

Nadere regels Re-integratie Participatiewet gemeente Roosendaal 2022

Burgemeester en wethouders van de gemeente Roosendaal;

gelet op artikel 4:51 Algemene wet bestuursrecht en artikel 4 lid 3 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal,

BESLUITEN

vast te stellen **de nadere regels re-integratie participatiewet gemeente Roosendaal 2022**

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal, de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet.
2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
 - a. P-wet: Participatiewet
 - b. IOAW: Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - d. Wet: Participatiewet, IOAW, IOAZ
 - e. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal
 - f. Doelgroep: de personen zoals opgenomen in artikel 7 lid 1 sub a P-wet;
 - g. Doelgroep loonkostensubsidie: de personen zoals opgenomen in artikel 6 lid 1 sub e P-wet;
 - h. Doelgroep beschut werken: de personen zoals opgenomen in artikel 10b lid 1 P-wet;
 - i. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - j. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - k. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer én die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - l. Inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is bij het aangaan van een proefplaatsing, werkstage of sociale activering met een uitkeringsgerechtigde én de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - m. Jongere: persoon vanaf 18 jaar tot 27 jaar;
 - n. WML: wettelijk minimumloon als bedoeld in de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
 - o. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
 - p. Arbeidsovereenkomst: overeenkomst zoals genoemd in artikel 610, lid 7, Burgerlijk Wetboek, of een besluit tot ambtelijke aanstelling.

Artikel 1.2 Hardheidsclausule

Het college kan, in bijzondere gevallen een of meerdere artikelen van deze nadere regels buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang van de belanghebbende(n) leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 1.3 Aanvullende voorwaarden

Bij het treffen van een voorziening of het verstrekken van een subsidie op grond van deze nadere regels kan het college aanvullende voorwaarden opleggen.

Artikel 1.4 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze nadere regels niet voorzien, beslist het college.

Hoofdstuk 2 Proefplaatsing

Artikel 2.1 Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.

2. Een proefplaatsing geldt voor een periode van maximaal 3 maanden.
3. Een proefplaatsing kan enkel worden ingezet als de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt de intentie heeft uitgesproken dat bij een goed functioneren tijdens de proefplaatsing aansluitend een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden wordt aangeboden.
4. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet, kan de periode van de proefplaatsing worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde.
5. Een proefplaatsing mag niet gecombineerd worden met een werkstage tenzij er sprake is van de volgende omstandigheden:
 - a. Het betreft een persoon van 27 jaar en ouder, én;
 - b. De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, én;
 - c. De persoon heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt, én;
 - d. De periode van proefplaatsing wordt te kort geacht om te komen tot een reële loonwaardebepaling.
6. Bij het aangaan van een proefplaatsing dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
 - a. Een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten, en;
 - b. De duur van de proefplaatsing, en;
 - c. De wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever, en;
 - d. De intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden na afloop van de proefplaatsing, en;
 - e. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.
7. Indien het na afloop van de periode van proefplaatsing daadwerkelijk komt tot een arbeids-overeenkomst is het de werkgever niet toegestaan hierbij nog een proeftijd toe te passen.

Hoofdstuk 3 Werkstage en leerwerktraject

Artikel 3.1 Werkstage

1. Een werkstage heeft tot doel het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie, wordt verstaan.
2. Een werkstage wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een werkstage kan worden aangeboden aan de doelgroep zoals opgenomen in artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, voor zover de betreffende persoon zonder die werkstage niet in staat is om in te stromen in algemeen geaccepteerde arbeid.
4. Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden;.
5. Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.
6. Bij het aangaan van een werkstage dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
 - a. Het doel van de werkstage, en;
 - b. De duur van de werkstage, en;
 - c. De wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt, en;
 - d. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Artikel 3.2 Leerwerktraject

1. Een leerwerktraject heeft tot doel het ontwikkelen van relevante werknemersvaardigheden en competenties die aansluiten bij zo regulier mogelijk werk oftewel het jobready maken van een kandidaat.
2. Een leerwerktraject wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een leerwerktraject duurt zo kort mogelijk en in beginsel 6 maanden. Indien de noodzaak hiertoe aanwezig is kan deze periode eenmalig met maximaal 6 maanden worden verlengd.

Hoofdstuk 4 Sociale activering

Artikel 4.1 Sociale activering

1. Aan de activiteiten als bedoeld in artikel 9 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal wordt als voorwaarde gesteld dat deze worden aangeboden aan werkzoekenden uit de doelgroep van de P-wet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Bij het aanbieden van sociale activering dient de inlener een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat tenminste:

- a. Het doel van de sociale activering, én;
- b. De wijze waarop de begeleiding door de inlener plaatsvindt, én;
- c. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 5 Scholing

Artikel 5.1 Scholing

1. Scholingstrajecten als bedoeld in artikel 10 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal worden aangeboden aan personen in een re-integratietraject indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
2. 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.
3. De scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
5. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 2.500,-.
6. De werkelijk noodzakelijke kosten van vervoer, kinderopvang en dergelijke die een directe relatie hebben met de scholing zoals genoemd in het eerste lid, komen voor een aanvullende vergoeding in aanmerking overeenkomstig de bepalingen in artikel 13.2 en 13.3 van deze nadere regels.
7. Indien het voor de kansen op werkaanvaarding noodzakelijk wordt geacht kan in bijzondere individuele omstandigheden worden afgeweken van het bepaalde in het vierde en vijfde lid.

Artikel 5.2 Geen scholing

Scholing als bedoeld in artikel 5.1. van deze nadere regels wordt niet ingezet voor jongeren die regulier onderwijs kunnen volgen én daarvoor studiefinanciering kunnen ontvangen overeenkomstig de bepalingen van de Wet studiefinanciering 2000 of op een tegemoetkoming volgens hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten.

Hoofdstuk 6 Detachering

Artikel 6.1 Detachering

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 11 van de verordening worden de
2. volgende punten in acht genomen:
 - a. In een schriftelijke overeenkomst worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen en financiële vergoedingen tussen gemeente, werknemer en inlenende organisatie vastgelegd;
 - b. De duur van het dienstverband is maximaal 23 maanden;
3. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.

Hoofdstuk 7 Participatievoorziening Beschut werk

Artikel 7.1 Doelgroep

1. Het college kan beschut werk aanbieden aan een persoon zoals opgenomen in artikel 13 lid 1 van de verordening, die:
 - a. Een verwachte loonwaarde heeft van minimaal 30%.

Artikel 7.2 Aanbod van beschut werk

1. De kandidaat die voor de participatievoorziening beschut werken in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden.
2. Dit dienstverband wordt uitgevoerd:
 - a. binnen de sociale werkvoorziening of;
 - b. buiten de sociale werkvoorziening op locatie van een externe opdrachtgever (detacheringsbasis) of;
 - c. bij een reguliere werkgever.
3. Indien er geen geldende Cao-bepalingen van toepassing zijn bedraagt de beloning 100% WML bij een voltijdse werkweek;

4. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

Hoofdstuk 8 Persoonlijke ondersteuning (job coaching)

Artikel 8.1 Doel

De job coach heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 10da van de Participatiewet ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer na de maximale duur van de inzet zoals opgenomen in artikel 8.4. van deze nadere regels zonder extra begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 8.2 Doelgroep

Het college kan job coaching aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:

- a. De persoon verricht arbeid op een proefplaatsing en/of;
- b. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking;
- c. De duur van de dienstbetrekking bedraagt tenminste 6 maanden;
- d. Er is sprake van een loonwaarde van minimaal 30%, en in het geval van beschut werk een verwachte loonwaarde van minimaal 30%.

Artikel 8.3 Eisen Job coach

De organisatie die de job coach levert:

- a. Onderschrijft de geldende visie en eindtermen voor job coach opleidingen van de beroepsvereniging job coaches Nederland, én;
- b. Heeft aansluiting gezocht bij het geldende protocol job coach van het UWV zoals deze is gepubliceerd in de Staatscourant, én;
- c. Voldoet aan het geldende erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV;
- d. Verklaart schriftelijk dat de job coach hieraan voldoet.

