

## Beleidsregel re-integratie Participatiewet gemeente Haarlem 2023

Het college van burgemeester en wethouders van Haarlem,

gelet op:

- artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;
- de Participatiewet;
- de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ 2017 van de gemeente Haarlem;

besluit:

vast te stellen de "Beleidsregel re-integratie Participatiewet gemeente Haarlem 2023"

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Definities

In deze beleidsregel wordt verstaan onder:

- a. belanghebbende: de inwoner die gebruik maakt van het re-integratieaanbod. In artikelen waarin de belanghebbende automatisch ook werknemer is, wordt voor de duidelijkheid het begrip werknemer gebruikt;
- b. de verordening: Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ 2017 van de gemeente Haarlem;
- c. de wet: de Participatiewet;
- d. interne werkbegeleider: een collega die dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer biedt omdat de werknemer anders niet in staat is zijn of haar werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- e. jobcoach: een erkende deskundige die methodische ondersteuning biedt aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk;
- f. leerplein: Regionaal Bureau voor Leerplicht. Dit bureau voert de leerplichttaken uit voor vier gemeenten in Zuid Kennemerland.
- g. begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en niet nader zijn omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de wet en de verordening.

### Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

#### Artikel 2. Subsidie- of budgetplafonds

1. Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Een door het college vastgesteld plafond als genoemd in het eerste en tweede lid vormt een weigeringsgrond bij aanspraak op een specifieke voorziening.
4. Dit artikel is niet van toepassing voor de voorziening Loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 6 sub e en sub g van de wet.

### Hoofdstuk 3. Voorzieningen

#### Artikel 3. Werkstage

1. Het doel van de werkstage is een persoon uit de doelgroep, als bedoeld in artikel 7, eerste lid, aanhef onder a van de wet, de kans te bieden om met behoud van uitkering op een onbetaalde werkplek zijn of haar arbeidsmarktpositie te versterken en daarmee de kans op arbeidsinschakeling te vergroten.
2. De voorwaarden en duur van de voorziening zijn:
  - a. een BBL of BOL opleiding is voorliggend op de werkstage;
  - b. de werkstage heeft een maximale duur van 3 maanden en kan eenmalig worden verlengd met maximaal 3 maanden, als dat naar alle waarschijnlijkheid arbeidsinschakeling tot gevolg heeft;
  - c. de werkzaamheden zijn primair gericht op ontwikkeling en in mindere mate of geheel niet op productieve arbeid;
  - d. de nadruk ligt op lerend werken in een bovenformatieve functie;

- e. de concurrentieverhoudingen mogen door inzet van de werkzoekende niet onverantwoord worden beïnvloed;
- f. de werkgever is in staat en bereid aan belanghebbende de noodzakelijke begeleiding te bieden;
- g. er hoeft bij de werkgever geen intentie te bestaan om de belanghebbende in dienst te nemen maar wel om het vak aan te leren en/of werknemersvaardigheden te laten ontwikkelen;
- h. voor aanvang van de werkstage tekent zowel de belanghebbende de werkgever als het college een overeenkomst waarin tenminste de duur van de werkstage en de aard van de werkzaamheden staan beschreven en de leerdoelen van de werkstage; en
- i. de werkgever heeft ten behoeve van de belanghebbende een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering afgesloten.

#### **Artikel 4. Vrijwilligerswerk**

1. Vrijwilligerswerk is onbetaald werk met een maatschappelijk of liefdadig doel, zonder commerciële belangen. Dit kan onderdeel zijn van sociale activering, zoals bedoeld in artikel 5 van de verordening.
2. Voor wat betreft de maximale vrijlating van onkostenvergoedingen die belanghebbende van de instelling ontvangt, wordt aangesloten bij de bedragen die worden aangehaald in artikel 31 lid 2 onder k van de wet.
3. Belanghebbende is verplicht te melden aan het college dat hij of zij vrijwilligerswerk verricht. Het college verleent hiervoor toestemming, tenzij:
  - a. het vrijwilligerswerk de arbeidsinschakeling van belanghebbende belemmert; of
  - b. het vrijwilligerswerk regulier werk op de arbeidsmarkt verdringt.

