeidsre-integratie;
 - de kosten van een voorziening in relatie tot de daarmee te dienen financiële belangen van de gemeente en de persoonlijke belangen van de persoon uit de doelgroep;
 - overige kosten verband houdende met re-integratie zoals bij een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) indien deze niet vergoed worden door de werkgever.

Artikel 7. Reiskosten

1. Voor reiskosten anders dan voor sollicitaties worden conform de nu volgende afspraken te allen tijden vergoeding van reiskosten in overweging genomen, indien:
 - Er voor deze vergoeding bijzondere individuele omstandigheden en redenen toe zijn, waarbij de klant kan aantonen/toelichten dat deze kosten niet uit de te ontvangen uitkerings-gelden betaald kunnen worden;
 - Waarbij bij een positief oordeel op bovenstaand punt reiskosten alléén vergoed worden bij een reisafstand vanaf 5 km.
2. Voor reiskosten voor sollicitaties worden conform de nu volgende afspraken te allen tijden vergoeding van reiskosten in overweging genomen, indien:
 - Er voor deze vergoeding bijzondere individuele omstandigheden en redenen toe zijn, waarbij de klant kan aantonen/toelichten dat deze kosten niet uit de te ontvangen uitkerings-gelden betaald kunnen worden;
 - Waarbij bij een positief oordeel op bovenstaand punt reiskosten alléén vergoed worden bij een reisafstand vanaf 10 km
 - Reiskosten kunnen worden vergoed o.b.v. gereden kilometers of o.b.v. het openbaar vervoer.

Artikel 8. Concurrentieverhouding en verdringing

De voorzieningen in het kader van re-integratie mogen niet leiden tot het onverantwoord beïnvloeden van concurrentieverhoudingen en verdringing van regulier werk op de arbeidsmarkt.

Artikel 9. Medewerkingsplicht

De persoon uit de doelgroep is verplicht mee te werken aan de aangeboden ondersteuning.

Overzicht van re-integratie voorzieningen

Artikel 10. Scholing en training

1. Het college kan in het kader van een re-integratietraject scholing en/of training aanbieden.
2. De scholing en/of training is altijd ter ondersteuning van het traject om de persoon uit de doelgroep duurzaam te laten uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid waartoe belanghebbende in staat is.
3. Daarnaast kan scholing gericht zijn op het behalen van een minimale startkwalificatie.
4. Het Loket Leren en werken kan een bemiddelende rol spelen tussen de persoon uit de doelgroep en het aanbod van scholing en trainingen.

Artikel 11. Participatieplaats (werkervaringsplaats)

1. Een participatieplaats is een arbeidsplek waar onbeloonde additionele werkzaamheden worden verricht.
2. Het doel van een participatieplaats is vooral gericht op het laten opdoen van werkervaring, arbeidsritme en sociale vaardigheden.
3. De doelgroep voor deze voorziening zijn personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de loonwaardecategorie 20%- 40% en 40% - 70%. Dit zijn personen voor wie inschakeling in het arbeidsproces op korte termijn gering is en die niet direct aan het werk kunnen in een reguliere baan.
4. De volgende nadere eisen worden aan de participatieplaats gesteld:
 - Voor de dagelijkse werkbegeleiding is tenminste 1 ongesubsidieerde medewerker (van de organisatie waar de participatieplaats wordt ingevuld) beschikbaar;
 - Het minimumaantal werkuren is 16 uur per week. In overleg tussen de partijen kan dit verhoogd worden naar maximaal 36 uur per week(fulltime);

- De participatieplaats duurt maximaal 6 maanden. Minimaal 1 keer per periode wordt door het college in overleg met de betrokkenen beoordeeld of de participatieplaats nog geschikt is voor de betreffende persoon.
5. De werknemer op een participatieplaats wordt op afstand begeleid door het college. Deze begeleiding is afgestemd met de werkgever.
 6. Voor de beoordeling van het besluit tot het verstrekken van een premie, zoals beschreven in artikel 10a, lid 6, van de Participatiewet en artikel 33 van de verordening Sociaal Domein, baseert het college zich op gevalideerde documenten die aanwijzingen bevatten dat de persoon uit de doelgroep zijn kansen op de arbeidsmarkt heeft vergroot. Voor deze beoordeling kan het college ook zelf bronnen raadplegen, bijvoorbeeld de werkgever waar de participatieplaats wordt uitgevoerd.

Artikel 12. Eigen gemeentelijke training

1. De training is een werkmethode die personen uit de doelgroep traint in het zoeken naar werk en hen helpt hun werknemersvaardigheden en empowerment in het solliciteren te verbeteren.
2. De doelgroep voor deze training bestaat uit personen met een loonwaarde tussen 70%-100%.
3. Een eigen gemeentelijke training duurt maximaal 13 weken.