Artikel 8.4 Duur van de inzet

1. Een job coach kan worden ingezet:
 - a. Gedurende drie maanden vanaf de ingangsdatum van proefplaatsing;
 - b. Gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst;
2. De inzet van een job coach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden tot de maximale periode van twee jaar;
3. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden;
4. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in artikel 8.4 lid 2.

Artikel 8.5 Intensiteit van de inzet

1. Bij de inzet van de job coach wordt, onder het hanteren van de volgende bedragen per jaar exclusief eventuele verschuldigde BTW, aangesloten op de begeleidingsniveau 's licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Het UWV voert tweemaal per jaar een indexering door over de tarieven, welke ook overgenomen worden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen interne en externe job coaching, waarbij er voor interne job coaching een vast maximaal bedrag gehanteerd wordt en voor externe job coaching een maximaal uurtarief welke te vinden zijn op:
Externe job coaching: <https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/jobcoach/de-externe-jobcoach>
Interne job coaching: <https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/jobcoach/de-interne-jobcoach>
2. De bedragen zoals opgenomen in het eerste lid, onderdeel interne job coaching, betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer;
3. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag van interne job coaching naar rato bijgesteld;
4. Indien toepassing wordt gegeven aan artikel 8.4 lid 4 geldt voor de jaren 3 en verder de bedragen zoals genoemd in lid 1 bij 'jaar 2' bij interne job coaching.

Artikel 8.6 Begeleidingskosten participatievoorziening beschut werk

1. De vergoeding voor de kosten van begeleiding bij een arbeidsovereenkomst in het kader van de participatievoorziening beschut werk bedraagt per periode van 12 maanden maximaal het bedrag

waarmee rekening gehouden wordt bij de vaststelling van de integratie-uitkering Participatie van het gemeentefonds.

2. Bij een periode korter dan 12 maanden wordt de vergoeding naar evenredigheid vastgesteld.

Hoofdstuk 9 Verzekeringen: PEP-polis

Artikel 9.1 Praktijkervaringspolis

Het college kan een verzekering afsluiten bij een verzekeraar, waarmee personen die in het kader van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal activiteiten met behoud van uitkering verrichten, verzekerd zijn tegen een aantal vormen van aansprakelijkheid zoals bepaald in de verzekeringspolis.

Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie

Artikel 10.1 Doelgroep

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan personen uit de volgende specifieke doelgroepen:
 1. Een belanghebbende die één jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt, of voorafgaande aan de uitkering op basis van de Participatiewet een jaar of langer een uitkering op basis van de Werkloosheidswet heeft ontvangen;
 2. Een belanghebbende tot 27 jaar die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt of voorafgaande aan de uitkering op basis van de Participatiewet een half jaar of langer een uitkering op basis van de Werkloosheidswet heeft ontvangen;
 3. Een belanghebbende van 50 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt of voorafgaande aan de uitkering op basis van de Participatiewet een half jaar of langer een uitkering op basis van de Werkloosheidswet heeft ontvangen.
2. De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en betreft geen structurele bekostiging.

Artikel 10.2 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

1. De werkgever biedt de in artikel 10.1. van deze nadere regels genoemde doelgroep een arbeidsovereenkomst aan met een ingangsdatum die ligt na de inwerkingtreding van deze nadere regels;
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 28 betaalde uren per week voor een periode van tenminste 6 maanden;
3. De werkgever biedt de in artikel 10.1. van deze nadere regels genoemde doelgroep een uitbreiding aan op een bestaande arbeidsovereenkomst van minder dan 28 uur. Inclusief de uitbreiding dient de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 28 uur per week te bedragen voor een periode van tenminste 6 maanden;
4. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten;
5. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detachingsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst in het geval het werk bij de inlener komt te vervallen.

Artikel 10.3 Indienen van een aanvraag

1. Een aanvraag kan vanaf de datum van inwerkingtreding van deze nadere regels worden ingediend;
2. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college van de gemeente Roosendaal;
3. De aanvraag moet worden ingediend aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier;
4. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie dient niet eerder dan een maand vóór de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend en niet later dan een maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
5. De aanvragen voor een incidentele loonkostensubsidie worden in volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen in behandeling genomen.
6. Het college kan aanvullend op de aanvraag om extra inlichtingen vragen.

Artikel 10.4 Weigeringsgronden

Het college kan, naast de in artikelen 4:25 en 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien;

- a. De concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
- b. Er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
- c. Er ten behoeve van de werknemer voor wie de incidentele loonkostensubsidie wordt aangevraagd, een structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 17 van de verordening is toegekend;

- d. De werkgever reeds de maximale incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen op een arbeids-overeenkomst met dezelfde werknemer als waarop de nieuwe aanvraag betrekking heeft;
- e. De gelden niet of in onvoldoende mate besteed zullen worden voor het doel waarvoor de subsidie beschikbaar wordt gesteld;
- f. De werkgever doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 10.5 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

1. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 2.000,- als er sprake is van een arbeids-overeenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van minimaal 6 maanden;
2. Een incidentele loonkostensubsidie van maximaal € 2.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd;
3. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000,- als er sprake is van een arbeids-overeenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van tenminste één jaar;
4. Een incidentele loonkostensubsidie van maximaal € 5.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd;
5. Als er sprake is van uitbreiding van het aantal uren van een bestaande arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden bij dezelfde werkgever tot minimaal 28 betaalde uren per week gedurende minimaal 6 maanden, wordt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato bepaald op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.6 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

1. Om voor de uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever de volgende stukken te overleggen:
 - a. Een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;
 - b. Een door de werkgever ondertekende verklaring de-minimissteun;
2. De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid van dit artikel in te dienen:
 - a. Uiterlijk drie maanden na voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - b. Uiterlijk drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minder dan twaalf maanden;
 - c. Uiterlijk vijftien maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minimaal twaalf maanden dan wel een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 10.7 Vaststelling en terugvordering van de incidentele loonkostensubsidie

1. Het college besluit tot vaststelling én stelt de subsidie betaalbaar na ontvangst van de in artikel 10.6. van deze nadere regels genoemde stukken;
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover door de werkgever ook daadwerkelijk loon is betaald, op basis van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren.
3. Het college kan de incidentele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de verstrekte incidentele loonkostensubsidie;

Hoofdstuk 11 Structurele loonkostensubsidie

Artikel 11.1 Voorselectie doelgroep structurele loonkostensubsidie

1. Voordat het college een persoon toelaat tot de doelgroep loonkostensubsidie, kan zij een voorselectie maken, door een persoon als bedoeld in artikel 7 lid 1 sub a Participatiewet van wie wordt ingeschat dat deze persoon mogelijk voldoet aan de selectiecriteria van de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10c P-wet, een algemene voorziening aan te bieden om een eerste diagnose te stellen;
2. Voor zover de eerste diagnose als bedoeld in het eerste lid, leidt tot de voorlopige diagnose doelgroep loonkostensubsidie, kan aan de persoon een werkstage worden aangeboden als bedoeld in artikel 3.1. van deze nadere regels;
3. Naast de algemene doelstellingen van een werkstage wordt de beoordeling of de persoon kan worden toegelaten tot de doelgroep loonkostensubsidie als aanvullend doel opgenomen;
4. Door middel van een loonwaardemeting kan vastgesteld worden of de persoon daadwerkelijk onder de doelgroep loonkostensubsidie valt. Indien de loonwaarde onder de 100% is, kan de persoon opgenomen worden in het doelgroepenregister en kan het recht bestaan op structurele loonkostensubsidie. Dit is de zogenaamde Praktijkroute.