#### **Artikel 5. Participatievoorziening beschut werk**

1. Beschut werk is werk in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Doel is om deze doelgroep, van wie het college heeft vastgesteld dat deze tot de doelgroep beschut werk behoort, de mogelijkheid tot betaald werk te bieden en daarmee naar vermogen bij te laten dragen aan de maatschappij, en ontwikkeling van de werknemer binnen of buiten de beschut werkomgeving waar mogelijk te stimuleren.
2. Voor de participatievoorziening beschut werk geldt het volgende:
  - a. de organisatie van het beschut werk wordt door de gemeente belegd bij een externe organisatie;
  - b. voor de doelgroep beschut werk kan het instrument loonkostensubsidie worden ingezet;
  - c. de ontwikkeling van de loonwaarde wordt gemonitord en periodiek beoordeeld. Daarbij wordt in beginsel uitgegaan van groei van loonwaarde; en
  - d. de gemeente stelt een plafond aan het aantal te realiseren plaatsen per jaar.
3. Het college biedt de participatievoorziening beschut werk alleen aan indien:
  - a. andere re-integratievoorzieningen naar het oordeel van het college onvoldoende bijdragen aan de participatie van belanghebbende; en
  - b. er een onderzoek heeft plaatsgevonden door het UWV waarbij positief geadviseerd is dat de belanghebbende tot de doelgroep beschut werk behoort.

#### **Artikel 6. Leer- werktrajecten**

1. Doel van de voorziening is om extra ondersteuning te bieden aan jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar die dreigen uit te vallen of uitgevallen zijn op school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen zoals omschreven in artikel 10f van de wet.
2. Er wordt alleen extra ondersteuning ingezet tijdens de duur van het leer-werktraject als de ondersteuning die reeds door de school, het Leerplein of door de werkgever wordt geboden onvoldoende is.
3. Het Leerplein heeft bij het vaststellen van de noodzaak en de vorm van het leer-werktraject een doorslaggevende stem, na overleg met betrokken partners.

#### **Artikel 7. Tijdelijke loonkostensubsidie werkgever**

1. De tijdelijke loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 12 van de verordening wordt achteraf uitbetaald en alleen als er een door alle partijen ondertekende arbeidsovereenkomst aan ten grondslag ligt, evenals een schriftelijk verzoek van de werkgever.
2. De tijdelijke loonkostensubsidie bedraagt € 500,- per maand en wordt toegekend bij een rechtsgeldig dienstverband van minimaal zes maanden en 24 uur per week. De loonkostensubsidie wordt toegekend voor de duur van drie maanden. Op grond van individuele omstandigheden kan deze periode met maximaal drie maanden worden verlengd. Betaalbaarstelling zal plaatsvinden

- drie maanden na aanvang van het dienstverband en in geval van verlenging zes maanden na aanvang van het dienstverband.
3. Indien ten behoeve van een werknemer tijdelijke loonkostensubsidie werd ontvangen en er wordt een contractverlenging aangeboden van minimaal 24 uur per week gedurende minimaal een jaar, komt de werkgever in aanmerking voor een eenmalig bedrag van € 1.000,- in de vorm van loonkostensubsidie.
  4. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
  5. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt.
  6. De loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt indien de werkgever de intentie heeft de werknemer na periode van loonkostensubsidie een contractverlenging aan te bieden.
  7. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de betreffende werknemer.
  8. Het college kan de tijdelijke loonkostensubsidie weigeren indien de werkgever eerder, voor dezelfde functie, ondanks goed functioneren, een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet heeft verlengd of een werknemer heeft ontslagen.

### **Artikel 8. Vrijlating van inkomsten uit deeltijdarbeid**

1. De vrijlating van inkomsten uit deeltijdwerk, als bedoeld in artikel 31 lid 2 van de wet, is van toepassing als de arbeid volgens het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. Het college is hierbij van oordeel dat alle arbeid als bedoeld onder dit lid bijdraagt aan arbeidsinschakeling.
2. De vrijlating als bedoeld in het eerste lid geldt eveneens voor gesubsidieerde deeltijd arbeid.
3. Op grond van artikel 6b lid 4 van de wet is het UWV de aangewezen instantie voor de vaststelling van de medisch urenbeperkteid van een persoon.
4. De vrijlating geldt niet voor het inkomen dat niet of niet tijdig aan het college is gemeld, zoals bepaald in artikel 17 van de wet.