Artikel 13. Losse trajecten

1. Voorafgaand aan of volgend op een traject zoals de eigen gemeentelijke training kunnen ook andere, aanvullende, trajecten worden ingezet en hiervoor worden ingekocht die als doel hebben om de betreffende persoon een plek op de reguliere arbeidsmarkt te laten bemachtigen.
2. Een los traject kan ook ingezet worden voor de doelgroep die geen eigen gemeentelijke training heeft gevolgd.

Artikel 14. Marginaal zelfstandigen

1. De doelgroep voor deze voorziening bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de loonwaardecategorie 20% tot 40 % en 40% tot 70%. Dit zijn personen voor wie inschakeling in het arbeidsproces op korte termijn gering is en die niet direct aan het werk kunnen in een reguliere baan. Tevens zijn dit personen die lichamelijk of psychisch niet in staat zijn om aan het uren criterium Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz) te voldoen.
2. De zelfstandige activiteiten bedragen minder uren dan het aantal genoemd in artikel 3.6 van de Wet inkomstenbelasting 2001 en het uren criterium Bbz.
3. In aanvulling op de verplichtingen op grond van de Participatiewet dient de persoon uit de doelgroep:
 - a. belastingaangifte te doen vóór 1 mei van het jaar volgende op het kalenderjaar (t) waarin de persoon uit de doelgroep in aanmerking komt voor deze voorziening;
 - b. een kopie van de belastingaangifte en de verlies- en winstrekening in te leveren vóór 1 juli van jaar (t) +1;
 - c. een deugdelijke en verifieerbare administratie bij te houden van zijn activiteiten als zelfstandige in het kader van deze voorziening;
 - d. de definitieve belastingaanslag in te leveren binnen twee weken na ontvangst ervan, als deze afwijkt van de belastingaangifte als bedoeld onder b;
 - e. binnen twee weken na het einde van het kalenderjaar te melden of hij gedurende het afgelopen kalenderjaar geen activiteiten als zelfstandige in het kader van deze beleidsregels heeft verricht.
4. Indien het werken in loondienst niet meer inkomsten genereert of zal kunnen genereren dan de inkomsten vanuit de zelfstandige activiteiten, worden geen re-integratieverplichtingen opgelegd aan deze doelgroep.

Artikel 15. Loonkostensubsidie naar Loonwaarde

1. De doelgroep die in aanmerking kan komen voor het instrument loonkostensubsidie naar loonwaarde zijn personen die behoren tot de doelgroep banenafpraak en niet in staat zijn om 100% van het wettelijk minimumloon (WML) zelfstandig te verdienen.
2. Het UWV stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, met uitzondering van de doelgroep in lid 4.
3. Voor personen zoals genoemd in lid 1 wordt op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting vastgesteld welke loonwaarde zij hebben. Bij een loonwaarde die bij voltijdse arbeid minder dan het wettelijk minimumloon bedraagt (WML), kunnen deze personen loonkostensubsidie naar loonwaarde ontvangen.
4. In nader te bepalen situaties kan de praktijkroute worden ingezet.
5. Het college kan gedurende de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie verlenen van 50% van het wettelijk minimumloon ten behoeve van een persoon, zonder dat is vastgesteld dat deze persoon tot de doelgroep behoort zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.

6. Loonwaarde meting is geldig voor maximaal 3 jaar. Tussentijds kan een loonwaardemeting gedaan worden bij verandering van de persoonlijke situatie.
7. Indien de aanvraag voor loonkostensubsidie binnen een periode van 3 maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt wordt de datum aanvang arbeidsovereenkomst gehanteerd.
8. Indien loonkostensubsidie naar loonwaarde later wordt aangevraagd geldt de datum van aanvraag en niet de datum van aanvang dienstverband.

