

Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2023

Het college van burgemeester en wethouders van Rijssen-Holten;

- gelet op artikel 4 lid 2 van de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2023;

besluit:

- Het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2023 vaststellen, onder gelijktijdige intrekking van het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2019.
- Het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2023 in werking laten treden met ingang van de dag volgende op die van haar bekendmaking en terug laten werken tot 1 juli 2023.

Begripsomschrijvingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- Anw-er: een persoon met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet die als werkloze werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV;
- Beschutte baan: een dienstbetrekking overeenkomstig de participatievoorziening beschut werk volgens artikel 10b van de wet;
- Dienstbetrekking: arbeidsrelatie die is gebaseerd op een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer;
- Doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in de wet, artikel 7, eerste lid, onderdeel a, of personen zoals beschreven in artikel 10d, lid 2 van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid dan wel daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, dan wel het minimum-uurloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- Geïndiceerde: een inwoner uit de gemeente Rijssen-Holten die volgens een indicatiebeschikking van het UWV uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft;
- Geïndiceerde jongere: persoon die ten tijde van de indicatiebeschikking nog geen 27 jaar is.
- Inkomstenvrijlating: de inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet, artikel 31, lid 2, aanhef en onder n, artikel 8, lid 2 IOAW en artikel 8, lid 3 IOAZ;
- Inkomstenvrijlating alleenstaande ouders: de inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet artikelen 31, lid 2, aanhef en onder r, artikel 8, lid 5 IOAW en artikel 8, lid 9 IOAZ;
- Inkomstenvrijlating structureel medisch uren beperkt: de inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet artikel 31, lid 2, aanhef en onder y;
- Inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie: de inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet artikel 31, lid 2, aanhef en onder z;
- Loonwaarde bepaling: het verkrijgen van inzicht in de competenties en het functioneren van een werknemer;
- Niet-uitkeringsgerechtigde: persoon als bedoeld in de wet, artikel 6, eerste lid onder a;
- Praktijkonderwijs: het onderwijs, bedoeld in artikel 10f, lid 1, van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- Re-integratie voorzieningen: voorzieningen gericht op regulier werk als bedoeld in de verordening;
- Statushouders: personen die op grond van de nieuwe Wet inburgering (NWI) een vergunning tot verblijf hebben ontvangen en op basis daarvan een door de gemeente aangeboden inburgeringstraject moeten volgen;
- Uitkeringsgerechtigde: persoon die uitkering ontvangt op grond van de wet, de IOAW of de IOAZ;
- Uitvoeringsorganisatie: privaatrechtelijke rechtspersoon die door het college is aangewezen ten behoeve van de uitvoering van het werkgeverschap voor de beschutte banen;
- Verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, aanhef en onder aa van de wet;
- Verordening: de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2023;

- t. Voortgezet speciaal onderwijs: het onderwijs dat wordt gegeven op een school of instelling waaraan voortgezet speciaal onderwijs als bedoeld in de Wet op de expertisecentra wordt verzorgd;
- u. Wachtlijst: overzicht van de door het UWV geïndiceerde ingezetenen die, geen beschutte dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden;
- v. Wet: de Participatiewet.

Beperkingen

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

1. Het college kan aan anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden re-integratie voorzieningen aanbieden om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken.
2. De re-integratie voorzieningen die kunnen worden aangeboden zijn bij voorkeur:
 - groepsgerichte activiteiten en begeleiding;
 - ondersteuning bij het vinden van een werkstage, proefplaatsing of regulier werk.
3. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen anders dan bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en kosten van de in te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.
4. De beperkingen als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het praktijk-, voortgezet speciaal- of entree onderwijs.
5. Een re-integratie voorziening moet worden aangevraagd bij het college. Voor het aanvragen dient de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.
6. Met de anw-er of niet uitkeringsgerechtigde die een re-integratievoorziening krijgt aangeboden wordt een trajectovereenkomst afgesloten waarin de rechten en verplichtingen over en weer zijn weergegeven.

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

1. Het college verlangt van de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde van 27 jaar en ouder een bijdrage in de kosten van de voorziening als dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van dit uitvoeringsbesluit.
2. De eigen bijdrage van de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde van 27 jaar en ouder is een bedrag ter hoogte van een percentage van 10% van het netto jaarinkomen voor het gedeelte waarmee het inkomen de 110% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Terugvordering

1. Als de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde die gebruik maakt van een voorziening, de verplichtingen zoals genoemd in de afgesloten trajectovereenkomst verwijtbaar niet of onvoldoende nakomt, kan het college het door haar gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen.
2. Geen terugvordering vindt plaats als:
 - a. alle verwijtbaarheid ontbreekt,
 - b. door de gemeente geen actie ondernomen wordt de anw-er of nigger te houden aan zijn trajectverplichtingen.
3. Kosten van de voorziening voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen kunnen te allen tijde geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd.
4. Het college stelt de hoogte van het terugvorderingsbedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie.
5. Het college verhaalt de kosten van invordering op belanghebbende.

Algemene voorzieningen

Artikel 5 Arbeidsdeskundig onderzoek

1. Het college kan voorafgaand aan een re-integratietraject een onderzoek (laten) doen naar de belastbaarheid van de belanghebbende ten aanzien van het verrichten van werkzaamheden.
2. Een arbeidsdeskundig onderzoek kan bestaan uit:
 - a. medisch onderzoek
 - b. psychodiagnostisch onderzoek

Artikel 6 Loonkostensubsidie

1. Loonkostensubsidie aan werkgevers is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen die worden vervuld door personen waarvan is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.

2. Het college bepaalt de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld.
3. Lid 2 is niet van toepassing als het college ten behoeve van arbeidsplaatsen gedurende de eerste zes maanden gebruik maakt van de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie volgens artikel 10d, vijfde lid van de wet toe te kennen.
4. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantietoeslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag.
5. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 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 bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.
6. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, als de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
7. De loonkostensubsidie moet worden aangevraagd uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst. Voor het aanvragen van de loonkostensubsidie dient de werkgever gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.
8. Het college stelt de loonkostensubsidie telkens na afloop van het kalenderjaar of overeengekomen periode vast op basis van de door het college te bepalen en door de werkgever aan te leveren documenten.
9. Het college kan voorschotten verstrekken na overlegging van een kopie van de eerste originele loonstrook.
10. De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden.
11. Het college kan onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie van de werkgever terug- en invorderen volgens artikel 4:57 Awb.

Artikel 7 Jobcoaching

1. Job coaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van inzet jobcoaching vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.
3. Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
 - b. Er moet sprake zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de werkstage of proefplaatsing;
 - c. De ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.
4. De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning wordt ieder half jaar herbeoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan de ondersteuning steeds met een halfjaar verlengd worden tot maximaal 2 jaar in totaal. Een verlenging van deze ondersteuning na 2 jaar kan uitsluitend plaatsvinden op aanvraag, tot maximaal totaal 3 jaar. Ook dan zal de noodzaak beoordeeld worden. De mate van begeleiding wordt bepaald door de arbeidsdeskundige. Deze beoordeelt aldus de noodzaak, de duur en de omvang van de betreffende voorziening.
5. Jobcoaching kan geregeld worden door de gemeente of door de werkgever.
6. Toekenning van de voorziening jobcoaching, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor dient gebruik te worden gemaakt van het aanvraagformulier dat door het college is vastgesteld.
7. Het college besluit, op advies en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat de noodzakelijke ureninvestering is. Afhankelijk van ondersteuningsbehoefte van de werknemer wordt daarbij uitgegaan van de begeleidingsregimes licht, midden of intensief.
8. Het totaalbedrag per regime is gemaximeerd tot het bedrag zoals vermeld in de tabel¹ hieronder.