Artikel 11.2 Recht op een structurele loonkostensubsidie

1. Voor zover uit het onderzoek met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde blijkt dat sprake is van een verminderde loonwaarde kan het college een structurele loonkostensubsidie verlenen, vanaf het moment dat er tussen de werkgever en de betreffende kandidaat een arbeidsovereenkomst is gesloten of indien het een persoon als bedoeld in artikel 10d, lid 2, van de wet, betreft, vanaf de datum waarop hiervoor een aanvraag is ingediend door de werkgever;
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 12 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden, met uitzondering van beschut werk.
3. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detacheringsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 11.3 Indienen van een aanvraag

Een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college onder overlegging van een aanvraagformulier en een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst.

Artikel 11.4 Weigeringsgronden

Het college kan, naast de in artikel 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien:

- a. Uit de loonwaardebepaling duidelijk wordt dat de kandidaat een loonwaarde heeft die lager is dan 30% met uitzondering van beschut werk;
- b. De concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
- c. Er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
- d. De aanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 11.5 Maximale hoogte van de structurele loonkostensubsidie

1. De hoogte van de structurele loonkostensubsidie is een afgeleide van het percentage van de vastgestelde loonwaarde van de werknemer of bij toepassing van artikel 10d, lid, van de P-wet 50% van het WML;
2. Een structurele loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon;
3. Een structurele loonkostensubsidie is inclusief vakantiegeld en werkgeverslasten overeenkomstig de regeling loonkostensubsidie Participatiewet;
4. De loonwaarde en de te verlenen structurele loonkostensubsidie bedragen tezamen nooit meer dan 100% WML exclusief de over de loonkostensubsidie verschuldigde werkgeverslasten.

Artikel 11.6 Uitbetaling structurele loonkostensubsidie

1. De loonkostensubsidie wordt vooraf betaald aan de werkgever, voor de 21e van de lopende maand;
2. De definitieve vaststelling van de loonkostensubsidie vindt achteraf per kwartaal plaats. Het college kan van de werkgever verlangen om voor de vaststelling noodzakelijke bewijsstukken te overleggen;
3. In overleg met de werkgever kan het college afwijken van de perioden zoals genoemd in het eerste en het derde lid.

Artikel 11.7 Vaststelling en terugvordering van de structurele loonkostensubsidie

1. Conform het bepaalde in artikel 11.6, lid 3, vindt de definitieve vaststelling van de subsidie periodiek achteraf plaats;
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover het in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren door de werkgever ook daadwerkelijk loon is betaald;
3. Indien de betaalde voorschotten als bedoeld in artikel 11.6, lid 1, hoger zijn dan de definitief vastgestelde subsidie wordt het teveel betaalde op grond van artikel 4:57 van de Algemene Wet bestuursrecht teruggevorderd.

Artikel 11.8 Beëindiging loonkostensubsidie

Indien uit de herbeoordeling van de loonwaarde overeenkomstig artikel 10d, lid 6, P-wet, blijkt dat deze is gestegen tot 100%, beëindigt het college met ingang van de maand volgend op de maand waarin de herbeoordeling heeft plaatsgevonden de structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 11.2 lid 1. van deze nadere regels.

Hoofdstuk 12 Werkplekaanpassing

Artikel 12.1 Doel

1. De werkplekaanpassing voorziet in de verstrekking van een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht;
2. De kosten worden alleen vergoed voor zover zij niet behoren tot de normale kosten van inrichting van een werkplek en er geen sprake is van een voorliggende voorziening;
3. De vergoeding voor de werkplekaanpassing beperkt zich tot de goedkoopste adequate voorziening.

Artikel 12.2 Doelgroep

Het college kan een voorziening werkplekaanpassing aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:

- a. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking of werkt als zelfstandige;
- b. De handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar.

Artikel 12.3 Voorzieningen werkplekaanpassing

Het college kan de volgende voorzieningen werkplekaanpassing aanbieden:

- a. Aanpassingen aan vervoersvoorzieningen;
- b. Meeneembare voorzieningen;
- c. Dienstverlening voor doven, blinden of motorisch gehandicapten (intermediaire diensten);
- d. Werkplekaanpassingen bij de werkgever.

Artikel 12.4 Vervoersvoorzieningen

1. Een vergoeding voor een aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500,- en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week;
2. Indien er sprake is van beschut werken kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 4 uur per week;
3. Van de kosten voor een periodieke vervoersvoorziening komt een bedrag van ten hoogst € 2.700,00 per periode van twaalf maanden voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 12.5 Werkplekaanpassingen

1. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500,- en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
2. Indien er sprake is van beschut werken kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden.

Hoofdstuk 13 Overige vergoedingen

Artikel 13.1 Kosten werkaanvaarding

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van minimaal 6 maanden, kan een vergoeding worden gegeven voor de kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding;
2. De persoon moet aannemelijk maken dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan worden voorzien;
3. De éénmalige vergoeding bedraagt maximaal € 750,-.

Artikel 13.2 Reiskosten

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, een woon-werk afstand moeten overbruggen van meer dan 10 km, wordt een vergoeding verstrekt voor de werkelijke reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klas, of een vergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije vergoeding van € 0,19 per kilometer (prijspeil 2014).
2. Onder de reiskosten zoals genoemd in het eerste lid worden mede verstaan de reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt;
3. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding zoals opgenomen in het eerste en tweede lid geldt de kortste route overeenkomstig de ANWB-routeplanner.
4. Aan personen die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi:

 - a. In verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van de instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, of:

- b. Behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en werk aanvaarden, of;
- c. Een structurele functionele beperking hebben en werk aanvaarden wordt een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten;
5. Alle overige kosten voor de deelnemer, voor in opdracht van de werkgever uit te voeren werkzaamheden (bijvoorbeeld reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen ed.) zijn, voor zover zij de gebruikelijke kosten niet overschrijden, voor rekening van de werkgever;
6. De vergoeding als genoemd in de leden 1 tot en met 4 bedraagt maximaal € 2.700,00 per periode van 12 maanden.

Artikel 13.2.1 Reiskosten uitkeringsgerechtigden met een inburgeringsplicht

1. Uitkeringsgerechtigden met een inburgeringsplicht komen gedurende de hele periode waarin scholing wordt gevolgd, in aanmerking voor reiskosten voor inburgering en re-integratie in de vorm van een Meedoenpas OV voor busvervoer in heel Noord-Brabant indien de reisafstand naar het volgen van inburgeringslessen danwel re-integratie meer dan 10 km bedraagt;
2. Bij een reisafstand van minder dan 10 km wordt de uitkeringsgerechtigde met een inburgeringsplicht geacht deze afstand per voet of fiets te kunnen afleggen en komt hij niet in aanmerking voor een reiskostenvergoeding;
3. Wanneer de uitkeringsgerechtigde met een inburgeringsplicht aantoonbaar om medische redenen niet in staat kan worden geacht te fietsen, kan alsnog een vergoeding in de reiskosten worden gedaan, afhankelijk van de behoefte.

Artikel 13.3 Kinderopvang

Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, kinderopvang nodig hebben, worden deze kosten vergoed voor zover:

- a. De Wet Kinderopvang, een kinderopvangtoeslag of een kind gebonden budget geen voorliggende voorziening is, en;
- b. De werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.

Hoofdstuk 14 Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1 Re-integratie praktijkovereenkomst

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde, met een relatief goede plaatsbaarheid op de arbeidsmarkt van tussen de 80% en 100%, een gesubsidieerde re-integratie praktijkovereenkomst (RPO) aanbieden;
2. De organisatie die deze RPO aanbiedt is voorbehouden aan publieke- private organisaties;
3. De uitkeringsgerechtigde wordt een werknemer door gedetacheerd te zijn bij een reguliere werkgever. De werknemer ontvangt hiervoor een maandelijkse vergoeding, welke gelijk is aan de geldende bijstandsnorm die bij de aanvang van de RPO voor de werknemer zou gelden. De maandelijkse vergoeding wordt gezien als een loonkostensubsidie, welke door het college toegekend wordt aan de uitvoerende publieke private organisatie;
4. De duur van de RPO bedraagt maximaal 3 maanden. Deze periode kan eenmalig verlengd worden met 3 maanden;
5. De werkgever, waar de werknemer gedetacheerd wordt, betaalt per gewerkt uur een vastgestelde inleenvergoeding van € 8,- voor personen van 23 jaar en ouder en € 6,- voor personen onder de 23 jaar, aan de organisatie die de RPO aanbiedt;
6. De werkgever heeft de intentie om na afloop van de tijdelijke subsidie, in de vorm van de RPO, de werknemer een reguliere baan aan te bieden voor tenminste 6 maanden. Deze intentie wordt vastgelegd en ondertekend door de werkgever. Dit dienstverband kan ook gaan om een uitzend-, detachering- of payroll-constructie;
7. Plaatsing via een RPO is alleen mogelijk indien er geen verdringing plaatsvindt. Het toezicht hierop zal plaatsvinden door de uitvoerende publieke private organisatie.