Artikel 16. Tijdelijke loonkostensubsidie

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde dan wel de niet-uitkeringsgerechtigde (nugger) te bewerkstelligen. Het college kan loonkostensubsidie weigeren indien er aanwijsbare gronden zijn dat de werkgever niet conform de richtlijnen heeft gehandeld richting de werknemer.
2. Voorwaarden:
 - a. Indien er sprake is van een payroll constructie en arbeidsinschakeling van minimaal 6 maanden, wordt loonkostensubsidie aangevraagd en verstrekt aan de materiële werkgever (inlener).
 - b. De arbeidsovereenkomst wordt gesloten met een arbeidstijd van minimaal 16 uur per week. Wel zal er altijd worden gestreefd naar een hoger aantal uren.
 - c. De arbeidsovereenkomst mag geen concurrentiebeding bevatten dat het aanvaarden van een ander dienstverband bij een nieuwe werkgever belemmert.
 - d. Indien er sprake is van flexibele arbeidsuren vindt elke 3 maanden uitbetaling plaats na aanlevering van de loonstroken
 - e. Het college kan loonkostensubsidie weigeren indien de jaarlijks hiervoor beschikbare middelen zijn uitgeput dan wel het subsidieplafond is bereikt.
 - f. De werkgever is geen onderdeel van de gemeente, zoals een dienst, cluster, stadsdeel of bestuurscommissie. Indien er sprake is van een onderneming dient deze ingeschreven te staan bij de Kamer van Koophandel.
 - g. Na overeenstemming met de casemanager werk kan de aanvraag voor een loonkostensubsidie door de werkgever binnen 30 dagen na aanvang van de arbeidsovereenkomst ingediend worden. Bij niet verwijtbare redenen kan hierop een uitzondering worden gemaakt.
3. Hoogte tijdelijke loonkostensubsidie:
 - a. De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de leeftijd van de cliënt en is vastgelegd in het Financieel besluit sociaal domein.
 - b. Het fulltime dienstverband (1 fte is 100%) is het aantal fulltime contracturen, zoals vastgesteld in de CAO van de werkgever. Bij een parttime dienstverband wordt de subsidie naar rato vastgesteld.
 - c. Indien een persoon uit de doelgroep zoals genoemd in lid 1 niet gedurende de gehele subsidieperiode aan het werk is geweest stelt het college, behalve als de situatie als genoemd in lid 3 sub d van toepassing is, de subsidie naar rato vast.
 - d. Indien het aan de werkgever te verwijten valt dat de arbeidsovereenkomst voortijdig is beëindigd, vervalt de tijdelijke loonkostensubsidie.
 - e. Het college kan per persoon uit de doelgroep zoals genoemd in lid 1, vaststellen of er een subsidie wordt verstrekt voor een tweede periode van zes maanden. De tijdelijke loonkostensubsidie kan in totaal voor een periode van maximaal 12 maanden worden ingezet.

Artikel 17. Proefplaatsing

1. Het doel van de proefplaatsing is om te onderzoeken of de persoon geschikt is voor de baan en duurzaam kan uitstromen naar regulier werk.
2. Een proefplaatsing kan ook worden ingezet voor personen uit de doelgroep zoals omschreven in artikel 15, lid 1, voor het (wettelijk) vaststellen van de loonwaarde.
3. Voorwaarden met betrekking tot de proefplaatsing:
 - a. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden met behoud van uitkering of WSW-salaris.
 - b. Een proefplaatsing kan alleen plaatsvinden als de werkgever de intentie heeft de persoon uit de doelgroep na de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van tenminste 26 weken aan te bieden.
 - c. De duur van de proefplaatsing wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de persoon uit de doelgroep en zolang als nodig is voor de werkgever en het college om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de persoon uit de doelgroep. De duur van de proefplaatsing is standaard 2 maanden. In bijzondere omstandigheden kan het college een proefplaatsing maximaliseren naar 3 maanden.

- d. Een proefplaatsing kan plaatsvinden op een reguliere vacature of op een garantiebaan. Indien de vorige functionaris onder dezelfde voorwaarden (regeling) werkzaam was, is komen vast te staan dat de werkgever voldoende moverende redenen heeft aangedragen met betrekking tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.
 - e. Een proefplaatsing wordt voor de persoon uit de doelgroep zonder structureel functionele beperkingen uitsluitend ingezet als er bij de werkgever nog twijfels zijn over de geschiktheid van de persoon en de werkgever dit kan motiveren.
4. Aanvullende ondersteuning:
 - a. Indien de werkgever gedurende de proefplaatsing geen onkostenvergoeding verstrekt, kan aan de persoon uit de doelgroep een onkostenvergoeding worden verstrekt.
 - b. Het is toegestaan na een proefplaatsing een loonkostensubsidie (of tijdelijke) in te zetten.

Artikel 18. Jobcoach (Persoonlijke ondersteuning)