## **Hoofdstuk 4. Scholing**

### **Artikel 9. Scholing alleenstaande ouders**

1. Conform de wet kunnen alleenstaande ouders worden ontheven van de verplichtingen tot arbeidsinschakeling en op verzoek of verplicht scholing volgen. Voorwaarde aan deze opleiding is dat deze de kansen op de arbeidsmarkt doet toenemen en aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de belanghebbende.
2. Er wordt maximaal gedurende vijf jaar een vergoeding van de scholingskosten toegekend.
  - a. Als de belanghebbende onvoldoende studieresultaten behaalt, kan de vergoeding worden stopgezet, rekening houdend met de opzegtermijn van de opleiding.
  - b. Bij alle vergoedingen in het kader van dit artikel is het uitgangspunt dat het moet gaan om de voordeligst passende vorm van scholing.

### **Artikel 10. Scholingsbudget**

In aanvulling op artikel 7 van de verordening, waarin staat dat het college personen die tot de doelgroep behoren een scholingstraject kan aanbieden, is het voor personen uit de doelgroep ook mogelijk een aanvraag in te dienen voor een scholingsbudget. Hiervoor geldt het volgende:

1. De aanvrager van het scholingsbudget voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. De aanvrager is 27 jaar of ouder en heeft geen recht op studiefinanciering of een andere regeling buiten de Participatiewet die kan voorzien in scholing of cursuskosten; en
  - b. De aanvrager is op het moment van aanvraag langer dan een jaar werkloos en heeft geen afgeronde (voor)opleiding of een afgeronde opleiding op maximaal MBO-4 niveau; of
  - c. De aanvrager is op het moment van aanvraag langer dan twee jaar werkloos en heeft langer dan twee jaar geen regulier onderwijs gevolgd en beschikt over een afgeronde opleiding op HBO/WO niveau.
2. In het beoordelen van de aanvraag worden de volgende aspecten door het college in overweging genomen:
  - a. De opleiding of cursus voldoet aan de eisen genoemd in artikel 7 lid 2 van de verordening.
  - b. De opleiding of cursus mag op geen enkele wijze eventuele reeds opgelegde re-integratie verplichtingen doorkruisen of belemmeren.
  - c. Bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing wordt rekening gehouden met de voor belanghebbende geldende kortste weg naar (duurzame) arbeid, zijn/haar arbeids- en opleidingsverleden, en de duur van de werkloosheid.

- d. Voor de opleiding of cursus geldt dat de voordeligst passende scholingsmogelijkheid wordt vergoed.
  - e. Voor toekenning, kan advies worden gevraagd aan het Leerplein en/of het Werkgeversservicepunt (WSP) over de arbeidsmarktrelevantie van de opleiding of cursus.
3. De aanvraag wordt ingediend via het gemeentelijk aanvraagformulier, met als bijlage een scholingsplan waarin de te volgen opleiding of cursus en bijbehorende kosten zijn opgenomen.
  4. Opleidingskosten, boeken, leermiddelen en examengeld komen in aanmerking voor vergoeding via deze regeling.
  5. Als de belanghebbende door ernstig verwijtbare handelingen de opleiding of cursus moet staken of niet succesvol afrondt, kan het totale bedrag aan betaalde en nog openstaande kosten worden teruggevorderd.
  6. De belanghebbende kan, als het scholingsbudget is toegekend, de scholing volgen met behoud van uitkering.
  7. Op verzoek van de belanghebbende kan een ontheffing van de sollicitatieverplichtingen gedurende het scholingstraject worden beoordeeld.

## Hoofdstuk 5. Persoonlijke ondersteuning bij werk

### Artikel 11. Verantwoordelijkheden jobcoach of interne werkbegeleider

1. Persoonlijke ondersteuning bij werk, zoals bedoeld in artikel 12F van de verordening, kan worden geboden in de vorm van een jobcoach of een interne werkbegeleider.
2. Een jobcoach of interne werkbegeleider heeft de volgende taken en verantwoordelijkheden:
  - a. Het gaat om persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van taken in de vorm van structurele begeleiding, als de werknemer zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem of haar opgedragen taken te verrichten.
  - b. Een jobcoach of interne werkbegeleider begeleidt een werknemer gedurende een maximale periode op de werkplek bij het verrichten van zijn of haar werkzaamheden. Daarnaast heeft de jobcoach of interne werkbegeleider de taak om belemmeringen weg te nemen. Deze ondersteuning heeft als doel de werknemer in staat te stellen na afloop van de jobcoaching of interne werkbegeleiding zelfstandig het werk uit te voeren.
  - c. De jobcoach of interne werkbegeleider zorgt dat bij de werkgever en collega's kennis en begrip komt voor de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer die gecoacht wordt.

