



Besluit Re-integratie gemeente Renswoude 2022

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Renswoude;

Overwegende dat

dat het wenselijk is nadere regels te stellen over de wijze waarop het college uitvoering geeft aan hoofdstuk 4.1 van de Integrale verordening sociaal domein gemeente Renswoude.

Gelet op

- de Algemene wet bestuursrecht (Awb);
- de Participatiewet;
- de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW);
- de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- paragraaf 4.1 van de Integrale verordening sociaal domein gemeente Renswoude (Verordening);

Besluit

vast te stellen het **Besluit Re-integratie gemeente Renswoude 2022 (Besluit Re-integratie Renswoude)**

Artikel 1 Scholing

Het college betreft bij de beoordeling of een in artikel 7 van de Verordening bedoeld scholingstraject wordt aangeboden ook:

Indien van toepassing, het oordeel van degene in wiens opdracht de belanghebbende de werkzaamheden uitvoert:

- a. de scholingswens van de belanghebbende; en
- b. de capaciteiten van de belanghebbende.

Artikel 2 Persoonlijke ondersteuning

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning, als bedoeld in artikel 11 van de Verordening, aanbieden aan de belanghebbende in de vorm van jobcoaching op de werkplek.
2. Jobcoaching kan ook tot doel hebben de werkgever te leren de persoon uit de doelgroep te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken.
3. Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt minimaal iedere 12 maanden of voortzetting wenselijk is.
4. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de proefplaatsing, de arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats met een maximum van 3 jaar.
5. Indien de belanghebbende als bedoeld in lid 1 vanwege in de persoon gelegen factoren langdurig aangewezen is op jobcoaching, kan een jobcoach, in afwijking van het voorgaande lid, langer worden ingezet.
6. Het college betreft de persoon en de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach.
7. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig wil uitvoeren dan wordt voor de aanvraag en de verantwoording gebruik gemaakt van de door het college beschikbaar gestelde formulieren.
8. Het college kan naar aanleiding van de aanvraag besluiten dat jobcoaching door de werkgever zelf plaatsvindt als de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd door:
 - a. een collega medewerker die:
 - i. een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
 - ii. minimaal zes maanden aantoonbare ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
 - iii. aantoonbare ervaring heeft met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en,
 - iv. is vrijgesteld voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.
 - b. een jobcoach in dienst bij de werkgever die:
 - i. ten minste hbo werk- en denkniveau heeft; en,
 - ii. een opleiding tot jobcoach heeft gevolgd waarvoor een certificaat is behaald.
 - c. een jobcoach ingehuurd door de werkgever die:
 - i. werkzaam is voor een jobcoachorganisatie waar de gemeente een contract mee heeft gesloten;
 - ii. erkend is door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'; of,

- iii. een hbo werk- en denkniveau heeft en een opleiding tot jobcoach heeft waarvoor een certificaat is behaald.
9. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert dan komt de werkgever voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking die is gebaseerd op de bedragen zoals vastgelegd in de "Normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.) van het UWV.

Artikel 3 Participatievoorziening Beschut werk

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college de voorziening Beschut Werk aanbieden als hij nog niet in staat is regulier of begeleid te werken.
2. De voorziening Beschut Werk wordt aangeboden na positieve indicatie van het UWV dat betrokkene is aangewezen op deze voorziening en alleen als vanuit het belang tot arbeidsparticipatie een beschutte werkplek meerwaarde biedt.
3. Het college kan, als er plekken in dit kader beschikbaar zijn, kandidaten voordragen voor deze voorziening, rekening houdend met het bepaalde in artikel 9 van de Verordening en artikel 10b van de Pw.

Artikel 4 Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening

1. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.
2. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:
 - a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker loonkostensubsidie heeft ontvangen, met uitzondering van de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is;
 - b. de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed of er sprake is van verdringing;
 - c. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

Artikel 5 Niet-uitkeringsgerechtigden

1. Het college kan aan niet-uitkeringsgerechtigden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt re-integratievoorzieningen aanbieden.
2. De re-integratievoorzieningen die kunnen worden aangeboden zijn bij voorkeur groepsgerichte activiteiten en begeleiding door gespreksvoerders of andere ambtenaren.
3. Bij het aanbieden van re-integratievoorzieningen anders dan bedoeld in lid 2 wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en de kosten van de in te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.

