

Re-integratieregeling Gouda 2022

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gouda;
gelezen het voorstel van 14 september 2021

gelet op artikel 2, artikel 4, eerste lid, artikel 5, artikel 15, artikel 16, artikel 18, artikel 19 vijfde lid, artikel 20 zevende lid, en artikel 21, vierde lid, van de Re-integratieverordening Gouda 2022;

gezien het advies van de Goudse Adviesraad Sociaal Domein van 26 juli 2021;

overwegende dat het wenselijk is om voor een aantal re-integratievoorzieningen een budgetplafond in te stellen of aanvullende voorwaarden te stellen;
besluiten vast te stellen de Re-integratieregeling Gouda 2022.

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 Participatievoorziening 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 2022, 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 vooraf door het college goedgekeurde offerte.
9. Voor 2022 wordt het budgetplafond voor aanpassing van een werkplek als bedoeld in artikel 16 van de Re-integratieverordening Gouda 2022 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-routeplanner ‘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.1. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week of
 - c.2. 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 2 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):

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

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): max. € 750 euro gedurende de volledige duur van de proefplaatsing (maximaal twee maanden), ongeacht het van toepassing zijnde begeleidingsniveau.
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.
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. Dit betreft een maximum-uurtarief. Het tarief wordt jaarlijks geïndiceerd.
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-/ begeleidings-behoefte (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).
- Deze vorm van jobcoaching is enkel beschikbaar voor de doelgroep met een arbeidsbeperking.
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.
 - 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.
 - óf 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:*

Interne Jobcoaching: is alleen voor de groep met een arbeidsbeperking beschikbaar. Het gaat hier om de inzet van een jobcoach door de werkgever zelf.

De volgende criteria gelden:

 - De hoogte van de tegemoetkoming is maximaal het bedrag dat staat opgenomen in het interne UWV protocol Interne Jobcoach - begeleidingsregime licht. De tegemoetkoming is een bedrag dat maximaal per jaar kan worden toegekend.
 - Een volledige tegemoetkoming wordt toegekend bij een dienstverband van 24 uur of meer per week.
 - Er dient sprake zijn van een dienstverband van minimaal 12 uur per week.
 - De tegemoetkoming wordt naar rato berekend indien het aantal uren onder de 24 en boven de 12 uur ligt.
 - De tegemoetkoming wordt naar rato berekend indien sprake is van een dienstverband van minder dan 12 maanden.
 - De interne jobcoach dient in ieder geval een training Harrie Helpt of een soortgelijke training te hebben gevolgd of de interne jobcoach is als jobcoach gecertificeerd.

- Indien sprake is van een proefplaatsing, dan geldt een maximale tegemoetkoming ter hoogte van het subsidiebedrag voor interne jobcoaching bij een proefplaatsing (begeleidingsregime licht), zoals beschreven in het UWV Protocol Interne Jobcoaching.
 - Het college kan afwijken van hetgeen hierboven staat als er sprake is van bijzondere omstandigheden die dit rechtvaardigen.
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 19 van de Re-integratieverordening Gouda 2022 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. Recht op premie bestaat voor het betreffende uitzendbureau, met een maximum van 12 maanden, binnen een periode van 12 maanden.
4. Voor iedere maand dat een werknemer uitkeringsonafhankelijk is geweest, kan een premie van €200,- worden aangevraagd.
5. 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 Uitstroompremie

De hoogte van de uitstroompremie als bedoeld in artikel 21 van de Re-integratieverordening Gouda 2022 bedraagt € 500,-.

Artikel 10 Tegemoetkoming reiskosten

1. Het college verstrekt een tegemoetkoming voor regelmatig terugkerende reiskosten die verbonden zijn aan activiteiten in het kader van re-integratie, participatie of inburgering.
2. Voorwaarde voor een vergoeding als bedoeld in het eerste lid is dat de enkele reisafstand tenminste 8 kilometer bedraagt.
3. De hoogte van de tegemoetkoming wordt als volgt berekend:

- o Bij reizen met het openbaar vervoer: de met het openbaar vervoer gemaakte reiskosten, met een OV-chipkaart, zonder korting;
 - o Bij overige reismethoden: een kilometervergoeding van € 0,19/km. De reisafstand wordt berekend met de ANWB-reisplanner.
4. De maximale tegemoetkoming per belanghebbende bedraagt € 500,-.
5. In geval er sprake is van een beperking, kan een deeltaxi worden ingezet.

Artikel 11 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op de dag van inwerkingtreding van de Re-integratieverordening Gouda 2022.

Artikel 12 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Re-integratieregeling Gouda 2022.

Vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 14 september 2021.

Toelichting

Algemeen

De gemeenteraad moet regels vaststellen over de inzet van re-integratievoorzieningen, in ieder geval welke voorzieningen kunnen worden ingezet, hoe de voorzieningen worden verdeeld over de doelgroep, en onder welke voorwaarden personen in aanmerking kunnen komen voor de voorzieningen, en regels over een aantal voorzieningen. Deze worden vastgelegd in de Re-integratieverordening Gouda 2022. De verordening bepaalt dat het college van burgemeester en wethouders budgetplafonds en aanvullende voorwaarden kunnen vaststellen voor voorzieningen. Dit wordt geregeld in de Re-integratieregeling Gouda 2022.