Tarief jobcoaching begeleidingsregimes	Proefplaatsing max. 3 maanden	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar	Optioneel 5 ^{de} ½ jaar	Optioneel 6 ^{de} ½ jaar
Licht	€ 578,35	€ 1.561,53	€ 1.561,53	€ 809,69	€ 809,69	€ 809,69	€ 809,69

1) Dit zijn de jobcoach tarieven per 1 januari 2023

Midden	€ 694,01	€ 2.660,39	€ 2.660,39	€ 1.330,20	€ 1.330,20	€ 809,69	€ 809,69
Intensief	€ 925,35	€ 3.932,75	€ 3.932,75	€ 1.966,38	€ 1.966,38	€ 1.561,53	€ 1.561,53

Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld. De totaalbedragen zijn gelijk aan de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV.

Artikel 8 Interne werkbegeleiding

1. Interne werkbegeleiding kan worden ingezet voor personen die behoren tot de volgende doelgroepen:
 - a. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt al dan niet met psychische beperking en/of gedragsproblematiek, verstandelijke beperking, lichamelijke beperking/chronische ziekte.
 - b. Personen die behoren tot de gemeentelijke doelgroep Banenafpraak.
 - c. Jongeren die doorstromen vanuit het Praktijkonderwijs of het Voortgezet Speciaal Onderwijs naar werk
2. Interne werkbegeleiding wordt alleen ingezet wanneer er sprake is van:
 - a. een regulier dienstverband van minimaal 6 maanden en voor 12 uur of meer per week,
 - b. een proefplaatsing met als intentie een dienstverband van minimaal 6 maanden.
3. Er wordt geen interne werkbegeleiding geboden bij:
 - a. een werkervaringsplek,
 - b. een 0-uren contract
4. Het college beoordeelt of interne werkbegeleiding noodzakelijk is. De noodzaak is aanwezig wanneer de persoon uit lid 1:
 - a. voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat,
 - b. niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij zonder begeleiding van een werkbegeleider bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
5. Interne werkbegeleiding wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.
6. Voor de intensiteit van interne werkbegeleiding gelden de twee regimes licht en midden.
7. Het totaalbedrag per regime is gemaximeerd tot het bedrag zoals vermeld in de tabel² hieronder.

Tarief regimes interne werkbegeleiding	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar
Licht	€ 780,77	€ 780,77	€ 404,85	€ 404,85
Midden	€ 1.330,20	€ 1.330,20	€ 665,10	€ 665,10

Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld. De (all-in) totaalbedragen zijn gelijk aan 50% van de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV. All-in wil zeggen inclusief administratiekosten, reiskosten, reistijd, etc. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker.

8. Interne werkbegeleiding kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
9. Per half jaar wordt geëvalueerd of interne werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is. Het college kan tussentijds een zwaarder regime toekennen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.
10. De interne werkbegeleider dient een opleidingsmodule voor werkbegeleider te hebben afgerond, gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep zoals omschreven in lid 1 van dit artikel. Een opleidingsmodule voor werkbegeleider kan bijvoorbeeld een HARRIE-training of soortgelijke training zijn.
11. Interne werkbegeleiding kan worden aangevraagd door de werknemer of door de werkgever namens de werknemer.
12. In de aanvraag voor de interne werkbegeleiding wordt het benodigd regime zoals bedoeld in lid 6 van dit artikel vermeld en gemotiveerd.

2) Dit zijn de interne werkbegeleiding tarieven per 1 januari 2023

13. Het college besluit op basis van de aanvraag of interne werkbegeleiding met het aangevraagde regime wordt toegekend.
14. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per halfjaar.
15. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden en eisen zoals genoemd in lid 2 van deze regeling, wordt de aanvraag afgewezen.
16. Wanneer het college het aangevraagde regime onvoldoende gemotiveerd vindt, kan zij besluiten een lager regime toe te kennen.
17. De vergoeding wordt na ieder half jaar op basis van een urenverklaring van de werkgever door het college uitbetaald aan de werkgever.
18. Samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding in dezelfde periode is niet mogelijk.

Artikel 9 Werkplekaanpassing

1. Werkplekaanpassing kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende aanpassing of hulpmiddel noodzakelijk is zoals vermeld in artikel 24 van de verordening.
2. Om de noodzaak van een werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de aanpassing of hulpmiddel niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.
3. Om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Daar waar mogelijk wordt in principe gekozen voor een verhuisbare aanpassing (een meeneembare voorziening volgens artikel 23 van de verordening);
 - b. Er moet sprake zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het behoort tot de mogelijkheden werkplekaanpassing al toe te kennen gedurende de werkstage of proefplaatsing, op voorwaarde dat schriftelijk de intentie is verstrekt dat na deze periode er een arbeidsovereenkomst volgt;
 - c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een besluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing.
4. Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden ook niet vergoed. Hiervan is sprake als:
 - a. van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in de betreffende bedrijfsbranche, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet; en
 - b. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord.
5. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken
 - a. de kosten van de werkplekaanpassing,
 - b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
 - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken; en
 - d. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de WMO) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.
6. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
7. Toekenning van de voorziening werkplekaanpassing, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor dient gebruik te worden gemaakt van het aanvraagformulier dat door het college is vastgesteld.

Artikel 10 Reiskosten

1. Het college kan ter bevordering van re-integratie aan personen die behoren tot de doelgroep Participatiewet een reiskostenvergoeding toekennen.
2. Reiskosten kunnen worden vergoed als de reisafstand tussen het woonadres en de onderwijsinstelling ten minste twee kilometer bedraagt.
3. Bij een reisafstand van twee tot en met tien kilometer, worden de reiskosten vergoed voor maximaal drie maanden. Na maximaal drie maanden wordt belanghebbende, na fietslessen te hebben gehad, geacht te kunnen fietsen en daarom gebruik te maken van de fiets als vervoersmiddel.
4. Als uit medisch onderzoek, uitgevoerd door een door de gemeente te bepalen onafhankelijke organisatie, blijkt dat belanghebbende niet staat in de gelegenheid te fietsen, kan het college besluiten de duur

- van de reiskostenvergoeding te continueren tot maximaal de duur van het inburgeringstraject, opleiding of re-integratietraject.
5. Wanneer de reisafstand tussen het woonadres en de onderwijsinstelling groter is dan tien kilometer, worden de reiskosten vergoed gedurende de hele periode waarin scholing wordt gevolgd, echter met een maximale duur van het inburgeringstraject, opleiding of re-integratietraject.
 6. Wanneer belanghebbende in deeltijd scholing volgt, dan worden de reiskosten vastgesteld op basis van het gemiddeld aantal dagen per week.
 7. Reiskosten worden maandelijks uitbetaald op basis van een aanwezigheidsbewijs en bewijsstukken van de gemaakte reiskosten.
 8. Reiskosten worden vergoed op basis van de goedkoopste (maandelijkse) wijze van reizen met het openbaar vervoer, tussen het dichtstbijzijnde station bij het woonadres en het dichtstbijzijnde station bij het adres van de onderwijsinstelling.

Artikel 11 Beschutte baan en wachtlijstbeheer

1. Het college brengt een geïndiceerde in aanmerking voor een beschutte baan bij:
 - a. een reguliere werkgever (als daar een beschutte werkplek gerealiseerd kan worden) of
 - b. bij de daarvoor aangewezen uitvoeringsorganisatie overeenkomstig hun voorrang volgens lid 7 van dit artikel.
2. Om doorstroming naar een reguliere werkgever te bevorderen wordt door de in lid 1 onder b bedoelde uitvoeringsorganisatie, zolang dat binnen de wettelijke kaders is toegestaan een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangeboden.
3. Het college plaatst de geïndiceerde ingezetene op de wachtlijst binnen 8 weken nadat deze daarvoor in aanmerking komt, en doet hiervan mededeling aan de belanghebbende.
4. De plaatsing op de wachtlijst vervalt met ingang van de dag waarop:
 - a. de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking is ingetrokken;
 - b. de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking vervalt;
 - c. de belanghebbende een beschutte baan heeft;
 - d. de belanghebbende geen ingezetene meer is;
 - e. de belanghebbende niet beschikbaar is om een beschutte baan te aanvaarden.
5. Het college doet van het vervallen van de plaatsing op de wachtlijst mededeling aan de belanghebbende.
6. Op diens verzoek informeert het college de belanghebbende binnen 2 weken over diens plaats op de wachtlijst.
7. De wachtlijst kent de volgende categorieën in volgorde van afnemende prioriteit:
 - a. geïndiceerde jongeren;
 - b. geïndiceerden met een Participatiewet uitkering;
 - c. overige geïndiceerden.
8. Binnen elke categorie als genoemd in het vorige lid, geldt de volgorde waarin de indicatiebeschikking is afgegeven.
9. Het college beheert de wachtlijst op zorgvuldige wijze.
10. Het college kan ter voorbereiding op plaatsing op een werkplek een test- en trainingsperiode van maximaal 3 maanden inzetten.