Artikel 14.2 Overige re-integratievoorzieningen

1. Voor zover de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 4 van de verordening niet voldoen aan de specifieke vereisten van de noodzakelijke ondersteuning van een individueel persoon, kan een vergoeding voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening worden verstrekt;
2. De voorziening moet noodzakelijk zijn om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren;
3. De voorziening moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon;
4. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.500,- en is afhankelijk van de daadwerkelijk noodzakelijk geachte kosten.

Hoofdstuk 15 Slotbepalingen

Artikel 15.1 Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Nadere regels Re-integratie Participatiewet gemeente Roosendaal met ingangsdatum 1 januari 2020 behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit diezelfde nadere regels voor de duur:
 - a. Van twaalf maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze nadere regel, of
 - b. Dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode bedoeld onder lid 1 sub a van dit artikel.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a bedoelde periode besluiten of een voorziening wordt voortgezet.

Artikel 15.2 Inwerkingtreding

1. Deze nadere regels treden in werking met ingang van 1 juli 2022;
2. De nadere regels Re-integratie Participatiewet gemeente Roosendaal 2019, vastgesteld op 24 september 2019, wordt ingetrokken met ingang van de inwerkingtreding van deze nadere regels;

Artikel 15.3 citeertitel

Deze nadere regels worden aangehaald als 'Nadere regels Re-integratie Participatiewet gemeente Roosendaal 2022'.

*Aldus besloten door burgemeester en wethouders van Roosendaal op 21 juni 2022,
de secretaris, de burgemeester*

Artikelsgewijze toelichting bij de Nadere regels Re-integratie Participatiewet gemeente Roosendaal

HOOFDSTUK 2 PROEFPLAATSING

Artikel 2.1 Proefplaatsing

De proefplaatsing en de werkstage zijn twee instrumenten die beide kunnen worden uitgevoerd met behoud van uitkering. De proefplaatsing bevat de intentie tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst terwijl deze bij de werkstage niet aan de orde is.

Een proefplaatsing wordt voor maximaal drie maanden afgesproken en mag niet gecombineerd worden met een werkstage indien de verwachting bestaat dat een persoon in staat is om 100% wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. De periode is vooral bedoeld om te bezien of de beoogde werknemer op zijn plek zit binnen het bedrijf waar hij geplaatst wordt. Van te voren kan, afhankelijk van de ingewikkeldheid van het werk, vaak al ingeschat worden hoe lang een dergelijke proefplaatsing noodzakelijk is, zodat de periode daarop afgestemd kan worden. Dit wordt steeds ter beoordeling aan de re-integratiecoach overgelaten. Voor zover er gebruik is gemaakt van een proefplaatsing ligt het in de rede om de proeftijd bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet langer te hanteren.

Proefplaatsing indien er sprake is van een lagere loonwaarde dan 100% WML

De loonwaarde geeft de prestatie weer van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaalde werkplek. Deze kan echter tijdgebonden zijn. Zeker in de beginperiode zal deze loonwaarde nog kunnen wijzigen. Daarvoor is het echter nodig de prestatie van die werknemer op de werkplek gedurende enige tijd te volgen. In die periode kan ook beter inzicht ontstaan in eventuele andere voorzieningen die nodig zijn om de werknemer optimaal te kunnen laten presteren. Na verloop van tijd kan de loonwaarde dan definitief worden vastgesteld. Ieder jaar zal opnieuw worden bepaald of de vastgestelde loonwaarde nog steeds van toepassing is. Dit is vastgelegd in artikel 10d van de Participatiewet. Deze termijn is voor beschut werk drie jaar (zie daarvoor artikel 10d lid 5, het gaat om een ambtshalve beoordeling). De Participatiewet bepaalt in artikel 10d dat een gemeente met het oog op een reële vaststelling van de arbeidsprestatie een werknemer gedurende een bepaalde periode met behoud van uitkering werkzaamheden kan laten verrichten (proefplaatsing). Deze periode is gesteld op maximaal drie maanden. Op basis van de proefplaatsing kan dan de loonwaardebepaling plaatsvinden.

Er zijn signalen vanuit de praktijk, van zowel gemeenten als werkgeverszijde, dat drie maanden proefplaatsing in specifieke gevallen te kort kan zijn. Als voorbeeld gelden mensen die de arbeidsmarkt volledig ontwend zijn geraakt of situaties waarin als gevolg van ziekte tijdens de eerste drie maanden nog geen meting kon plaatsvinden.

De Werkkamer acht het daarom gewenst dat in deze uitzonderlijke situaties de proefplaatsing gedurende een korte tijd verlengd zou moeten kunnen worden. Gedacht wordt aan een maximale verlengingsperiode van drie maanden. De Participatiewet voorziet hier echter niet in. Ter vergelijking: UWV heeft op grond van algemene wetgeving de mogelijkheid om tot maximaal zes maanden proefplaatsing in te zetten. In de beleidsregels UWV is dit nader omschreven: voor WW-gerechtigden tot maximaal twee maanden en voor mensen met een arbeidsbeperking twee tot maximaal zes maanden. De Werkkamer overweegt dat verruiming van de gemeentelijke mogelijkheden tot proefplaatsing analoog aan die van UWV kan bijdragen aan eenduidigheid voor werkgevers. Dit vergt echter wijziging van de Participatiewet. Uitgangspunt blijft daarom dat een werkstage niet gecombineerd wordt met een proefplaatsing, tenzij er sprake is van eerder genoemde uitzonderlijke omstandigheden gecombineerd met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Indien er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan een gemeente een persoon vanaf 27 jaar eerst op een werkstage arbeid laten verrichten, voordat met de werkgever wordt overeengekomen dat de klant op een arbeidsovereenkomst gaat werken met een loonkostensubsidie. Zo kan ook al een indruk ontstaan van de prestaties en mogelijkheden van een potentiële werknemer.

Bij proefplaatsing is overigens sprake van werken met behoud van uitkering en is er ook nog geen sprake van een loonkostensubsidie. De werknemer is nog niet in dienst van de werkgever en daarom telt een proefplaatsing niet mee voor het aantal gerealiseerde garantiebanen. Pas op het moment dat de proefplaatsing is afgelopen en de betrokken werknemer een dienstverband krijgt aangeboden, telt de plaatsing mee.

HOOFDSTUK 3 WERKSTAGE EN LEERWERKTRAJECT

Artikel 3.1 Werkstage

Een werkstage is een onderdeel van een re-integratietraject en mag gelet op het karakter en bedoeling ervan slechts van korte duur zijn. De voorkeur gaat uit naar een werkstage bij een externe werkgever. Daarnaast kan het ook als work first instrument worden ingezet. De werkstage is vooral bedoeld om enig inzicht te krijgen in de vraag of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie, ten einde te kunnen beoordelen of om deze geschiktheid te kunnen bereiken nog (verdere) scholing hierin gewenst is.

In zijn algemeenheid wordt een periode van zes maanden voldoende geacht om te kunnen beoordelen of de individuele persoon voldoende vaardigheden in zich heeft om de functie optimaal te kunnen (gaan) vervullen.