Artikel 6 Premie bij uitstroom naar betaald werk

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid. Om voor een uitstroompremie in aanmerking te komen moet in ieder geval aan het volgende worden voldaan:
 - a. belanghebbende is een uitkeringsgerechtigde van de gemeente Renswoude van 27 jaar of ouder;
 - b. belanghebbende was langdurig werkloos;
 - c. belanghebbende is gestart met betaald werk of met zelfstandige arbeid, waardoor hij niet langer is aangewezen op een uitkering;
 - d. belanghebbende heeft na uitstroom naar werk minimaal 9 maanden geen beroep gedaan op een uitkering en is na 9 maanden aan het werk.
 - e. Voor uitkering van het tweede deel van de premie (zie lid 3) geldt dat na de eerste aanvraag de belanghebbende minimaal 18 maanden geen beroep heeft gedaan op de uitkering en 18 maanden na indiensttreding nog aan het werk is.
2. De uitstroompremie kan worden aangevraagd door belanghebbende vanaf de negende maand tot 1 jaar na de indiensttreding via het aanvraagformulier 'uitstroompremie'.
3. De hoogte van de uitstroompremie bedraagt bij een volledige uitstroom uit de uitkering maximaal € 1500,00 waarbij geldt dat deze gefaseerd wordt vastgesteld:
 - a. over de eerste periode, van 9 maanden tot 18 maanden na uitstroom: € 750,00;
 - b. over de volgende periode, van 18 maanden of langer na uitstroom nogmaals: € 750,00.
4. Uitbetaling van de premie vindt plaats wanneer belanghebbende aan de voorwaarden van lid 1 voldoet.
5. De uitstroompremie kan, vanaf datum uitstroom en indien de persoon langdurig werkloos is geweest, slechts eenmaal per 4 jaar aan dezelfde persoon worden toegekend.

Artikel 7 Overige vergoedingen

Voor de hieronder genoemde noodzakelijke kosten van re-integratie en plaatsing op arbeid kunnen éénmalig vergoedingen "om niet" worden verstrekt aan werkgever of klant tot een maximum van 1500 euro. Het gaat hierbij onder meer om de volgende kosten:

- a. kosten voor werkkleding;
- b. reiskosten;
- c. studiekosten.

Artikel 8 Vrijlating van inkomsten

1. Om voor een vrijlating van inkomsten als bedoeld in artikel 31 lid 2 sub n Pw in aanmerking te komen, moet er in ieder geval sprake zijn van:
 - a. de door belanghebbende te verrichten arbeid is door een rapportage vastgesteld dat deze een bijdrage levert aan de arbeidsinschakeling van belanghebbende;
 - b. de belanghebbende ontvangt inkomsten uit arbeid, waarbij de werkzaamheden na de ingangsdatum van de uitkering zijn begonnen; en
 - c. de inkomsten uit arbeid zijn in een periode van vier opeenvolgende weken verdiend. Indien het in het voordeel is van belanghebbende kan ervoor gekozen worden om de periode van vier opeenvolgende weken in te laten gaan vanaf de eerste van de maand volgend op de in diensttreding.
2. Aan het voorschrift opgenomen in lid 1 sub c hoeft slechts één keer te worden voldaan. Als deze periode van vier opeenvolgende weken is bereikt, begint de periode van inkomstenvrijlating met terugwerkende kracht ingaande de datum van aanvang van bedoelde vier weken.
3. De inkomstenvrijlating wordt achteraf vastgesteld en toegekend door het college.

Artikel 9 Individuele studietoeslag

1. De hoogte van de toeslag wordt gelijkgesteld met het de normen die zijn opgenomen in het wetsvoorstel Breed offensief. Het bedraagt € 300,- per maand voor studenten van 21 jaar en ouder. Voor studenten jonger dan 21 jaar hanteren we toepasselijk jeugd-minimumloon een lager bedrag.
2. De toeslag wordt betaald in twaalf gelijke maandelijkse termijnen. De bedragen worden afgerond op hele euro's.
3. De individuele studietoeslag wordt verstrekt in de vorm van periodieke bijzondere bijstand.
4. Er wordt geen individuele studietoeslag toegekend als er sprake is van een gezamenlijke huishouding en de inkomsten en vermogen de norm overschrijden.