### Artikel 12. Duur en intensiteit jobcoaching of interne werkbegeleiding

1. Over jobcoaching en interne werkbegeleiding geldt het volgende:
  - a. Jobcoaching of interne werkbegeleiding kan voor maximaal vier keer een half jaar worden toegekend.
  - b. Bij bijzondere persoonlijke omstandigheden kan de periode genoemd in het vorige lid worden verlengd met twee keer een half jaar.
  - c. In beginsel wordt per half jaar bepaald of jobcoaching of interne werkbegeleiding nog noodzakelijk is, aan de hand van het jobcoachplan.
  - d. De gemeente kan tussentijds de intensiteit van de jobcoaching of interne werkbegeleiding verhogen of verlagen binnen de kaders gesteld in artikel 12H van de verordening.
  - e. Een werknemer kan bij een andere werkgever opnieuw in aanmerking komen voor een jobcoach of interne werkbegeleider, indien het college dit noodzakelijk acht.
2. Het is mogelijk om de uren jobcoaching of interne werkbegeleiding voor het tweede jaar deels over te hevelen naar het eerste jaar. Hieraan worden twee voorwaarden verbonden:
  - a. er is sprake van een dienstbetrekking van minimaal een jaar met de intentie om de dienstbetrekking na een jaar voor minimaal een half jaar te verlengen; en
  - b. de overheveling van de uren is noodzakelijk voor het bevorderen van een duurzame arbeidsinpassing.
3. Extra inzet van jobcoaching afwijkend van de standaard intensiteit is mogelijk:
  - a. indien de werknemer meer uren begeleiding nodig heeft en jobcoaching de beste oplossing is voor de werknemer.
  - b. indien jobcoaching na drie jaar noodzakelijk blijft. Dan dient naar een andere vorm van begeleiding te worden gekeken en hierover gerapporteerd te worden. Alleen als er naar het oordeel van het college geen andere oplossing is, kan jobcoaching langer ingezet worden.
4. Samenloop van verschillende soorten persoonlijke ondersteuning (d.w.z. verschillende vormen van jobcoaching en interne werkbegeleiding) in dezelfde periode is niet mogelijk.

### **Artikel 13. Aanvraag en betaling jobcoach of interne werkbegeleider**

1. Conform het gestelde in artikel 12D van de verordening, kan een aanvraag voor een jobcoach of interne werkbegeleider worden ingediend door de werkgever of de werknemer.
  - a. Bij de aanvraag wordt een jobcoachplan gevoegd volgens gemeentelijk format.
  - b. Bij de aanvraag dienen de werknemer, jobcoachorganisatie en werkgever te verklaren uit eigen beweging of op verzoek van de gemeente direct alle feiten en omstandigheden mede te delen waarvan hen redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op de verstrekte toekenning.
  - c. De aanvraag moet worden ingediend binnen 4 weken na start van de jobcoaching en 4 weken na verlenging van de jobcoach inzet.
2. Bij jobcoachinzet door gemeentelijke strategische re-integratiepartners hoeft er geen individuele aanvraag te worden ingediend. Per kwartaal wordt de inzet van jobcoaching verantwoord.
3. Het bedrag dat wordt besteed aan de inkoop van een jobcoach wanneer jobcoaching in natura wordt geboden zoals bedoeld in artikel 12I van de verordening, wordt rechtstreeks uitbetaald aan de jobcoachorganisatie via facturatie achteraf na iedere toegekende jobcoachperiode.
4. Het bedrag voor subsidie voor het organiseren van jobcoaching zoals bedoeld in artikel 12J van de verordening, of voor interne werkbegeleiding zoals bedoeld in artikel 12K van de verordening, wordt door de gemeente verstrekt aan de werkgever via facturatie achteraf na iedere toegekende jobcoachperiode.
5. Betalingen waarop de werkgever of de jobcoachorganisatie ten tijde van de verstrekking of naderhand geen recht had, worden door het college teruggevorderd of verrekend.