Deze regeling moet dus gelezen worden in samenhang met de Re-integratieverordening Gouda 2022.

Artikelgewijze toelichting

Alleen die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1 Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats wordt aangeboden voor een periode van maximaal 3 maanden. Daarna kan de werkervaringsplaats eenmalig verlengd worden met nog eens maximaal 3 maanden. Een verlenging moet duidelijk gemotiveerd worden. Bijvoorbeeld omdat een persoon nog onvoldoende werkervaring heeft opgedaan om de stap naar regulier werk te kunnen maken.

Artikel 2 Participatievoorziening Beschut Werk

Het college realiseert maximaal het aantal beschut werkenplekken dat jaarlijks bij ministeriële regeling wordt vastgesteld voor de gemeente Gouda (artikel 10b, lid 4, Participatiewet). Als er meer mensen in aanmerking komen voor Beschut Werken dan het aantal dat is vastgesteld bij ministeriële regeling, worden zij op een wachtlijst geplaatst.

Artikel 3 Aanpassing werkplek

Onder aanpassing van de werkplek wordt in ieder geval verstaan: een aangepaste stoel, aanpassing van een machine, realiseren van een invalidentoilet.

Om de noodzakelijkheid van de werkplekaanpassing vast te stellen kan het college kan een medisch advies opvragen.

Dit artikel is opgesteld in overeenstemming met de AGVV (Europese Verordening nr. 651/2014, L156, 64e jaargang, 14 juni 2017).

Met het tiende lid (de zogenaamde Deggendorfclausule) wordt uitvoering gegeven aan artikel 1, vierde lid, sub a van de AGVV. Zonder dit lid zou de verordening niet van toepassing zijn, zoals staat bepaald in zojuist genoemd artikel.

Artikel 4 Vervoersvoorzieningen

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.

De vergoeding wordt toegekend voor niet meer dan het aantal dagen in de week dat men werkt.



Vervoersvoorzieningen waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is worden niet vergoed; alleen de extra kosten die gemaakt moeten worden om naar het werk te reizen kunnen voor vergoeding in aanmerking komen.

Om de noodzakelijkheid van de werkplekaanpassing vast te stellen kan het college kan een medisch advies opvragen.

Dit artikel is opgesteld in overeenstemming met de AGVV (Europese Verordening nr. 651/2014, L156, 64e jaargang, 14 juni 2017).

Met het tiende lid (de zogenaamde Deggendorfclausule) wordt uitvoering gegeven aan artikel 1, vierde lid, sub a van de AGVV. Zonder dit lid zou de verordening niet van toepassing zijn, zoals staat bepaald in zojuist genoemd artikel.

Artikel 7 Werkgeverspremie

Een werkgeverspremie is bedoeld als een financiële prikkel om werkgevers te stimuleren een uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen en te houden. De uitzendsector is en blijft een cruciale sector om werkzoekenden parttime dan wel full time aan het werk te helpen. Om in aanmerking te kunnen komen voor een werkgeverspremie moet een uitzendbureau een werkzoekende minimaal 208 uur werk geboden hebben binnen een periode van 6 maanden.

Om onder de Europese aanbestedingsgrens te blijven kan maximaal een premie van € 200.000 per onderneming over een periode van 3 jaar worden toegekend.

Artikel 8 Loonkostensubsidie

De werkgever die een persoon die tot de doelgroep banenafpraak behoort een dienstverband aanbiedt, heeft de mogelijkheid om te kiezen voor enerzijds het toepassen van een reguliere loonkostensubsidie (op basis van vastgestelde loonwaarde bij aanvang van het dienstverband, met een maximum van 70% van het wettelijk minimumloon) en anderzijds een forfaitaire loonkostensubsidie (vast percentage van 50% van het wettelijk minimumloon) gedurende de eerste zes maanden van het dienstverband. De forfaitaire loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 12 maanden.

De forfaitaire loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien de arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Na 6 maanden wordt de loonkostensubsidie voortgezet, maar op basis van een tijdens de forfaitaire periode op de werkplek objectief vastgestelde loonwaarde.

Artikel 9 Uitstroompremie

De uitstroompremie is bedoeld om eventuele financiële drempels weg te nemen voor langdurig werklozen van ouder dan 27 jaar voor het aangaan van een dienstverband van minimaal zes maanden in de situatie dat zij niet langer aangewezen zijn op inkomensondersteuning door de gemeente en als bonus voor aan het werk blijven/uit de uitkering blijven na 6 maanden. De tegemoetkoming ter hoogte van €500,- is bedoeld om de kosten in de eerste maanden van het werkzame leven te kunnen betalen. Gedacht kan worden aan: werkschoenen, reiskosten, passende kleding.

Artikel 11 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen toelichting

Artikel 12 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen toelichting