Artikel 10 Intrekking oude regeling

Het Besluit ter uitvoering van de Re-integratieverordening Participatiewet Renswoude 2015, wordt ingetrokken.

Artikel 11 Inwerkingtreding

Dit Besluit treedt in werking op de dag na de bekendmaking.

Artikel 12 Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald als: Besluit Re-integratie Renswoude 2022.

Vastgesteld in de vergadering van 16 november 2021

Hoogachtend,

burgemeester en wethouders van Renswoude,

*de secretaris
E.J. Jansonius,*

*de burgemeester
P. Doornenbal-van der Vlist,*

Toelichting

Artikel 1 Scholing

In beginsel wordt enkel scholing ingezet die opleidt naar beroepssectoren waarin gelijk werk gevonden kan worden of in een zogenaamd duaal traject waarbij de ontwikkeling op de (lokale) arbeidsmarkt

mede bepalend is. Bij de inzet van scholing wordt gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en de duur ervan. Gekozen wordt voor die scholing die het snelst leidt tot het beoogde doel. Daarbij wordt wel rekening gehouden met de wensen en capaciteiten van de belanghebbenden. Verricht de belanghebbende additionele werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 10a van de Pw, dan wordt het oordeel van de werkgever ook betrokken bij de keuze van het scholingsaanbod.

Artikel 2 Persoonlijke ondersteuning

Bij de inzet van de jobcoachvoorziening is de begeleiding van een werknemer bij reguliere plaatsingen en plaatsingen op de baanafpraak, de verantwoordelijkheid van de werkgever. Doel is om te bereiken dat de werknemer zonder deze begeleiding zelfstandig zijn taken bij de werkgever kan uitvoeren. De gemeente zorgt zelf voor het beschikbaar zijn van de jobcoachvoorziening, ter ondersteuning van de geïntegreerde uitvoering van de Pw (brede doelgroep), maar met name voor de doelgroep van de garantiebannen. De jobcoachvoorziening wordt ingezet als maatwerk, waarbij tussen de werkgever en de gemeente in een concrete plaatsing afspraken worden gemaakt. De gemeente baseert zich bij het bepalen van de omvang en kosten van de begeleiding - van zowel de externe jobcoach als de vergoeding aan de werkgever- op regionale afspraken.

Persoonlijke begeleiding is in eerste instantie gericht op de ondersteuning van de medewerker. Dat betekent dat de medewerker actief betrokken wordt bij de wijze waarop de ondersteuning wordt vormgegeven en- binnen de kaders – aangesloten wordt bij de wensen van de medewerker.

In artikel 2 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot 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. Jobcoaching is dan ook meer dan een collega die iemand inwerkt of die als vraagbaak functioneert tijdens de eerste inwerkperiode.

Voor wat betreft het aantal in te zetten begeleidingsuren bij externe jobcoaching (jobcoach ter beschikking gesteld door de gemeente) en de hoogte van de vergoeding interne jobcoaching (werkgever begeleidt zelf de medewerker en ontvangt hiervoor van de gemeente een vergoeding) wordt aangesloten bij de vergoedingensystematiek van het UWV, "Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016" (e.v.) en de "Normsbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.).

De werkgever kan op basis van lid 8 verzoeken om zelf zorg te mogen dragen voor de begeleiding van belanghebbende en in aanmerking te komen voor een vergoeding "interne jobcoaching". Teneinde de kwaliteit van de begeleiding te bewaken zijn kwaliteitseisen gesteld, afhankelijk van de wijze waarop de werkgever de begeleiding vorm wil geven. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de eisen die gesteld worden aan een collega die in dienst is bij de werkgever en belanghebbende inwerkt, de professionele jobcoach in dienst bij de werkgever en de jobcoach die ingehuurd wordt door de werkgever. Van de collega wordt in ieder geval verwacht dat hij voldoende ervaring heeft en het is wenselijk dat de collega een training heeft gevolgd zoals bijvoorbeeld de Harrie-training of de Mentorwijs training. Van een professionele jobcoach worden daarentegen hogere eisen gesteld. De ondersteuningsbehoefte van belanghebbende zal uiteindelijk bepalen of een professionele jobcoach noodzakelijk is.