Voor de werkgever en de stagiair zijn geen vergoedingen beschikbaar. De werkgever wordt op deze manier de mogelijkheid geboden om kennis te maken met een werknemer zonder dat hij direct geconfronteerd wordt met alle werkgeversrisico's.

Artikel 3.2 Leerwerktraject

Vanuit de subregio's Hart van West-Brabant en Brabantse Wal wordt ingezet op leerwerktrajecten bij het gemeentelijk leerwerkbedrijf WVS en in de vrije markt. Vanuit de beleidskeuzes in het kader van de herstructurering WVS is naar voren gekomen om het instrument leerwerktrajecten specifiek op te nemen in de nadere regel re-integratie Participatiewet. Het artikel is zodanig geformuleerd dat het ook van toepassing is op leerwerktrajecten die niet ingezet worden bij WVS.

Een leerwerktraject heeft tot doel om relevante werknemersvaardigheden en competenties te ontwikkelen die aansluiten bij de Talent6 methodiek en de persoon jobready maken.

Het verschil met de werkstage is dat de kandidaat bewust met ontwikkeldoelen aan de slag gaat. In tegenstelling tot de werkstage gaat het niet alleen om het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme.

HOOFDSTUK 4 SOCIALE ACTIVERING

Artikel 4.1 Sociale activering

Sociale activering betreft activiteiten welke gericht zijn op maatschappelijke participatie of op het op enig moment kunnen bereiken van algemeen geaccepteerde arbeid. De te ondernemen activiteiten worden ook vastgelegd in het op te stellen plan van aanpak als onderdeel van het plan van aanpak. Hoewel sociale activering wel een onderdeel is van een re-integratietraject en daarmee een re-integratie-instrument is, betreft het over het algemeen wel personen die een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit houdt in dat bij het opstarten van dit traject mensen nog diverse voorbereidende stappen zullen moeten zetten voor zij zonder gebruik te maken van de voorzieningen van de gemeente weer algemeen geaccepteerde arbeid kunnen aanvaarden.

Bij het verstrekken van gemeentelijke subsidies wordt gestreefd naar een optimale inzet en besteding van middelen. Bij de uitvoering van de activiteiten waarvoor een organisatie subsidie van de gemeente ontvangt, moeten zoveel mogelijk burgers worden betrokken die voor hun inkomen (al dan niet gedeeltelijk) afhankelijk zijn van een gemeentelijke uitkering.

Bij het aangaan van een financiële subsidierelatie wordt daarom Social Return als uitgangspunt gehanteerd. Daarmee worden sociale doelstellingen gekoppeld aan de besteding van subsidies met als achterliggende doel het bevorderen van werkgelegenheid voor werkzoekenden, namelijk door:

- a. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven op een baan of de mogelijkheid om (werk)ervaring op te doen
- b. De eigen dienstverlening in te zetten om mensen te ondersteunen bij het participeren in de maatschappij. Dit mede ten behoeve van het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en/of ten behoeve van de invulling van tegenprestatie van uitkeringsgerechtigden.
- c. Afspraken te maken met eigen contractpartners of leveranciers om ook mogelijkheden te creëren voor mensen die (werk)ervaring op willen doen of op een andere manier extra maatschappelijk nuttige activiteiten in te zetten.
- d. Het bevorderen van (on)betaalde stageplaatsen ten behoeve van het VMBO, VSO, MBO en Praktijkschool.

HOOFDSTUK 5 SCHOLING

Scholing kan alleen ingezet worden als voorziening in het kader van een re-integratietraject indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren. Daarbij mag er ook geen sprake zijn van een voorliggende voorziening. Er is bewust voor gekozen om alleen scholingstrajecten van maximaal 12 maanden te financieren. Scholing die langer duurt dan 12 maanden wordt niet geacht gericht te zijn op inschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid. Daarbij moet vooral onderzocht worden of er al sprake is van een baanintentie bij een werkgever of dat de scholing noodzakelijk geacht wordt om een betere aansluiting te hebben op de arbeidsmarkt. In bijzondere individuele gevallen kan afgeweken worden van de maximale kosten van het scholingstraject en de periode van scholing. Op voorhand moet voldoende aannemelijk zijn dat dit de kansen op werkaanvaarding daadwerkelijk vergroot.

HOOFDSTUK 7 BESCHUT WERK

Het UWV heeft de taak (artikel 10 b lid 2 P-wet) om te toetsen of iemand tot de wettelijke doelgroep behoort. Wanneer beoordeeld wordt dat een voorgedragen persoon inderdaad tot de doelgroep beschut werk hoort, ontstaat daarmee direct een inspanningsverplichting om deze persoon ook een dienstverband beschut werk aan te bieden. Het advies van het UWV kan dus beschouwd worden als de laatste stap in de procedure van selectie voor het beschut werk.

Uiteraard zullen door de gemeente alleen personen worden voorgedragen die naar verwachting tot de wettelijke doelgroep behoren en waarbij de verwachting is dat de minimale loonwaarde 30% is. Nieuwe potentiële kandidaten voor beschut werk kunnen via het Werkplein Hart van West-Brabant binnenkomen. Het Werkplein maakt een inschatting maken of zij behoren tot de doelgroep die vanwege een beperking niet in staat is zelfstandig het minimumloon te verdienen en of het een kandidaat is die geplaatst zou kunnen worden bij een reguliere werkgever met loonkostensubsidie of dat degene eventueel in aanmerking komt voor een plek in het beschut werk. De individuele burger kan zich ook zelf bij het UWV melden voor een advies beschut werk. Gelet hierop is er geen noodzaak meer om selectiecriteria voor deze aanmelding vast te leggen. Om deze reden vervalt het eerdere artikel 7.2.

Het is te verwachten dat sommige mensen die tot de doelgroep behoren vanwege hun beperking slechts een beperkt aantal uur in de week kunnen werken. Er wordt gestuurd op tenminste 12 uur per week maar het is ook mogelijk voor kandidaten om in de opstartfase minder dan 12 uur per week te werken indien meer uren niet mogelijk zijn op dat moment. Uitgangspunt is echter wel dat een persoon door het beschut werken uit de uitkering kan stromen. Waar de grens precies ligt, is afhankelijk van de voor die persoon geldende bijstandsnorm.

We blijven aandacht houden voor de verdere ontwikkeling van mensen die binnen het beschut werken een plaats vinden. De frequentie van een herbeoordeling beschut werk kan worden afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden.

HOOFDSTUK 8 PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING (JOB COACHING)

Job coaching is één van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten in het kader van de Participatiewet. Door de Werkkamer is aangedrongen op harmonisatie van instrumenten van UWV en gemeenten, waaronder het instrument "job coaching". Om die reden is zoveel mogelijk aangesloten bij de door het UWV gehanteerde criteria, waaronder een persoon in aanmerking komt voor ondersteuning middels Job coaching, met dien verstande dat er gezien de hoge kosten zowel qua duur als intensiteit, een beperking is aangebracht in de begeleidingsniveaus. De job coach kan zowel tijdens een proefplaatsing als tijdens een lopende arbeidsovereenkomst worden ingezet.

De toekenning kan steeds verlengd worden tot een maximale periode van 2 jaar. Halfjaarlijks wordt getoetst welke mate van begeleiding de persoon nodig heeft. Streven blijft om werkgever en werknemer op een zodanige wijze te coachen dat na de periode van 2 jaar volstaan kan worden met de gebruikelijke begeleiding op de werkplek.