1. Een jobcoach ondersteunt/begeleidt een persoon (werknemer) met een ondersteuningsbehoefte bij het verrichten van zijn/haar taken op de werkplek.
2. De voorziening jobcoaching heeft ten doel dat een werknemer zelfstandig zijn werkzaamheden kan uitvoeren en behouden.
3. Een jobcoach kan worden ingezet voor de doelgroep banenafpraak en personen uit de doelgroep met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.
4. Inzet van de jobcoach is maatwerk en is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte.
5. Duur en intensiteit van de inzet & wijze van inzet:
 - a. Minimaal ieder half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. Een werknemer heeft recht op maximaal 2 jaar jobcoaching. In individuele gevallen is het mogelijk jobcoaching na 2 jaar met 1 jaar en maximaal 52 uur te verlengen. Het college neemt hierover een besluit in overleg met de werknemer, de werkgever en de jobcoach. Het betreft hier maatwerk.
 - b. De jobcoach wordt ingezet voor het aantal uur dat noodzakelijk is voor het begeleiden van de werknemer, met een maximum van 104 uur verdeeld over 2 jaar.
 - c. Het te vergoeden uurtarief voor de inzet van de jobcoach is exclusief BTW, inclusief reis- en verblijfkosten, rapportage en administratie. Het geldende maximale uurtarief is opgenomen in het Financieel besluit sociaal domein. Alleen de daadwerkelijk gemaakte uren worden vergoed.
6. De jobcoach kan op verschillende momenten van het traject worden ingezet, zowel voorafgaand aan een dienstverband, tijdens een dienstverband als tijdens een proefplaatsing.

Artikel 19. Werkvoorzieningen

1. Het doel van werkvoorzieningen is om ondersteunende voorzieningen aan te bieden aan personen uit de doelgroep zoals beschreven in artikel 15 lid 1, om hen in staat te stellen te werken.
2. Op individuele basis wordt gekeken welke werkvoorzieningen kunnen worden aangeboden indien voorliggende voorzieningen hier niet in voorzien.

Werkzaamheden AM match

Artikel 20. Individuele detachering

1. Het doel van individuele detachering is enerzijds een opstap naar regulier werk (private sector) óf anderzijds structurele individuele detachering. Bij de opstap naar regulier werk is de bedoeling dat de persoon uit de doelgroep na een bepaalde periode van gedetacheerd zijn in dienst treedt bij de werkgever. In het geval van structurele individuele detachering komt de persoon uit de doelgroep voor (on)bepaalde tijd in dienst van de detacheerder en is sprake van 'doordetacheren'. In dat laatste geval kunnen uitzendbureaus en sociale ondernemingen hun dienstverlening aanbieden.
2. De doelgroep bestaat uit personen zoals beschreven in artikel 15, lid 1.
3. Voor een individuele detachering kunnen tevens de in deze beleidsregels genoemde voorzieningen worden ingezet.

Artikel 21. Groepsdetachering

1. Het doel van een groepsdetachering is om een groep medewerkers uit de doelgroep vanuit de detacheerder bij de inlenende werkgever aan het werk te krijgen. Er kan een tweetal varianten worden onderscheiden:
 - groepsdetachering sec; werkzaamheden worden onder verantwoordelijkheid van de inlener uitgevoerd;

- werken op locatie; werkzaamheden in opdracht van de inlener maar onder verantwoordelijkheid van de detacheerder.
2. De doelgroep bestaat uit personen zoals beschreven in artikel 15, lid 1.
 3. Voor een groepsdetachering kunnen tevens de in deze beleidsregels genoemde voorzieningen worden ingezet.

Artikel 22. Beschut werken

1. De voorziening beschut werken wordt bij de uitvoeringsorganisatie ingekocht.
2. Alleen personen met de indicatie beschut werk van het UWV komen in aanmerking voor de voorziening beschut werken.

Verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten

Artikel 23. Tegenprestatie/Meerprestatie

De activiteiten die kunnen worden ingezet voor de tegenprestatie (Meerprestatie) zijn onder te verdelen in drie categorieën:

- a. Een persoon die in aanmerking komt voor tegenprestatie (Meerprestatie) kan allereerst zelf op zoek gaan naar onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten, zoals mantelzorg, die in het kader van tegenprestatie kunnen worden ingezet. Het college toetst of deze werkzaamheden voldoen aan de hiervoor gestelde wettelijke regels.
- b. Er kan ook gebruik gemaakt worden van de activiteiten uit de vacaturebank voor vrijwilligers in de gemeente Haarlemmermeer. Deze vacaturebank is online te raadplegen.
- c. De gemeente Haarlemmermeer houdt ook zelf een overzicht bij van verschillende activiteiten waar in de gemeente Haarlemmermeer vraag naar is en die voor de tegenprestatie ingezet kunnen worden.

Artikel 24. Slotbepalingen

1. Het college kan ter nadere uitvoering van deze beleidsregels uitvoeringsregels opstellen.
2. In alle gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien of toepassing daarvan niet overeenkomt met de bedoeling van deze regels, beslist het college.
3. Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2022 en vervangen de beleidsregels re-integratie Haarlemmermeer 2021.
4. Deze beleidsregels zijn van toepassing op aanvragen waarop op of na 1 januari 2022 een besluit wordt genomen.
5. Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als Beleidsregels re-integratie gemeente Haarlemmermeer 2022.