Artikel 3 Beschut Werk

De voorziening Beschut Werk kan worden ingekocht bij IW4, die zorgt voor een werkplek en begeleiding op de werkplek. Het is een voorziening die zoveel mogelijk gericht is op arbeidsparticipatie en zoveel mogelijk een reguliere werkplek benadert. Alle andere voorzieningen gericht op arbeidsparticipatie kunnen als voorliggend worden beschouwd.

Artikel 4 Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening

Het inzetten van gesubsidieerde arbeid als re-integratie instrument blijft ook in de Pw en de IOAW/IOAZ mogelijk. Een dergelijke subsidie wordt aangeboden voor maximaal één jaar. De hoogte van de subsidie is op basis van regionale afspraken gemaximeerd op 50% van de loonkosten. Deze re-integratievoorziening dient met terughoudendheid te worden ingezet om oneerlijke concurrentie te voorkomen. Daarom is de toepassing beperkt werknemers die een bijstandsuitkering ontvangen van de gemeente.

De loonkostensubsidie als re-integratievoorziening dient te worden onderscheiden van de loonkostensubsidie voor de doelgroep met een langdurige arbeidsbeperking en structureel verminderde loonwaarde. Voor deze laatste doelgroep is een wettelijk vastgesteld kader van toepassing en kiest het college in regionaal verband voor een landelijk gevalideerde werkwijze.

De hoogte van de subsidie is mede afhankelijk van de capaciteiten van betrokkene in relatie tot de werkzaamheden die hij/zij zal gaan verrichten. De klantmanager en/of accountmanager van de gemeente zal op basis van het profiel van de cliënt, de plaats op de participatieladder en een analyse van de functie een inschatting maken van de hoogte van de subsidie. Indien de potentiële werkgever een afwijkend beeld heeft kan een toets door een onafhankelijke derde partij worden ingezet.

De werkgever biedt een dienstverband voor minimaal een half jaar. In de hoogte van de toegekende subsidie wordt rekening gehouden met de duur van het contract, om zo een langere arbeidsovereenkomst te stimuleren. Op deze wijze wordt ook gestimuleerd dat de cliënt, indien er geen contractverlenging wordt geboden, aanspraak kan maken op een (kortdurende) WW-uitkering na afloop van het dienstverband.

Er wordt geen proeftijd afgesproken als er reeds een leerwerkstage of proefplaatsing heeft plaatsgevonden; de werkgever heeft de cliënt immers in die periode kunnen beoordelen op capaciteiten en kwaliteiten.

Voor wat betreft het begrip loonkosten wordt uitgegaan van het brutoloon inclusief werkgeverslasten. Dit sluit aan bij de vergoedingensystematiek voor mensen met een arbeidsbeperking en voorkomt onduidelijkheden in de uitvoering. Daarnaast wordt zo voorkomen dat werkgevers te maken krijgen met verschillende berekeningen als zij bijvoorbeeld zowel iemand met een arbeidsbeperking als iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen.

Artikel 8 Vrijlating van inkomsten

Het college kan o.a. besluiten tot vrijlating van inkomsten uit arbeid, indien iemand op grond van een objectief medisch vastgesteld rechtstreeks gevolg van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling niet een volle werkweek kan werken. Aangezien dit in de Pw is bepaald in artikel 31, lid 2 sub z. hoeft dit niet in een beleidsregel nader uitgewerkt te worden.

Artikel 9 Individuele studietoeslag

De hoogte van de toeslag wordt gelijkgesteld met het de normen die zijn opgenomen in het wetsvoorstel Breed offensief. Het bedraagt € 300,- per maand voor studenten van 21 jaar en ouder. Voor studenten jonger dan 21 jaar hanteren we toepasselijk jeugd-minimumloon een lager bedrag, uiteengezet in onderstaande tabel.

<i>Leeftijd in jaren</i>	<i>Verhouding jeugd WML tov regulier WML</i>	<i>Netto bedragen studietoeslag per maand</i>
21 jaar en ouder	100%	€ 300,-
20 jaar	80%	€ 240,-
19 jaar	60%	€ 180,-
18 jaar	50%	€ 150,-