Artikel 12 Begeleidingskosten beschut werk

1. De voorziening begeleidingskosten beschut werk kan worden ingezet wanneer een werkgever een beschut werk geïndiceerde in dienst neemt.
2. Om in aanmerking te kunnen komen voor de voorziening begeleidingskosten beschut werk dient er sprake te zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week.
3. De noodzaak van de voorziening begeleidingskosten beschut werk wordt 1 x per 3 jaar herbeoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan inzet van de voorziening begeleidingskosten beschut werk steeds met 3 jaar worden verlengd. De noodzaak van de begeleiding wordt in combinatie met een loonwaardemeting bepaald door de arbeidsdeskundige.
4. Begeleiding wordt geregeld door de werkgever.
5. Toekenning van de voorziening begeleidingskosten beschut werk, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor dient gebruik te worden gemaakt van het aanvraagformulier dat door het college is vastgesteld.
6. Het college besluit op basis van het dienstverband/arbeidsovereenkomst en bij herbeoordeling over de hoogte van de bijdrage.
7. De maximale vergoeding begeleidingskosten bedraagt bij een arbeidsduur van 31 uur per week het bedrag inclusief btw waarmee door het Rijk is gerekend (€ 8.600,- per jaar). Dit betreft € 717,- per persoon per maand.

8. De bijdrage wordt naar evenredigheid verminderd, als de overeengekomen arbeidsduur korter is dan 31 uur per week.
9. In afwijking van lid 7 van dit artikel bedraagt de maximale vergoeding begeleidingskosten bij detachering van een werknemer met een aanstelling volgens de CAO aan de Slag € 270,- per persoon per maand.
10. De inleenvergoeding bij detachering wordt in overeenstemming met lid 9 van dit artikel gebaseerd op de vastgestelde loonwaarde van de werknemer en bedraagt minimaal € 135,- per persoon per maand.

Artikel 13 Ondersteuning bij leerwerktraject

1. Het college kan ondersteuning bij een leerwerktraject inzetten voor personen zoals vermeld in artikel 8 van de verordening.
2. Een ontwikkeltraject voor schoolverlatende jongeren van het voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs wordt mede beschouwd als een leerwerktraject.
3. Het college kan overgaan tot bekostiging van deelname aan het ontwikkeltraject uit lid 2 van dit artikel als:
 - a. de jongere de studie heeft beëindigd en is uitgeschreven, en
 - b. het ontwikkeltraject gericht is op ontwikkeling naar loonvormend werk.
4. Bij het ongewijzigd voortzetten van een ontwikkeltraject kunnen de kosten voor een periode van maximaal 12 maanden, tot een maximaal bedrag van € 25,- per dagdeel en een maximaal totaalbedrag van € 4.025,- (exclusief btw) worden toegekend.
5. Ten minste 1 maand voor het verstrijken van de afgesproken trajectperiode van het ontwikkeltraject doet het collegeonderzoek naar het ontwikkelperspectief van de jongere richting loonvormend werk.
6. Het college kan bij een potentieel ontwikkelperspectief overwegen de termijn van 12 maanden met maximaal 2 x 6 maanden te verlengen.

Artikel 14 Parttime ondernemen

1. Het college kan de re-integratie voorziening Parttime ondernemen voor de duur van maximaal twaalf maanden aanbieden om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken. Na zes maanden wordt beoordeeld of de behaalde resultaten voldoende zijn om de toestemming te vervolgen.
2. Na maximaal twaalf maanden wordt beoordeeld of toestemming wordt verleend voor een vervolgtermijn van parttime ondernemen.
3. Toegestaan zijn freelancewerkzaamheden of nevenactiviteiten van bescheiden omvang. Aan deze parttime ondernemen activiteiten mag per week maximaal 20 uur worden besteed.
4. De voorwaarden die aan de uitkering zijn gesteld blijven onveranderd van toepassing. Dit betekent onder meer het volledig beschikbaar zijn en te blijven voor de arbeidsmarkt. De parttime ondernemen activiteiten mogen geen belemmering vormen voor het aanvaarden van arbeid in loondienst. Ook blijft het volledig en actief solliciteren van toepassing.
5. Indien van toepassing dan moet de parttime ondernemer zich laten inschrijven bij de Kamer van Koophandel en de Belastingdienst.
6. Er moet worden voldaan aan de vestigingseisen en alle overige wettelijke vereisten.
7. Er mogen geen langlopende contracten of verplichtingen worden aangegaan. De parttime ondernemen activiteiten dienen op elk moment direct beëindigd te kunnen worden.
8. Voor alle zakelijke transacties dient een aparte bank of girorekening geopend te worden.
9. Een deugdelijke boekhouding dient bijgehouden te worden.
10. Alleen noodzakelijke kosten, binnen redelijke grenzen, voor de uitvoering van de werkzaamheden mogen als bedrijfskosten worden geboekt.
11. De inkomsten worden (met in achtneming van de wettelijke vrijlatingsmogelijkheid) volledig in mindering gebracht op de uitkering.
12. Jaarlijks dient voor 1 mei de aangifte inkomstenbelasting zijn gedaan. Omdat er is geen sprake is van ondernemer voor de inkomstenbelasting en mag geen gebruik gemaakt worden van zelfstandigenaftrek. Het is niet toegestaan om uitstel te vragen voor het indienen van de aangifte inkomstenbelasting.
13. Jaarlijks dienen voor 1 mei onderstaande gegevens in het bezit te zijn van het college:
 - a. Jaarrekening/ overzicht administratie;
 - b. Aangifte inkomstenbelasting (indien van toepassing ook die van uw partner);
 - c. Aangiftes omzetbelasting 1e tot en met 4e kwartaal;
 - d. Bankafschriften van de zakelijke rekening van 1 januari tot en met 31 december;
 - e. Bankafschriften van alle rekeningen waarop het actuele saldo staat vermeld;
 - f. Overzicht urenregistratie en kilometerregistratie.

Aan de hand hiervan wordt vastgesteld of terugvordering van verleende bijstand moet plaatsvinden of dat er nog recht bestaat op een nabetaling. De inkomsten worden op jaarbasis vastgesteld.

14. Er mag geen sprake zijn van oneerlijke of valse concurrentie. Dit betekent dat prijzen en tarieven alsook de bruto winstmarge niet lager mogen zijn dan in de branche gebruikelijk is.
15. De parttime ondernemen activiteiten moeten een inkomen opleveren dat leidt tot een verlaging van de bijstandsuitkering.
16. Indien de parttime ondernemen werkzaamheden niet meer kunnen worden aangemerkt als zijnde van bescheiden omvang, dient een keuze te worden gemaakt tussen:
 - a. het terugbrengen tot een bescheiden niveau;
 - b. uitbouw van de activiteiten tot een volwaardig bedrijf of beroep.

Artikel 15 Subsidie bedrijfsadviezen

1. Het college kan een werkgever subsidie toekennen ter stimulering van onderzoeken bij en het uitbrengen van adviezen aan particuliere bedrijven in de gemeente Rijssen-Holten voor het creëren van (extra) werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking en/of uitkeringsgerechtigde werkzoekenden met een achterstand tot de arbeidsmarkt.
2. De gemeentelijke subsidie bestaat uit een éénmalige bijdrage van 50% van de onderzoeks- en advieskosten, tot een maximum van € 1.000,- per bedrijf.
3. De aanvragen van bedrijven komen voor subsidie in aanmerking voor zover hiervoor binnen de gemeentebegroting voldoende budget beschikbaar is.
4. Bij de daadwerkelijke plaatsing van personen uit de doelgroep kan op basis van maatwerk, gebruik gemaakt worden van alle overige door het college beschikbaar gestelde re-integratievoorzieningen.
5. De werkgever die van deze subsidie gebruik wil maken, dient hiervoor een aanvraag in bij het college van de gemeente Rijssen-Holten, onder bijvoeging van een kopie van de opdracht c.q. offerte.
6. De aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld, en zodra het budget is uitgeput, wordt bekend gemaakt dat op deze regeling geen beroep meer gedaan kan worden.
7. Betaling van de gemeentelijke bijdrage vindt plaats na afronding van het onderzoek.