Binnen de mogelijkheden stemmen UWV, de werkgever en de gemeente de inzet van één job coach per organisatie af. De gemeenten hebben hierbij een voorkeur voor de inzet van Job coaches vanuit de SW-bedrijven. Daar waar een andere Job coach-aanbieder dan de drie SW-bedrijven wordt ingezet, wordt aangesloten bij de criteria zoals gehanteerd door UWV waaraan deze aanbieder moet voldoen:

1. Geen aanleiding om aan de betrouwbaarheid van het bedrijf te twijfelen.
2. Het bedrijf conformeert zich voortdurend aan de geldende UWV beleidsregels.
3. Het bedrijf staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel of in het nationale beroeps-/handelsregister.
4. Het bedrijf beschikt over een passende aansprakelijkheidsverzekering.
5. De administratie van het bedrijf voldoet voortdurend aan de ESF vereisten en maakt dit desgevraagd inzichtelijk.
6. Het bedrijf heeft geen zakelijke of persoonlijke belangen bij de werknemers of bij de bedrijven waar de werknemers die gecoacht worden werkzaam zijn of te werk worden gesteld.
7. Het bedrijf beschikt voortdurend over voldoende vakbekwaam personeel en maakt dat desgevraagd inzichtelijk.
8. Het bedrijf neemt de normen met betrekking tot privacy voortdurend in acht.
9. Het bedrijf voldoet voortdurend aan de gestelde aspecten met betrekking tot klachtenmanagement.
10. Het bedrijf beschikt over een interne beschrijving van de afspraken rondom de te leveren dienstverlening en maakt die desgevraagd inzichtelijk.
11. Het bedrijf voldoet voortdurend aan de eisen die gesteld worden aan de klanttevredenheid.
12. De uitvoerende medewerkers van het bedrijf die contacten onderhouden met UWV en de werknemer die gecoacht wordt, beheersen de Nederlandse taal in woord en geschrift goed.
13. Het bedrijf en zijn werknemers verlenen alle medewerking aan ingestelde controles, binnen de gestelde termijn.
14. Gedurende een periode van één jaar voorafgaand aan de aanvraag van de erkenning is geen erkenning van het desbetreffende bedrijf ingetrokken.

Ook wordt aangesloten op de reeds gemaakte afspraken van de G4 met het UWV, welke afspraken hieronder integraal zijn overgenomen.

Uitgangspunten om te komen tot harmonisatie job coach

Zo simpel mogelijk: elke werkgever snapt direct waar het om gaat;

- Een uniform aanbod voor de gehele doelgroep garantiebannen;
- Een eenduidig basisaanbod binnen de arbeidsmarktregio's van de G4-steden;
- Zo min mogelijk (administratieve)gedoe voor werkgevers; en
- De aan te bieden dienstverlening moet vanzelfsprekend passen binnen de financiële kaders van de gemeenten. Door de "forse" bezuinigen in het sociaal domein (ook op het Participatiebudget) is de financiële ruimte beperkt.

Definitie job coach

Een job coach begeleidt een persoon (werknemer) met een structurele functionele beperking gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De job coach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever. UWV heeft geen job coaches in dienst maar besteedt dit uit. Wanneer men bij UWV spreekt over een interne job coach dan heeft men het over een job coach in dienst bij de werkgever c.q. ingehuurd door de werkgever. Van een externe job coach spreekt men indien een job coach door de klant wordt ingehuurd bij een door UWV erkend job coachbedrijf.

Bij gemeenten kan het anders zijn. Er zijn namelijk gemeenten die eigen job coaches in dienst hebben. Deze job coaches worden aangeduid als "eigen job coaches". Een job coach in dienst bij de werkgever of ingehuurd door de werkgever wordt aangeduid met de term "interne job coach". En een job coach die ingehuurd wordt door de gemeente zelf wordt aangeduid met de term "externe job coach".

Doel job coaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning heeft ten doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 115).

Aan het einde van een geslaagde job coaching kan de werknemer zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn werkplek. Job coaching heeft tot doel om de werknemer te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken. De bedoeling is om mensen met beperkingen te ondersteunen bij het behouden van werk.

Kerntaken en verantwoordelijkheden (activiteiten)

Met betrekking tot de kerntaken en verantwoordelijkheden van de job coach wordt aansluiting gezocht bij de Beleidsregel Protocol Job coach UWV 2016. Dit protocol is op 27 januari 2016 (nr. 3306) in de Staatscourant gepubliceerd. Hieronder wordt een opsomming van doelen en activiteiten uit dit protocol gegeven.

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de klant	
	In het bedrijf
	In het team (directe collega's)
Structureren van het werk	
	Adviseren over inrichting werk
	Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de klant	
	Aanleren handelingen
	Trainen benodigde vaardigheden
	Aanleren sociale vaardigheden(bedrijfscultuur)
Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	
	Bij de klant
	Bij de werkgever
	Doorverwijsfunctie/inzet andere hulpstructuren
Begeleiden klant op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	
	In contact met collega's
	In contact met leidinggevende

	Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
	Bij interne voorlichting/cursussen
	Bij calamiteiten
Begeleiding van de klant in de thuissituatie voor zover werk gerelateerd (functie van de Jobcoach)	
	Als schakel tussen werk, klant en thuissituatie
	Stimuleren werkhervatting bij langdurige afwezigheid
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de klant zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen	
	Bij het aanleren van vaardigheden
	Bij calamiteiten en in conflict situaties
	Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
	Bij nieuwe situaties in het werk (reorganisatie, verandering van werkproces)
	Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de klant
Evaluatie en coördinatie	
	Evaluatie van de werkafspraken (tussen klant en werkgever)
	Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever
	Opstellen van verantwoordingsrapportage

NB

Het spreekt voor zich dat de taken en verantwoordelijkheden, zoals deze in bovenstaand tabel beschreven zijn, het volledige takenpakket van de job coach betreffen. Dat betekent uiteraard niet dat deze bij elke klant, waarvoor job coaching ingezet wordt, toegepast moeten worden. Dat is maatwerk en afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de klant en de werkgever en ter beoordeling door de job coach.

Doelgroep(en) waarvoor job coaching wordt ingezet

De gemeente kan job coaching inzetten voor onderstaande twee doelgroepen:

1. Doelgroep loonkostensubsidie: personen die niet in staat zijn het Wettelijk Minimumloon (WML) te verdienen en waarvoor, ter compensatie hiervan om hen aan het werk te krijgen op de reguliere arbeidsmarkt, loonkostensubsidie wordt ingezet. Het betreft hier de doelgroep van de garantiebanen én beschut werk;
2. Personen met een structurele functionele beperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van job coaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de SW-doelgroep.

Eisen aan kennis en kunde van de job coach

De Job coach heeft/is:

- een hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau;
- een opleidingsmodule voor job coach gevolgd; of
- in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot job coach (in company training).

De organisatie die de job coach levert onderschrijft tevens de visie en eindtermen voor job coachopleidingen versie 1.0 d.d. 12 april 2012 van de Beroepsvereniging Job coaches Nederland en verklaart schriftelijk dat de job coach hier aan voldoet.

Aan deze eisen dienen naast de externe job coaches ook de interne (van de werkgever) en eigen (in dienst bij gemeente) job coaches te voldoen.

HOOFDSTUK 9 PEP-POLIS

Praktijkervaringspolis

De re-integratieverordening kent verschillende instrumenten waarbij een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering activiteiten verricht. In de verordening worden de volgende vormen genoemd:

- Proefplaatsing (artikel 7)
- Werkstage (artikel 8)
- Sociale activering (artikel 9)
- Participatieplaats (artikel 12)

Maar daarnaast kan het ook gaan om het verrichten van een maatschappelijke inspanning op grond van de verordening tegenprestatie. Omdat er in deze gevallen geen sprake is van een formeel werknemerschap bij een werkgever, valt deze persoon niet altijd onder de verzekering van de werkgever. Om financiële problemen te voorkomen als er sprake is van het veroorzaken van schade met hieraan gekoppelde aansprakelijkheid wordt in dit artikel geregeld dat de gemeente voor deze situaties een verzekering afsluit.

HOOFDSTUK 10 INCIDENTELE LOONKOSTENSUBSIDIE

Algemeen

Dit onderdeel van de nadere regels van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal heeft tot doel om een incidentele loonkostensubsidie aan werkgevers te verstrekken indien zij uitkeringsgerechtigden in dienst nemen die al wat langer een uitkering ontvangt op basis van de Participatiewet of via de Werkloosheidswet. De werkloosheidsperiode van de belanghebbende voordat deze een uitkering op basis van de Participatiewet gaat ontvangen, telt mee voor de bepaling van het recht op de incidentele loonkostensubsidie. Doel is om hen tenminste werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

De huidige nadere regels incidentele loonkostensubsidie is zodanig van opzet dat deze ook voor mogelijke extra gelden in het kader van het ESF gebruikt zouden kunnen worden.