### **Artikel 14. Verantwoording jobcoaching of interne werkbegeleiding**

1. Na afloop van iedere jobcoachperiode wordt binnen vier weken door de jobcoach of werkbegeleider een rapportage en urenregistratie waarin de voortgang wordt beschreven ingediend bij de klantmanager van de gemeente.
2. Inzet door de strategische gemeentelijk re-integratiepartners wordt verantwoord via de kwartaal-rapportages die de gemeente ontvangt.
3. De volgende zaken dienen na afloop van de jobcoachperiode te worden ingeleverd:
  - a. een verantwoording van de geboden uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin. Als bijlage wordt de urenregistratie jobcoaching ingevuld. Bij afwijking op het toegekende aantal jobcoachen, kan de gemeente besluiten de marges in acht te nemen die in de toelichting op dit artikel worden gesteld;
  - b. een verantwoording over het jobcoachingsplan, waaruit blijkt in welke mate de jobcoachingsdoelen zijn gehaald; en
  - c. een handtekening van jobcoach of werkbegeleider, werkgever en werknemer.
4. Als voor afloop van de toegekende periode een aanvraag voor een verlenging van de jobcoachperiode wordt ingediend, moet hierbij een tussentijdse verantwoording te worden ingediend.

## **Hoofdstuk 6. Overige voorzieningen en vergoedingen**

### **Artikel 15. Voorwaarden overige voorzieningen**

1. In aanvulling op paragraaf 3A.4 van de verordening worden voor overige voorzieningen (te weten: vervoersvoorziening, noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische beperking, meeneembare voorziening, en werkplekaanpassing) de volgende voorwaarden gesteld:
  - a. als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UWV dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan moet daar eerst een beroep op worden gedaan;
  - b. de structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt aangevraagd heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar;
  - c. er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening reeds is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen;
  - d. er is sprake van een contractduur van minimaal zes maanden; en
  - e. zaken die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed.
2. Als tot toekenning wordt overgegaan, dan wordt er gekozen voor de voordeligst passende voorziening.
3. Om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen.
4. Het college hanteert een drempelbedrag van € 130,-.

### **Artikel 16. Onkostenvergoeding re-integratie**

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten, die gemaakt worden in het kader van een re-integratietraject of in verband met arbeidsinschakeling.
2. Nadere voorwaarden:
  - a. de kosten dienen verband te houden met de arbeidsinschakeling dan wel het deelnemen aan een re-integratie- of participatievoorziening;
  - b. het college beoordeelt de noodzakelijkheid van de te maken kosten;
  - c. er is geen voorliggende voorziening voor de kosten, zoals een vergoeding door de werkgever;
  - d. als het reiskosten betreffen, zijn deze in beginsel pas noodzakelijk wanneer de enkele reisafstand per fiets 10 kilometer of meer is;
  - e. wanneer met openbaar vervoer wordt gereisd, dan wordt de vergoeding berekend op basis van kosten openbaar vervoer tweede klasse;
  - f. wanneer met eigen vervoer wordt gereisd, is de vergoeding gelijk aan het bedrag per afgelegde kilometer, genoemd in artikel 31a, tweede lid, onderdeel a, onder 3°, van de Wet op de loonbelasting 1964;
  - g. de onkosten waarvoor een vergoeding gevraagd wordt, moeten aantoonbaar en verifieerbaar zijn; en
  - h. wanneer noodzakelijk kunnen de kosten vooraf, eventueel na overleg van een pro-forma nota, worden vergoed.

## **Hoofdstuk 7. Slotbepalingen**

### **Artikel 17. Intrekking van de oude beleidsregel**

Bij inwerkingtreding van deze beleidsregel, worden de volgende beleidsregels ingetrokken:

1. De Beleidsregels Re-integratie Participatiewet gemeente Haarlem, vastgesteld op 9 juni 2015 en in werking getreden op 1 januari 2015.
2. De Beleidsregels scholingsbudget Werk en Inkomen, vastgesteld op 14 februari 2017.
3. De Beleidsregel Jobcoaching gemeente Haarlem 2022, vastgesteld op 27 september 2022 en in werking getreden op 1 januari 2022.

### **Artikel 18. Inwerkingtreding**

De beleidsregel treedt in werking op de dag na die van bekendmaking.

### **Artikel 19. Citeertitel**

Deze beleidsregel wordt aangehaald als "Beleidsregel re-integratie Participatiewet gemeente Haarlem 2023".