Inkomstenvrijlating

Artikel 16.1 Toepassing inkomstenvrijlating

1. Het college past de inkomstenvrijlating toe bij eerste werkaanvaarding tijdens de uitkeringsperiode.
2. De vrijlating bedraagt 25% van de inkomsten, tot een maximum van het in de wet, artikel 31 lid 2, onder n, genoemde maximumbedrag per maand.
3. Van een eerste werkaanvaarding uit lid 1 is eveneens sprake als de bestaande arbeidsuren uitgebreid worden met minimaal 3 uur per week en de inkomstenvrijlating niet eerder is verstrekt. De vrijlating geldt dan voor alle inkomsten uit arbeid en niet slechts voor de nieuw gegenereerde inkomsten.

Artikel 16.2 Inkomstenvrijlating structureel medisch uren beperkt

1. Het college past de inkomstenvrijlating structureel medisch uren beperkt toe als:
 - a. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere structureel medisch uren beperkt is als bedoeld in de wet, artikel 6b lid1; en
 - b. de periode van zes maanden van inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet, artikel 31 lid 2 onder n is verstreken; en
 - c. een volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.
2. De vrijlating bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van het in de wet, artikel 31 lid 2, onder y, genoemde maximumbedrag per maand.
3. De beoordeling van de medische urenbeperking wordt uitgevoerd door het UWV.

Artikel 16.3 Tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college past de tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie toe als:
 - a. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere behoort tot de doelgroep als benoemd in art. 6 lid 1;
 - b. de periode van zes maanden van inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet, artikel 31 lid 2 onder n is verstreken; en
 - c. volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is,
 - d. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere niet behoort tot structureel medisch beperkt als benoemd in voorgaand artikel
2. De vrijlating bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van het in de wet, artikel 31 lid 2, onder z, genoemde maximumbedrag per maand.
3. De tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie wordt toegekend voor een periode van maximaal 12 maanden.

Artikel 16.4 Verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college past de verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie toe als:
 - a. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere behoort tot de doelgroep als benoemd in art. 6 lid 1
 - b. de periode van twaalf maanden van tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in de wet, artikel 31 lid 2 onder z is verstreken; en
 - c. volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.
2. De vrijlating bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van het in de wet, artikel 31 lid 2, onder aa, genoemde maximumbedrag per maand.
3. De verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie wordt toegekend voor zover er bijstand wordt ontvangen en het college gelet op de in de persoon gelegen omstandigheden een uitbreiding van zijn arbeidsomvang niet mogelijk acht.

Artikel 16.5 Inkomstenvrijlating alleenstaande ouders

1. Het college past de inkomstenvrijlating alleenstaande ouders toe als:
 - a. de alleenstaande ouder de volledige zorg heeft voor een ten laste komend kind tot 12 jaar;
 - b. de periode van zes maanden van inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet, artikel 31 lid 2 onder n is verstreken; en
 - c. niet (meer) tot de doelgroep behoort als bedoeld in de wet, artikel 31 lid 2 onder y, z en aa; en
 - d. volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.
2. De vrijlating bedraagt 12,5% van de inkomsten tot een maximum van het in de wet, artikel 31 lid 2, onder r, genoemde maximumbedrag per maand.
3. De inkomstenvrijlating alleenstaande ouders wordt toegekend voor een periode van maximaal 30 maanden.

Artikel 16.6 Uitsluiting inkomstenvrijlating

Geen recht op een inkomstenvrijlating en inkomstenvrijlating alleenstaande ouders bestaat als:

- a. het inkomsten uit illegale arbeid betreffen; of
- b. de uitkeringsgerechtigde de inlichtingenplicht niet is nagekomen door geen, onjuiste of onvolledige mededeling van inkomsten uit arbeid te doen; of
- c. de uitkeringsgerechtigde jonger is dan 27 jaar (artikel 31, lid 7 van de wet).
- d. binnen 6 maanden na beëindiging van de uitkering weer een beroep op uitkering doet en in de uitkeringsperiode voorafgaand aan de beëindiging een inkomstenvrijlating is toegepast.

Artikel 16.7 Beëindiging en terugvordering inkomstenvrijlating

1. Het college beëindigt de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 16.1, artikel 16.2, artikel 16.3, artikel 16.4 en artikel 16.5 per direct als de vrijlating is toegepast op grond van door de uitkeringsgerechtigde onjuist een/of onvolledige verstrekte informatie.
2. Het college vordert de ten onrechte verstrekte vrijlating terug als de inkomstenvrijlating ten onrechte is toegepast.

Artikel 17 Vrijlating vergoeding vrijwilligerswerk

Indien een uitkeringsgerechtigde (met behoud van uitkering) als vrijwilliger of voor het opdoen van werkervaring werkzaam is bij een instelling of werkgever, en daarvoor van die organisatie een vrijwilligersvergoeding ontvangt, dan wordt die vergoeding als bedoeld in de wet, artikel 31 lid 2, onder k vrijgelaten van verrekening met de uitkering tot het bedrag dat overeenkomt met de bij wet vastgestelde toegestane belastingvrije vergoeding voor vrijwilligerswerk.

Artikel 18 Intrekking oude regeling

Het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2019 wordt gelijktijdig ingetrokken met het inwerking treden van het uitvoeringsbesluit zoals vermeld in artikel 18.

Artikel 19 Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar bekendmaking en werkt terug tot 1 juli 2023.

Artikel 20 Overgangsrecht

1. Besluiten die zijn genomen onder de werking van het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening gemeente Rijssen-Holten 2020 en die van kracht zijn op het moment van inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit, worden aangemerkt als besluiten op grond van dit uitvoeringsbesluit.

2. Als vóór het tijdstip van inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit een aanvraag om een beschikking op grond van het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening gemeente Rijssen-Holten 2020 is ingediend waarop nog niet is beslist, wordt daarop dit uitvoeringsbesluit toegepast.
3. Indien toepassing van lid 2 van dit artikel leidt tot benadeling van de werkloze werkzoekende dan is de oude regeling van toepassing.

Artikel 21 Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als:
Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2023.

het college van burgemeester en wethouders

R. Tukker
secretaris

J. van Houdt
Burgemeester

Toelichting artikelsgewijs

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit artikel worden omschrijvingen gegeven van begrippen die in het uitvoeringsbesluit voorkomen, en waarvan het van belang is dat er telkens hetzelfde onder wordt verstaan. Bij het omschrijven van de begrippen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijssen-Holten 2023.

In veel gevallen zal vanaf het moment dat een statushouder zich in een gemeente vestigt een beroep worden gedaan op een bijstandsuitkering. De re-integratieverplichting vanuit de Participatiewet is in dat geval van toepassing op statushouders. Daarom is in dit artikel ook het begrip 'statushouder' opgenomen. Voor een goed beeld van de rechtstreekse wettelijke verantwoordelijkheden voor statushouders (nieuwkomers) en oudkomers, is het onderstaande van belang.