Juridisch kader

In de Algemene wet bestuursrecht staat dat subsidieverstrekking moet zijn gebaseerd op een wettelijk voorschrift. Deze eis komt voort uit de wens van de wetgever, dat de rechtszekerheid van de subsidieaanvrager en -ontvanger voldoende is gewaarborgd. Hiermee wordt tevens een doelmatige besteding van overheidsuitgaven nagestreefd.

Mogelijk onzorgvuldig of willekeurig handelen van het overheidsorgaan of nalatigheid van de subsidieontvanger is immers beter te toetsen aan de hand van een regeling dan aan de hand van een op zichzelf staand besluit van een bestuursorgaan.

Voor gemeenten betekent dit, dat de subsidieverstrekking moet zijn gebaseerd op een verordening van de raad (artikel 4:23 eerste lid Awb). Deze Algemene subsidieverordening gemeente Roosendaal, hierna te noemen ASV moet de essentiële elementen van het proces van subsidieverstrekking bevatten, zoals een omschrijving of aanduiding van de te subsidiëren activiteiten, de bevoegdheid tot het vaststellen van een subsidieplafond en de bijbehorende verdelingsmaatstaf.

Subsidieverstrekking op basis van alleen nadere regels is niet mogelijk vanwege het ontbreken van de wettelijke grondslag. Er is altijd een verordening nodig. De huidige ASV bevat alleen algemene regel omtrent subsidieverstrekking. Om die reden is een uitwerking in nadere regel van subsidieverlening op dit specifieke beleidsterrein noodzakelijk.

Voor zover onverkorte toepassing van de ASV een goede uitvoering van onderhavige subsidieregeling in de weg staat is ervoor gekozen om die specifieke artikelen van de ASV buiten werking te stellen. Dit is afzonderlijk in deze subsidieregeling vermeld.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 10.2 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

Vanuit het algemene doel van deze stimuleringsregeling om uitkeringsgerechtigden werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt, kan een werkgever alleen dan in aanmerking komen voor een incidentele loonkostensubsidie als er een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week gedurende tenminste 6 maanden wordt gesloten. Zeker voor zover het werkloze jongeren betreft is dit de minimaal noodzakelijk omvang van een arbeidsovereenkomst om duurzaam uit de uitkering te komen/blijven.

Om deze reden stimuleren we ook de uitbreiding van kleine baantjes naar een baan van minimaal 28 uur gedurende tenminste 6 maanden. Op die manier wordt ernaar gestreefd om werkgevers te stimuleren om werknemers een meer duurzame plek op de arbeidsmarkt te bieden.

Artikel 10.3 Indienen van een aanvraag

Op basis van opgedane ervaringen met eerdere incidentele loonkostensubsidieregelingen is de keuze gemaakt om bij de aanvraag te volstaan met een volledig ingevuld aanvraagformulier, waarbij nog geen feitelijke bewijsstukken behoeven te worden overgelegd. Op deze wijze kunnen werkgevers het sluiten van de arbeidsovereenkomst direct laten samenhangen met het toekennen van een incidentele loonkostensubsidie.

Vooralsnog is er maar een beperkt bedrag beschikbaar voor deze stimuleringsmaatregel (zie de bijlage bij deze nadere regels). Om die reden worden de aanvragen in volgorde van binnenkomst per dag in

behandeling genomen. Indien het subsidieplafond voortijdig bereikt wordt, bestaat daarmee de mogelijkheid om de overige aanvragen af te wijzen op grond van het bereiken van het subsidieplafond (artikel 4:25 van de Algemene wet bestuursrecht).

Artikel 10.4 Weigeringsgronden

Voor de duidelijkheid is in dit artikel zoveel mogelijk aansluiting gezocht op de bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht en artikel 16 in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal.

Tevens zijn deze weigeringsgronden opgenomen om de beperkt beschikbare re-integratiegelden evenwichtig te verdelen binnen de te onderscheiden doelgroepen.

Artikel 10.6 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Voor zover subsidie wordt verleend, dient deze ook feitelijk vastgesteld te worden. Het huidige systeem van de ASV geeft aan dat subsidies van maximaal € 5.000,- direct bij verlening worden vastgesteld. Met de bepalingen in dit artikel wordt hiervan bewust afgeweken.

Aan de werkgever wordt de mogelijkheid geboden om op zeer eenvoudige wijze een aanvraag in te dienen maar de verantwoording van de door de gemeente ontvangen participatiegelden vereisen diverse verplichtingen.

Door de subsidie bij feitelijke uitbetaling tevens vast te stellen wordt enerzijds een eenvoudige werkwijze gerealiseerd en wordt anderzijds voldaan aan de verantwoordingsverplichtingen van de gemeente aan het Rijk.

Artikel 10.7 Vaststelling en terugvordering incidentele loonkostensubsidie

Met deze bepalingen wordt de hoogte van de te betalen incidentele loonkostensubsidie steeds afgestemd op de feitelijk gewerkte uren. Daarmee wordt het doel van de regeling optimaal gerealiseerd

HOOFDSTUK 11 STRUCTURELE LOONKOSTENSUBSIDIE

Algemeen

In artikel 10c. van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort:

- a. schriftelijke aanvraag of;
- b. ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- a. personen die algemene bijstand ontvangen;
- b. personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- c. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- d. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- e. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c. van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62).

De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het (bruto) WML (met vakantietoeslag) en de vastgestelde loonwaarde (bruto) met een toepasselijke pro rata vakantietoeslag. Dit is vastgelegd in artikel 10d, lid 4, P-wet. Hierin staat dat de loonkostensubsidie het verschil is tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag. De loonkostensubsidie is ten hoogste 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een vergoeding voor werkgeverslasten. De loonkostensubsidie en het daaraan gestelde maximum worden

vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. De vergoeding voor werkgeverslasten is 23% van de loonkosten (2015) waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Voor de bepaling van de loonkostensubsidie is dus ook de hoogte van de loonwaarde van belang. In de Participatiewet is het begrip loonwaarde gedefinieerd in artikel 6, lid 1, sub g. Loonwaarde wordt hier omschreven als een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Om het "rechtens geldende loon" vast te stellen moeten alle loonbestanddelen meegeteld worden die de werknemer rechtens toekomen. Dus als een cao op betrokkene van toepassing is waarin een bepaald loon wordt vastgelegd met daarnaast bepaalde emolumenten/toeslagen, zoals bijvoorbeeld een 13e maand, en die extra's horen bij de functie van betrokkene en komen ook andere werknemers in die functie toe, dan is de werkgever op grond van de Wet op de cao verplicht om die ook aan een werknemer die met loonkostensubsidie aan de slag gaat te betalen. Dat is zijn rechtens geldende loon. Als in de cao bijvoorbeeld een toeslag wordt toegekend voor werkzaamheden die deze werknemer niet verricht (bijvoorbeeld werkzaamheden op bepaalde tijdstippen zoals in geval van onregelmatige diensten) dan hoeft een dergelijke toeslag naar het oordeel van het ministerie niet te worden meegenomen in het rechtens geldende loon.

Voor de loonkosten boven het wettelijk minimumloon ontvangt de werkgever geen loonkostensubsidie. Die kosten moet de werkgever zelf dragen.

Artikel 11.1 Voorselectie doelgroep structurele loonkostensubsidie

De doelgroep loonkostensubsidie kent diverse criteria welke allen zijn opgenomen in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Onder hen vallen ook de mensen die in aanmerking komen voor de participatievoorziening beschut werken.