*Aldus besloten te Haarlem op 17 oktober 2023*

*de secretaris,  
de burgemeester,*

## **Toelichting van de beleidsregel**

### **Algemene toelichting**

In deze beleidsregel wordt uitwerking gegeven aan de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ 2017 van de gemeente Haarlem. Deze is in 2023 via een wijzigingsverordening aangepast op basis van het Breed Offensief, een set maatregelen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. In deze beleidsregel worden enkele onderdelen uit deze verordening verder uitgewerkt. Hierin is voor het overzicht gekozen voor één beleidsregel re-integratie waarin ook verdere uitwerking van de regels jobcoaching en scholingsbudget zijn opgenomen.

In zowel de verordening als in deze beleidsregel is een aantal mogelijke voorzieningen genoemd die op elkaar lijken, maar elk een eigen specifiek doel en voorwaarden hebben. Hierbij zijn vrijwilligerswerk, participatieplaats, werkstage en proefplaats allemaal vormen van onbetaald werk met behoud van uitkering. Om hier meer duidelijkheid in te creëren, hieronder een tabel met onder elkaar de mogelijkheden, doel en toelichting van elk, met een verwijzing naar waar in de verordening en/of beleidsregel de verdere voorwaarden worden gesteld.

Type	Doel	Toelichting	Verwijzing
Sociale activering	Meedoen in de samenleving	Gericht op personen met grote afstand tot de arbeidsmarkt. Vrijwilligerswerk kan een vorm zijn van sociale activering, maar deze categorie is breder dan dat.	Verordening artikel 5
Vrijwilligerswerk	Meedoen in de samenleving	Onbetaald werk met maatschappelijk doel; zonder commerciële belangen. Kan onderdeel zijn van sociale activering.	Beleidsregel artikel 4
Participatieplaats	Het (opnieuw) wennen aan werken	Niet de werkzaamheden staan centraal, maar het opdoen van werknemers- vaardigheden. Gericht op personen van 27 jaar of ouder met grote afstand tot de arbeidsmarkt.	Verordening artikel 8
Werkstage	Werkervaring opdoen	Doel is werkritme en ervaring opdoen, om daarna betaald werk te vinden. Verschil met participatieplaats is dat bij een werkstage de focus meer ligt op de specifieke werkzaamheden, en bij participatieplaats op het opdoen van werknemersvaardigheden.	Verordening artikel 4; beleidsregel artikel 3
Proefplaats	Onderzoeken of de werkplek passend is voor werkgever en -nemer, met de intentie een contract aan te gaan.	Net als bij een werkstage, is ook bij een proefplaats het doel werkervaring op te doen in een specifieke functie. Verschil is dat bij een proefplaats de werkgever de intentie heeft de deelnemer na de proefplaats in dienst te nemen, en dit ook schriftelijk is vastgelegd. Het is dan ook vooral een test of er een 'match' is tussen werkgever- en nemer.	Verordening artikel 12A
Leer-werk traject	Door een combinatie van scholing en werk behalen van een startkwalificatie	Doel is een startkwalificatie behalen via een leer-werk baan, waarbij het college ondersteuning kan bieden als de persoon dit zelf niet zou halen.	Verordening artikel 10; beleidsregel artikel 6
Beschut werk	Arbeids- participatie voor mensen met een beperking	Mensen met een beperking kunnen in een beschutte omgeving en met aangepaste omstandigheden betaald werk uitvoeren, waarvoor ze een dienstverband krijgen.	Verordening artikel 9; beleidsregel artikel 5
Loonkosten-subsidie	Ondanks verminderde loonwaarde werken bij een reguliere werkgever	Doel is mensen die gewoonlijk niet het minimumloon zouden kunnen verdienen, toch in staat te stellen een baan bij een reguliere werkgever uit te voeren door de werkgever te compenseren voor de verminderde loonwaarde.	Verordening artikel 12B

#### Artikelsgewijze toelichting

##### **Artikel 4. Vrijwilligerswerk**

Lid 1: Vrijwilligerswerk met behoud van uitkering kan bijdragen aan een toename van de kansen op betaalde arbeid, en kan mensen in staat stellen mee te doen aan de samenleving. Via het verrichten van vrijwilligerswerk wennen belanghebbenden aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid. Dit kan onderdeel zijn van de sociale activering, zoals bedoeld in artikel 5 van de verordening.