- Voor oudkomers gelden de re-integratieverplichtingen vanuit de Participatiewet. Vanuit inburgering c.q. de NWI is er geen enkele verplichting richting oudkomers. Oudkomers hebben/hadden een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van hun inburgering.
- Voor nieuwkomers die onder de NWI vallen ligt dat anders. Gemeenten zijn verplicht nieuwkomers een passend inburgeringstraject aan te bieden (o.a. op basis van de leerbaarheidstoets).
 - a. Als dat de onderwijs- of de B-1 route is, dan gaat dat alleen om 'taalverwerving'. Participatie maakt geen deel uit van die trajecten en is dus ook geen verplichting vanuit de NWI. Alle inzet gericht op 'participatie', komt dus vanuit de Participatiewet, maar moet uiteraard wel 'passend/ondersteunend' zijn op de wettelijke inburgeringsverplichting vanuit de NWI.
 - b. Voor de Z-route ligt dat anders. Deelnemers waarbij de Z-route passend is, volgen een traject gericht op zelfredzaamheid. In de Z-route moeten deelnemers 800 uur participatie volgen. Dat is dus een verplichting vanuit de NWI. Deze 800 uur participatie maken geen deel uit van de inkoop Z-route bij het opleidingsinstituut. Hier zit dus nadrukkelijk samenloop tussen verplichtingen vanuit de NWI en de Participatiewet. In het Persoonlijk Plan Inburgering (PIP, verplichting vanuit de NWI) moeten de afspraken worden vastgelegd hoe de nieuwkomer gaat inburgeren en hoe hij/zij gaat participeren in de samenleving. Het PIP is voor alle nieuwkomers een verplichting. In het PIP horen dus ook afspraken over 'participeren'.
- Uiteraard zijn participatieactiviteiten voor oudkomers en nieuwkomers zoveel mogelijk gericht op uitstroom naar betaald werk.

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden zijn volgens het vastgestelde beleidsplan Participatiewet geen prioritaire doelgroep. Op grond van deze keuze biedt het college deze doelgroep een limitatief aanbod van voorzieningen aan. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen voor deze doelgroep wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en kosten van de in te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.

Het college vindt het van belang dat instroom in de uitkering van een werkzoekende afkomstig van een praktijk-, voortgezet speciaal- of entree onderwijs zo veel mogelijk voorkomen moet worden. Juist voor deze groep moet worden ingezet op zo mogelijk directe doorstroom van school naar werk. Daarom is besloten dat de beperkingen als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel niet van toepassing zijn op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het PrO, VSO of ROC-entree onderwijs.

Voor het aanvragen van een voorziening dient de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

In aansluiting op het percentage dat gehanteerd wordt in het minimabeleid heeft het college besloten om de aanvrager van een voorziening (als dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van dit uitvoeringsbesluit) met een inkomen hoger dan 110% van de bijstandsnorm een eigen bijdrage te laten voldoen. Het beperken van drempels zal bijdragen tot vergroting van de arbeidsparticipatie op de regionale arbeidsmarkt. Reden waarom is gekozen voor een eigen bijdrage ter hoogte van een percentage van 10% van het (gezins)inkomen voor het gedeelte waarmee het gezinsinkomen de 110% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Terugvordering

Van anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden mag verwacht worden dat zij gebruik maken van een voorziening om hiermee hun mogelijkheden tot inschakeling in de arbeidsmarkt te vergroten. Het college maakt kosten ter financiering van de voorziening. Van de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde mag dan ook een actieve houding worden verwacht. Ook mag van de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde verwacht worden zich te houden aan de verplichtingen. Wanneer de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde deze verplichtingen verwijtbaar niet of onvoldoende nakomt, kan het college het door haar gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen. Geen terugvordering vindt plaats als alle verwijtbaarheid ontbreekt of als geen actie ondernomen wordt de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde te houden aan zijn trajectverplichtingen. Kosten van de voorziening voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen kunnen te allen tijde geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd. Om rechtsgelijkheid te bevorderen stelt het college de hoogte van het terug te vorderen bedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie. Als dit bedrag hoger is dan de kosten van de voorziening voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage wordt hiervan afgeweken. Als de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde niet tijdig het terugvorderingsbedrag betaalt zal met betrekking tot de invorderingskosten worden aangesloten bij de werkwijze die wordt gehanteerd bij de terugvordering van kosten van bijstand.

Artikel 5 Arbeidsdeskundig onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek kan gestart worden op verzoek van de belanghebbende, als hij/zij zelf aangeeft beperkingen te hebben, maar ook op initiatief van het college, als er daar een vermoeden is van beperkingen voor de arbeidsinschakeling. Een arbeidsdeskundig onderzoek kan bestaan uit een medisch onderzoek en een psychodiagnostisch onderzoek. Het doel van het onderzoek is om enerzijds vast te stellen of er inderdaad sprake is van dergelijke beperkingen. Anderzijds wordt een advies gegeven op welke wijze arbeidsinschakeling misschien wel (in deeltijd) tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 6 Loonkostensubsidie

Artikel 11 van de re-integratieverordening Participatiewet 2023 beschrijft het aanvraagproces van loonkostensubsidie. Als aanvulling op artikel 11 van deze verordening zijn de uitvoeringsregels in dit artikel opgesteld. Van de werkgever die een aanvraag om loonkostensubsidie doet, wordt verwacht dat de werkzoekende een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. De loonkostensubsidie wordt gebaseerd op de resultaten uit een loonwaarde meting. Dit is niet het geval als het college ten behoeve van arbeidsplaatsen gedurende de eerste zes maanden gebruik maakt van de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie (50% bruto WML) volgens artikel 10d, vijfde lid van de wet toe te kennen. De werkgever wordt door middel van loonkostensubsidie gecompenseerd in de ontbrekende loonwaarde van de werkzoekende. De wetgever heeft bepaald dat de maximale loonkostensubsidie niet meer mag bedragen dan 70% van het bruto wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.

De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt door middel van een loonwaardemeting afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden. De in dit artikel genoemde loonkostensubsidie betreft een generieke regeling omdat ieder bedrijf of iedere onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een werkzoekende uit de doelgroep loonkostensubsidie uit de gemeente Rijssen-Holten in dienst neemt. De algemene rechtsgrond voor het terug- en invorderen van subsidie is geregeld in artikel 4:57 Awb. Artikel 6 lid 11 van dit uitvoeringsbesluit geeft het college de bevoegdheid voor het kunnen terug- en invorderen van onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie aan een werkgever.

Artikel 7 Jobcoaching

Een Jobcoach begeleidt een persoon (werknemer³) met een structurele functionele beperking⁴ of behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie 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 Jobcoach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever.

Doel Jobcoaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching) 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.

Aan het einde van een geslaagde Jobcoaching kan de werknemer zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn werkplek. Jobcoaching 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.

Doelgroep(en) waarvoor Jobcoaching kan worden ingezet

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

- Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid1, sub e van de Participatiewet⁵.
- Personen met een arbeidsbeperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van Jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de Wsw-doelgroep.

Behoort een persoon tot de doelgroep, dan dient de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden te voldoen alvorens Jobcoaching kan worden ingezet:

- de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden. Als er aan de dienstbetrekking een werkstage of proefplaatsing voorafgaat kan Jobcoaching ook al worden ingezet op voorwaarde dat er de intentie is om na de werkstage of proefplaatsing een dienstbetrekking van ten minste 6 maanden aan te gaan met betreffende persoon; en
- Er is sprake van een dienstbetrekking van ten minste 12 uur per week.

Moment van inzet Jobcoach

De Jobcoach wordt ingezet vanaf moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract inwerking treedt). Het is uiteraard toegestaan dat de Jobcoach vooraf, ter voorbereiding van de eerste werkdag, contact heeft met de werknemer om zaken af te stemmen, eventueel een begeleidingsplan op te stellen en kennis te maken.

Aanvullend op bovenstaande is het ook mogelijk, indien van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een werkstage of proefplaatsing. Dit wordt ook aangeraden vanuit de ervaring dat hierdoor de kans op succes en daarmee doorstroming naar regulier werk toeneemt.

Intensiteit en tarieven inzet jobcoaching

Voor meer uniformiteit is voor de inzet van de Jobcoach is regionaal aangesloten bij de begeleidingsregimes licht, midden of intensief die het UWV hanteert. Het ondersteuningsregime kan bepaald worden via een loonwaarde meting (of afzonderlijke meting door een externe). Ook kan de leidraad jobcoaching Rijssen-Holten hiervoor gehanteerd worden. Voor de jobcoachtarieven hanteren we ook de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV. De bedragen zoals opgenomen in onderstaand tabel⁶ betreffen het maximumbedrag per regimes dat kan worden ingezet voor Jobcoaching.