De structurele loonkostensubsidie kan uitsluitend worden ingezet als is vastgesteld dat de persoon in kwestie behoort tot deze doelgroep loonkostensubsidie, zijnde mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60). Van te voren is lang niet altijd duidelijk of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het is daarom belangrijk dat een voorselectie wordt gemaakt om in te kunnen schatten of iemand er wel of niet toe behoort. Daartoe kan binnen de gebruikelijke werkwijze van het Werkplein Hart van West-Brabant groep een algemene voorziening worden aangeboden om deze eerste diagnose te stellen.

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

Binnen de regio West-Brabant is gekozen voor de toepassing van twee loonwaardenmethoden, zijnde de UWV methodiek en Talent 6, om met beide methodes ervaring op te doen. Uitgangspunt daarbij is wel dat indien er binnen het bedrijf waar de kandidaat geplaatst wordt reeds bij een andere werknemer gebruik is gemaakt van een bepaalde loonwaarde systematiek steeds dezelfde systematiek gebruikt wordt.

Binnen de SW bedrijven van de regio West-Brabant zijn mensen opgeleid om de methode Talent 6 toe te passen bij de loonwaardebepaling.

Artikel 11.2 lid 3

Voor zover de arbeidsovereenkomst een detachingsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst. In het geval het werk bij de inlener komt te vervallen dient er een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn.

Indien er geen sprake is van een vaste arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld min-max) wordt bij het bepalen van de hoogte van de loonkostensubsidie uitgegaan van het minimale vaste aantal uren.

Artikel 11.3 Indienen van een aanvraag

Een structurele loonkostensubsidie wordt niet aan de uitgestroomde uitkeringsgerechtigde maar aan een werkgever toegekend. Dit betreft een persoon die daarvoor nog niet bekend was bij de gemeente. Om tot uitbetaling van de subsidie te kunnen overgaan zijn diverse gegevens van de werkgever nodig, die nog niet voorhanden zijn. Om die reden is ervoor gekozen om voor de aanvraag een aanvraagformulier te gebruiken.

HOOFDSTUK 12 WERKPLEKAANPASSING

Vanwege de harmonisatie van de werkgeversinstrumenten wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de voorwaarden waaronder voorzieningen door het UWV worden aangeboden. Voor zover het voorzieningen betreft die normaliter door zorgverzekeraars worden vergoed kunnen deze niet via het participatiebudget vergoed worden. Ook kan geen vergoeding verleend worden voor een zogenaamd starterskrediet t.b.v. de begeleiding voor en na de start als zelfstandige.

M.b.t. de vervoersvoorzieningen hanteert het UWV verschillende categorieën waarbij met name de vergoeding voor de aanpassing aan fiets of auto gekoppeld is aan enkele aanvullende voorwaarden. Het gebruik van een eigen of bruikleenauto wordt niet vergoed. Voor zover sprake is van een medische noodzaak kan gebruik gemaakt worden van de deel taxi vergoeding zoals opgenomen in artikel 13.2. lid 4 van deze nadere regels. Daarnaast mag van een werkgever ook verwacht worden dat hij een bijdrage levert in de gebruikelijke vervoerskosten m.b.t. het woon-werkverkeer. Binnen de Wet Maatschappelijke Ondersteuning en de verordening WMO 2015 zijn bepalingen opgenomen m.b.t. de hulp bij het zich lokaal verplaatsen per vervoermiddel en richtlijnen voor vervoersvoorzieningen. Deze maatwerkvoorzieningen richten zich op versterking van de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie maar niet specifiek op deelname aan de arbeidsmarkt. Voor zover er via de WMO al een vergoeding is verstrekt, geldt deze vergoeding als voorliggende voorziening. Voorkomen moet worden dat er bijvoorbeeld t.b.v. de aanpassing van een eigen vervoermiddel een beroep wordt gedaan op twee verschillende geldstromen.

Bij meeneembare voorzieningen kan aan het volgende gedacht worden:

- Computervoorzieningen: blinden/slechtzienden, motorische handicap
- Hulpmiddelen bijv. brailleleesregel
- Orthopedische werkschoenen
- Aangepast meubilair voor de werkplek

Deze kosten kunnen vergoed worden tegen de werkelijke kosten. Daarbij dient wel steeds overleg gevoerd te worden met de werkgever over de mate waarin hij ook een bijdrage kan leveren. Als het bijvoorbeeld gebruikelijk is dat er veiligheidsschoenen gedragen worden op de werkplek, ligt het voor de hand dat alleen de meerkosten van orthopedische veiligheidsschoenen worden vergoed.

Intermediaire diensten richten zich op het bevorderen van lichaamsfuncties of waarnemingsvaardigheden. We denken dan bijvoorbeeld aan een doventolk of voorleeshulp. De VNG is namens alle gemeenten opdrachtgever voor het uitvoeren van de tolkvoorziening. Hiervoor geeft zij opdracht aan het UWV. UWV vergoedt de uren tot maximaal 15% van de werktijd van de klant. In het geval van een opleiding voor het werk, reorganisatie of start van een nieuwe functie kan dit tijdelijk meer zijn. De bepaling van dit meer is maatwerk. De ondersteuning wordt daarbij op afroep ingezet.

Werkplekaanpassingen bij werkgever betreffen niet-meeneembare aanpassingen aan de werkplek of het bedrijf zoals bijvoorbeeld een aangepast toilet of traplift. Voor de inzet van deze voorzieningen worden ook aanvullende voorwaarden gehanteerd.

HOOFDSTUK 13 OVERIGE VERGOEDINGEN

Artikel 13.1 Kosten werkaanvaarding

Deze kosten worden alleen dan vergoed als een persoon t.b.v. zijn werkaanvaarding extra kosten moet maken ter verkrijging van werk of zijn start als zelfstandige.

Artikel 13.2 Reiskosten

Reiskosten worden alleen vergoed aan mensen die ten behoeve van hun re-integratietraject meer dan tien kilometer moeten reizen. Voor zover de reisafstand minder dan 10 kilometer is, wordt in zijn algemeen gesteld dat mensen per fiets hun locatie kunnen bereiken.

Een uitzondering hierop vormt de groep mensen die vanwege medische redenen geen gebruik kunnen maken van de fiets of het openbaar vervoer en aangewezen zijn op het gebruik van de deeltaxi. Hiervoor worden de werkelijke kosten vergoed

Artikel 13.3 Kinderopvang

Kosten voor kinderopvang worden alleen vergoed zolang er geen beroep gedaan kan worden op andere wetten en regelingen en voor zover het noodzakelijk is in verband met de uitvoering van het re-integratietraject.

Mensen die niet-uitkeringsgerechtigd zijn, kunnen geen aanspraak maken op de vergoeding van de kosten van kinderopvang. Van hen mag verwacht worden dat zij zelf voorzieningen inzake de kinderopvang getroffen hebben voordat zij toetreden tot de arbeidsmarkt.

HOOFDSTUK 14 OVERIGE RE-INTEGRATIEVOORZIENINGEN

Artikel 14.1 Re- integratiepraktijkovereenkomst

De RPO is een vorm van werkervaringsovereenkomst, maar geen arbeidsovereenkomst, tussen de gemeente, uitzendbureau en de werkzoekende. Door deze overeenkomst kan werkervaring opgedaan worden bij een reguliere werkgever. De kandidaat krijgt geen uitkering of loon op wettelijk minimumloon, maar via het uitzendbureau een vergoeding ten hoogste van het uitkeringsniveau.

De RPO kosten bestaan uit "loonkosten + sociale afdrachten" en de "uitvoeringskosten". De loonkosten kunnen BTW vrij aan de gemeente gefactureerd worden als deze middels loonkostensubsidie aan het uitzendbureau betaald worden. Loonkostensubsidie is namelijk vrijgesteld van BTW plicht. Over de uitvoeringskosten zijn gemeente wel BTW verschuldigd.

Artikel 14.2 Overige re-integratievoorzieningen

Een re-integratietraject blijft maatwerk. Dit artikel is opgenomen voor het geval dat de kosten van re-integratie noodzakelijk worden geacht om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden en geen van de genoemde instrumenten van toepassing is.