Tarief jobcoaching begeleidingsregimes	Proefplaatsing max. 3 maanden	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar	Optioneel 5 ^{de} ½ jaar	Optioneel 6 ^{de} ½ jaar
Licht	€ 578,35	€ 1.561,53	€ 1.561,53	€ 809,69	€ 809,69	€ 809,69	€ 809,69
Midden	€ 694,01	€ 2.660,39	€ 2.660,39	€ 1.330,20	€ 1.330,20	€ 809,69	€ 809,69
Intensief	€ 925,35	€ 3.932,75	€ 3.932,75	€ 1.966,38	€ 1.966,38	€ 1.561,53	€ 1.561,53

3) Onder werknemer wordt verstaan: de persoon die op basis van dit voorstel Jobcoaching ontvangt.

4) De wetgeving gebruikt de term "structurele functionele beperking" voor een langdurige ziekte of handicap die het werk belemmert.

5) Personen van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

6) Dit zijn de jobcoach tarieven per 1 januari 2023

De begeleidingsregimes worden toegepast ongeacht of jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever.

Het instrument Jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar toegekend worden (maximaal 2 jaar). Uitgangspunt is dat de werknemer binnen maximaal 2 jaar na indiensttreding en/of na start van de Jobcoaching geacht wordt om zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of Jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

Mocht het begeleidingsniveau "intensief" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Ook zijn de kosten van Jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever als Jobcoaching na 2 jaar nodig blijft.

Optioneel kan in specifieke gevallen (hierbij is dus sprake van maatwerk, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte) de mogelijkheid geboden worden de inzet van het instrument Jobcoaching met nog een twee keer een half jaar (tot maximaal 3 jaar) te verlengen. Hiermee wordt aangesloten op het aanbod Jobcoaching vanuit het UWV.

Jobcoaching kan ook worden ingezet bij de voorziening beschutte baan (artikel 11). Op basis van ervaringen zal worden bezien in hoeverre jobcoaching of interne werkbegeleiding daarbij structureel moet worden ingezet.

- De vermelde bedragen zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW en worden halfjaarlijks afgestemd op de tarieven interne jobcoaching van het UWV.
- Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.
- De gemeente is vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (licht, midden of intensief) van toepassing is op een werknemer. En de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet).
- De reistijd/reiskosten van woon-werkverkeer kunnen niet bij de gemeente in rekening worden gebracht door de Jobcoach(organisatie) of werkgever. Deze zijn voor eigen rekening van de Jobcoach(organisatie)/werkgever.
- Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals vermeld in artikel 17 lid 1 van de verordening.

Artikel 8 Interne werkbegeleiding

Het college kan op basis van artikel 20 van de verordening richtlijnen vaststellen voor interne werkbegeleiding:

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat.
2. Voor het ambtshalve of op aanvraag aanbieden van een training aan een werkgever voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

Onderscheid tussen jobcoaching en interne werkbegeleiding

Er bestaat onderscheid in de begeleidingsbehoefte en omstandigheden werknemer. Op basis hiervan kan besloten worden voor inzet van de voorziening jobcoaching artikel 7 van dit uitvoeringsbesluit of interne werkbegeleiding. Het onderscheid tussen beide begeleidingsvormen betreft het volgende:

1. Jobcoaching is gericht op baanbehoud en zelfstandig functioneren van een kandidaat. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op begeleiding van de werkgever met als doel de directe collega's van de kandidaat en zijn directe leidinggevende zodanig te coachen, dat zij na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen.
2. Interne werkbegeleiding is gericht op begeleiding op de werkplek door een collega die getraind is in het begeleiden van de werknemers met een arbeidsbeperking. De focus ligt alleen op de werkplek en niet ook op andere leefgebieden, zoals bij jobcoaching. Deze vorm wordt ingezet als er vooral behoefte is aan constante begeleiding op de werkplek en minder aan ondersteuning op de andere leefgebieden.

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne werkbegeleider zijn:

1. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer.
2. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.

3. Mee kunnen denken over een oplossing als de match niet optimaal is.
4. De werkbegeleider maakt een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime.
5. Interne werkbegeleiding beperkt zich tot begeleiding op de werkplek. Wanneer er bredere begeleiding wenselijk is heeft de werkbegeleider alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Artikel 9 Werkplekaanpassing

Als de werknemer die behoort tot de doelgroep Participatiewet vanwege de ziekte of handicap hulpmiddelen of ondersteuning nodig heeft op de werkplek kan de werknemer voor de aanschaf daarvan aanspraak op de voorziening werkplekaanpassing. Hierbij is het belang dat de aanpassing of hulpmiddel noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die aanpassing of hulpmiddel in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning van voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om hulpmiddelen die niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf (de zogenoemde meeneembare voorzieningen), bijvoorbeeld orthopedische werkschoenen, specifieke bureau- en werkstoelen, of brailleapparatuur.

In dit artikel zijn de voorwaarden gesteld die verband houden met de aanspraak op de voorzieningen gericht op aanpassing van de werkplek. Deze (niet-meeneembare) voorzieningen zullen normaal gesproken door de werkgever worden aangevraagd, dan wel bij plaatsing van de werkzoekende worden ingezet.

Artikel 10 Reiskosten

De vergoeding voor reiskosten is bedoeld voor alle personen uit de doelgroep PW die een opleiding dan wel traject volgen. Omdat met dit artikel ook wordt aangesloten op de nieuwe Wet Inburgering 2021 is hieronder specifiek ingegaan op de voorziening voor deze doelgroep.

Taakstelling statushouders

De gemeente Rijssen-Holten heeft een taakstelling met betrekking tot het bieden van huisvesting aan statushouders. Statushouders moeten inburgeren: Nederlands leren spreken en leren hoe de Nederlandse samenleving in elkaar zit.

Inburgering

Statushouders zijn verplicht een inburgeringstraject te volgen. Mede op basis van een leerbaarheidstoets wordt het meest geschikte traject bepaald (onderwijsroute, B-1 route of Z-route). De onderwijsroute is voor statushouders die daarna aansluitend een regulier vervolgonderwijsstraject kunnen volgen (met studiefinanciering). De B-1 route is gericht op taalverwerving op B-1 niveau en wordt met officieel examens afgesloten. De Z-route is voor statushouders die onvoldoende leerbaar zijn voor B-1 niveau. Deze route is gericht op zelfredzaamheid en participatie in de maatschappij en wordt niet met een examen afgesloten. Alleen deelnemers aan de Z-route zijn vanuit de NWI verplicht 800 uur 'participatie-activiteiten' te realiseren. Deze verplichting geldt niet voor deelnemers aan de onderwijs- en B-1 route. Participatie-activiteiten vanuit de P-wet voor deze deelnemers zijn bij voorkeur ondersteunend aan hun inburgeringstraject.

Opleidingskosten

Statushouders die onder de NWI vallen, krijgen van 'gemeentewege' een inburgeringstraject aangeboden. De inburgeringskosten komen dus niet voor eigen rekening van statushouders. Reiskosten maken geen deel uit van de inkoop van de inburgeringstrajecten.

Reiskosten

Normaal gesproken wordt iedere burger geacht eventuele reiskosten zelf te bekostigen uit middelen voor levensonderhoud. Reiskosten worden zagezegd gezien als algemene kosten en niet als bijzondere kosten. Statushouders hebben meestal een inkomen op bijstandsniveau. Bij een reisafstand van minder dan twee kilometer wordt belanghebbende geacht deze afstand per voet te kunnen afleggen en komt hij of zij niet in aanmerking voor een reiskostenvergoeding.

Fiets(lessen)

Het college kan aan personen die behoren tot de doelgroep Participatiewet die niet kunnen fietsen fietslessen aanbieden. Voor aanschaf van een fiets kan een beroep op de bijdrageregeling duurzame gebruiksgoederen worden gedaan.

Re-integratie

Om te voorkomen dat statushouders geen taalscholing c.q. een inburgeringscursus volgen omdat zij de reiskosten naar de onderwijsinstelling niet kunnen dragen, en dit daarmee ook een belemmering gaat vormen voor het deelnemen aan een re-integratietraject of het uitstromen naar betaalde arbeid,

is in dit artikel vastgelegd dat statushouders voor deze specifieke reiskosten een vergoeding kunnen aanvragen.

Vergoeding reiskosten

De vergoeding van reiskosten wordt gebaseerd op de goedkoopste (maandelijkse) wijze van reizen. Hierbij gaat het college ervan uit dat de afstand tussen het woonadres naar het dichtstbijzijnde station en het dichtstbijzijnde station bij het adres van de onderwijsinstelling als dit niet meer dan 10 kilometer bedraagt lopend of per fiets kan worden afgelegd.

Voor een periode van twee jaar wordt op **pilot** basis voor de berekening van de vergoeding van de belanghebbende een aanwezigheidsbewijs van de onderwijsinstelling en ook de bewijsstukken van de gemaakte reiskosten (dus bus- en/of treintickets, uitdraai ov-chipkaart) verlangd.

Artikel 11 Beschutte baan en wachtlijstbeheer

Het werkproces voor plaatsing in een beschutte baan, is afhankelijk van wie het initiatief neemt en de doelgroep waaruit de kandidaat afkomstig is. Regionaal is een werkwijze ontwikkeld waarin beide processen in elkaar schuiven:

	Stappen	Uitkering PW / IOAW / IOAZ	Uitkering van UWV en Nugger
1	Voorselectie	Het college maakt een voorselectie uit eigen bestand met grote afstand tot de arbeidsmarkt en kan voor een goede diagnose gebruik maken van een test- en training programma (zoals ook vermeld bij stap 7).	UWV heeft <u>primair</u> de opdracht om indicatieaanvragen van burgers en gemeenten af te wikkelen. Verder wordt de mogelijkheid voor nieuw beschut meegenomen in de reguliere gesprekken met klanten.
2	Aanmelding	Het college draagt personen uit de voorselectie aan bij het UWV voor indicatieadvies.	Burger meldt zich bij UWV met aanvraag om indicatie voor beschut werken.
3	Communicatie	Als een uitkeringsgerechtigde zich meldt, maar niet door college is voorgedragen, vindt overleg met de aanvrager plaats.	UWV informeert de gemeente direct bij melding van zelfmelders voor indicatieadvies en zet het indicatieproces in werking.
4	Advies indicatie	UWV neemt binnen 8 weken na eerste aanmelding besluit over indicatieadvies, en informeert zowel de gemeente als belanghebbende hierover.	UWV neemt binnen 8 weken na eerste aanmelding besluit over indicatieadvies, en informeert zowel de gemeente als belanghebbende hierover.
5	Besluitvorming indicatie	Het college neemt een besluit op basis van het indicatieadvies en informeert belanghebbende hierover (beschikking, mogelijkheid van bezwaar).	Het college neemt een besluit op basis van het indicatieadvies en informeert belanghebbende hierover (beschikking, mogelijkheid van bezwaar).
6	Plaatsing op de wachtlijst	Voordat overgegaan wordt tot plaatsing wordt de geïndiceerde geplaatst op de wachtlijst. Informatie hierover is al verstrekt bij de besluitvorming.	Voordat overgegaan wordt tot plaatsing wordt de geïndiceerde geplaatst op de wachtlijst. Informatie hierover is al verstrekt bij de besluitvorming.
7	Test en training	Bij ruimte in de taakstelling en een beschikbare werkplek kan op basis van een test- en trainingsprogramma worden bepaald of de werkplek bij de geïndiceerde past (tenzij al eerder een dergelijk programma is gevolgd waarbij kan worden aangesloten).	Bij ruimte in de taakstelling en een beschikbare werkplek kan op basis van een test- en trainingsprogramma worden bepaald of de werkplek bij de geïndiceerde past.
8	Rapportage + plaatsingsadvies	Het college ontvangt uiterlijk na 6 en/of 13 weken de rapportage met het resultaat uit de test en training en het plaatsingsadvies.	Het college ontvangt na uiterlijk 6 en/of 13 weken de rapportage met het resultaat uit de test en training en het plaatsingsadvies.
9	Financiering plaatsing	Het college regelt en financiert voor de doelgroep Participatiewet de loonkosten-subsidie, begeleiding, aanpassing werkplek etc.	Het college treedt in overleg met het UWV over de financiering van de plaatsing (loondispensatie, begeleiding, aanpassing werkplek e.d.).
10	Plaatsing op werkplek	Het college plaatst betrokkene, rekening houdend met advies vanuit test en trai-	Het college plaatst betrokkene, rekening houdend met advies vanuit test en trai-

		ning, op een werkplek (indien taakstelling nog niet is vervuld).	ning, op een werkplek (indien taakstelling nog niet is vervuld).
11	Bij contract	De beoogde werkgever sluit i.o.m. de gemeentelijke re-integratieconsulent een arbeidsovereenkomst met de geïndiceerde werkzoekende af op basis WML, voor wat betreft de benodigde faciliteiten en financiering.	De beoogde werkgever sluit i.o.m. de gemeentelijke re-integratieconsulent en/of UWV een arbeidsovereenkomst met geïndiceerde werkzoekende af op basis WML, voor wat betreft de benodigde faciliteiten en financiering.

Bekostiging beschutte baan

Voor de kosten van een beschutte baan waarbij rekening wordt gehouden met de loonwaarde van de werknemer kan de werkgever een beroep doen op de volgende re-integratie voorzieningen:

- a. Loonkostensubsidie; de bijdrage bedraagt maximaal 70% (percentage wordt afgestemd op de loonwaarde van de geïndiceerde) 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 bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten volgens artikel 6 lid 5 van dit uitvoeringsbesluit.
- b. Begeleidingskosten beschut werk; de bijdrage is gelijk aan het gemiddeld bedrag dat door het Rijk wordt gehanteerd.

Indien een beschutte baan is georganiseerd en er nog geen loonwaarde is bepaald, bedraagt de bijdrage aan de werkgever maximaal het totaalbedrag van loonkostensubsidie en begeleidingskosten als hierboven vermeld. Dit geldt zowel voor profit als non profit organisaties.

Artikel 12 Begeleidingskosten beschut werk

Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen met arbeidsvermogen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning. Zij hebben uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Dit laat onverlet dat er wel werkgevers zijn die mensen in beschut werk aanemen.

Ondersteunende voorzieningen

Artikel 14 lid 5 van de re-integratieverordening participatiewet gemeente Rijssen-Holten zegt hierover het volgende:

Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende ondersteunende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:

- a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving,
- b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

Begeleidingsondersteuning

Daarnaast wordt in de praktijk ervaren dat inzet voor jobcoaching volgens artikel 7 van dit uitvoeringsbesluit niet aansluit als ondersteunende voorziening bij een beschutte baan volgens artikel 10 van dit uitvoeringsbesluit. Jobcoaching wordt ingezet als tijdelijke voorziening terwijl de beschut werk geïndiceerde meer gebaat is bij inzet van een langdurige voorziening. Daarom wordt voorgesteld werkgevers die een beschut werk geïndiceerde in dienst nemen te compenseren voor de hiervoor vermelde kosten.

Maximale bijdrage

De kosten voor begeleiding en werkplekaanpassing worden uit het vroegere Participatiebudget (dat nu is opgenomen in de integratie-uitkering sociaal domein) betaald. Voor 2023 is door het kabinet hiervoor gerekend met een gemiddeld bedrag van € 8.600,- inclusief btw per werknemer per plek per jaar. Volgens lid 7 van dit artikel bedraagt de maximale vergoeding bij een arbeidsduur van 31 uur per week het bedrag waarmee door het Rijk is gerekend. Volgens lid 8 van dit artikel wordt de bijdrage naar evenredigheid verminderd, als de overeengekomen arbeidsduur korter is dan 31 uur per week.

Werkgevers die een beroep doen op de maximale bijdrage begeleidingskosten beschut werk moeten er rekening mee houden dat deze vermelde maximale bijdrage bedoeld is voor compensatie van alle te maken kosten. Dit geldt dus ook voor de voorziening werkplekaanpassing volgens artikel 9 van dit uitvoeringsbesluit.

Artikel 13 Ondersteuning bij leerwerktraject

Vanuit de pilot "bij jongeren eruit halen wat erin zit" is ervaren dat na het beëindigen van de studie VSO of PRO in meerdere gevallen het college een financieringsverzoek van onderwijsorganisaties tegemoet kan zien voor een georganiseerde stageplek ter ontwikkeling van de schoolverlater.

De voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar met een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat de schoolverlater VSO of PRO tussen wal en schip dreigt te vallen, maar ook om de schoolverlatende jongere een ontwikkelperspectief naar loonvormend werk te bieden, kan het college de door de onderwijsorganisatie ingezette ontwikkel richting overnemen. Het college beoordeelt of het ingezette traject al dan niet wordt gecontinueerd. Dit artikel geeft duidelijkheid over de duur en maximale bijdrage voor de kosten van het ingezet ontwikkeltraject. Waarbij een dagdeel ten minste 3 uren omvat.

Artikel 14 Parttime ondernemen

Dit artikel is vanuit het uitvoeringsbesluit innovatieregeling re-integratie Participatiewet overgenomen omdat voor veel bijstandsgerechtigden het nog steeds een te grote stap blijkt te zijn om vanuit de bijstand direct door te stromen naar een fulltimebaan en daarmee onafhankelijk te worden van een uitkering. Daarom stimuleert het college hen ook om parttimebanen te accepteren. Ook wordt gezocht naar andere methodes, aanpakken, werkwijzen en instrumenten die werken om bijstandsklanten te re-integreren. Nu de arbeidsmarkt verandert en vaste banen plaatsmaken voor flexibel werk, parttimebanen en combinaties van werken en ondernemen, is het goed daar ook op inspelen. Daarom biedt het college de re-integratie voorziening Parttime ondernemen aan om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken. De voorwaarden zijn hiervoor vermeld.

Artikel 15 Subsidie bedrijfsadviezen

Dit artikel is vanuit het uitvoeringsbesluit innovatieregeling re-integratie Participatiewet overgenomen om daarmee in aansluiting op het breed offensief, werkgevers te blijven stimuleren in het organiseren van Jobcreatie, Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en/of PSO-certificering, om meer arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren.

Voor de daadwerkelijke verstrekking hiervan is uitwerking in de vorm van een uitvoeringsbesluit nodig. In dit artikel wordt de hoogte van de subsidie vastgesteld en wordt geregeld op welke wijze particuliere bedrijven van deze beleidsregel gebruik kunnen maken.

Voor de gemeente Rijssen-Holten staat de inhoudelijke doelstelling van dit artikel voorop, en niet de vraag welke uitvoerende partij hiervoor wordt geselecteerd. Die keuze is in principe aan de werkgever als opdrachtgever. Om die reden kunnen de aanvragen ook uitsluitend door de in de gemeente Rijssen-Holten gevestigde werkgevers worden ingediend.

De uiteindelijke doelstelling is dat daadwerkelijk extra arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking c.q. langdurig werklozen worden gerealiseerd.

Artikel 16 Inkomstenvrijlating

De inkomstenvrijlating beoogt om uitkeringsgerechtigden te stimuleren om parttime werk te aanvaarden. Met deze vrijlating zullen zij ook daadwerkelijk een financieel voordeel hebben van het feit dat ze werken, en dus minder uitkering nodig hebben.

De wet kent de volgende vrijlatingen van arbeidsinkomsten, met een maximum maandbedrag:

- a) De algemene vrijlating van 25 procent, voor 6 maanden;
- b) De vrijlating voor alleenstaande ouders van 12,5 procent, voor 30 maanden;
- c) De structurele vrijlating voor mensen met een medische uren beperking van 15 procent;

Per 1 januari 2023 is hier een nieuwe vrijlatingsregeling aan toegevoegd. Dit betreft de vrijlating voor de doelgroep loonkostensubsidie. De nieuwe vrijlatingsregeling in artikel 31, tweede lid, onder z (en voor een vervolg artikel 31, tweede lid, onder aa).

De mogelijkheden voor het toepassen van de vrijlatingen, zoals beschreven in artikel 31 van de wet, willen we maximaal benutten. Dat wil zeggen, dat alle mogelijke vrijlatingen ook beschikbaar zijn, en dat deze tot de maximale hoogte en duur worden verstrekt.

Alleenstaande ouders kunnen in eerste instantie gebruik maken van de "gewone" inkomstenvrijlating, bedoeld in artikel 16.1. Wanneer deze periode is benut, dan kan de alleenstaande ouder gebruik maken van een vervolg, als het ware een verlenging, voor de duur van maximaal 30 maanden.

Als er ook recht blijkt te zijn op de vrijlatingsregeling voor de doelgroep loonkostensubsidie en eventueel verlengde vrijlatingsregeling daarvan, dan zijn deze regelingen voorgaand op de tijdelijke vrijlatingsregeling alleenstaande ouder.

Ook voor de uitkeringsgerechtigde en/of jongere met een medische urenbeperking is de vrijlating beschikbaar. Het moet echter wel vast kunnen worden gesteld dat de belanghebbende een medische beperking heeft. De vaststelling hiervan wordt door het UWV uitgevoerd.

De vrijlatingsregels in de wet verschillen in percentage, maximaal bedrag van de vrij te laten inkomsten, doelgroep en de duur van de vrijlating. Deze verschillen zijn moeilijk uit te leggen aan uitkeringsgerechtigden. Ook voor de uitvoering is de veelheid aan vrijlatingen niet eenvoudig. Uit gesprekken met ervaringsdeskundigen en uitvoeringsorganisaties blijkt bovendien dat werken niet altijd loont voor mensen die gebruik maken van de vrijlatingen. Dit heeft een nadelig effect op de arbeidsparticipatie en de uitstroom uit de bijstand.

Harmoniseren vrijlatingsregels

Het kabinet wil de hiervoor gemelde vrijlatingsregels op de volgende wijze harmoniseren.

- *De vrijlating krijgt een duur van één jaar.*
- *Mogelijkheid tot verlengen van de inkomensvrijlating.*
Voor mensen die op korte termijn niet in staat zijn om meer uren te gaan werken.
- *Een vrijlatingspercentage van 15 procent.*
Voorgestelde percentage heeft geen effect op de toeslagen.

Artikel 17 Vrijlating vrijwilligersvergoeding

In de brief van 21 juni 2022 van het ministerie van SZW wordt in het kader van de Participatiewet in balans gemeenten geadviseerd om ontvangsten uit giften, incidentele hobbymatige verkoop, ondersteuning uit eigen netwerk en geldleningen niet als middelen aan merken, tenzij dit vanuit een oogpunt van bijstandsverlening onaanvaardbaar is. Hiermee wordt voorkomen dat burgers met kortingen op de bijstand worden geconfronteerd als zijzelf of vanuit hun netwerkinitiatieven ontwikkelen om incidentele tegenslagen op te vangen. Voor 2023 is het maximaal vrij te laten bedrag aan vrijwilligersvergoeding bepaald op maximaal € 190,- per maand en maximaal € 1.900,- per jaar.

Deze vrijlating is op grond van artikel 31, vijfde lid van de Participatiewet niet van toepassing op personen onder de 27 jaar. Echter dit onderscheid is niet gewenst en achterhaald, omdat dit geen recht doet aan de jongeren (waaronder de nieuwe doelgroep met beperkingen) die via werkervaringsplaatsen voorbereid worden op plaatsing op de reguliere arbeidsmarkt. Daarom wordt vastgesteld dat de bedoelde vrijlating uniform wordt toegepast voor alle uitkeringsgerechtigden ingevolge de Participatiewet.

Artikel 18 Intrekking oude regeling

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 19 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 20 Overgangsrecht

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 21 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.