##### **Artikel 5. Participatievoorziening beschut werk**

Onder beschut werk wordt een werkplaats verstaan die mensen met een lichamelijke of fysieke beperking tewerkstelt. Deze mensen hebben uitsluitend in een beschutte werkomgeving onder aangepaste omstandigheden arbeidsvermogen. Wanneer dat nodig is, kunnen er aanpassingen op de werkplek of de werkomgeving vergoed worden waardoor het mogelijk wordt gemaakt dat deze personen aan het werk kunnen en blijven.

Deze voorziening betreft niet de mensen met een bestaand SW-dienstverband. Voor hen verandert er de komende jaren niets. Voor de nieuwe voorziening beschut werk wordt met het oog op de te ontvangen middelen participatiebudget een plafond per jaar ingesteld.

##### **Artikel 6. Leer-werktrajecten**

Lid 1: Een leer-werktraject wordt aangeboden aan jongeren die geen startkwalificatie (havo-, vwo diploma of mbo-diploma met niveau 2 of hoger) hebben. Inzet van het instrument heeft onder andere als doel de schoolverlaters zonder startkwalificatie terug te krijgen in de schoolbanken om (jeugd)werkloosheid tegen te gaan.

#### **Artikel 7. Tijdelijke loonkostensubsidie werkgever**

Verplichtingen die aan de werkgever worden gesteld zijn:

- ingeschreven staan als werkgever bij de Kamer van Koophandel; en
- bewijs van rechtmatige vestiging in Nederland.

Bij verlenging op grond van persoonlijke omstandigheden, kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de omstandigheid dat een persoon buiten zijn/haar eigen toedoen (bv. ziekte), de eerste termijn niet heeft kunnen volmaken. Er dient hierbij een individuele afweging te worden gemaakt. Ook voor wat betreft de termijn van de verlenging waarbij een maximum van drie maanden geldt.

#### **Artikel 8. Vrijlating van inkomsten uit deeltijdarbeid**

Lid 2: Vrijlating van inkomsten uit deeltijdwerk betreft ook de inkomsten uit gesubsidieerde arbeid.

Onder gesubsidieerde arbeid wordt verstaan: arbeid waarbij de werkgever subsidie ontvangt van de gemeente om een (langdurig) werkloze persoon of iemand met een arbeidsbeperking te werk te stellen. Vormen van gesubsidieerde arbeid zijn: loonkostensubsidie, participatievoorziening beschut werk en leer-werktrajecten.

Lid 4: Melding inkomsten uit arbeid: Via het de inkomstenverklaring (IV) wordt duidelijk of iemand inkomsten heeft uit (gesubsidieerde) arbeid. Een belanghebbende die een uitkering ontvangt, is verplicht via dit formulier zijn inkomsten uit (gesubsidieerde) arbeid op te geven.

#### **Artikel 9. Scholing alleenstaande ouders**

Een alleenstaande ouder die ontheven is van de arbeidsverplichtingen kan in plaats van arbeidsplicht, een scholingsplicht opgelegd krijgen. Dit is het geval als deze ouder niet over een startkwalificatie beschikt. Hierdoor kan de alleenstaande ouder een opleiding volgen die leidt tot meer kansen op de arbeidsmarkt. Een alleenstaande ouder die al beschikt over een startkwalificatie kan op verzoek scholing aangeboden krijgen als dit bijdraagt aan vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt.

Lid 2 sub a: 'Onvoldoende' studieresultaten is niet strak gedefinieerd om maatwerk mogelijk te maken. Een uitgangspunt hierbij is of het nog realistisch is dat de opleiding met succes zal worden afgerond.

#### **Artikel 10. Scholingsbudget**

Dit artikel was voorheen een aparte beleidsregel, de 'Beleidsregels scholingsbudget Werk en Inkomen'. Voor het overzicht is deze samengevoegd met de algemene beleidsregel re-integratie. Op grond van de Participatiewet kan er al scholing ingezet worden, als dat noodzakelijk geacht wordt voor de arbeidsinschakeling. Daarbij gaat het initiatief doorgaans uit van de gemeentelijke afdeling en niet van de belanghebbende zelf. Dit scholingsbudget stelt inwoners met een uitkering in staat ook zelf het initiatief te nemen om via scholing te werken aan hun eigen participatie. Eigen initiatief staat hierbij voorop, doordat de belanghebbende zelf een plan en bijbehorend budget opstelt.

Lid 1: De doelgroep is belanghebbende met een uitkering op grond van de Participatiewet die langer dan een jaar werkloos zijn en een opleidingsachtergrond hebben van maximaal MBO-4 niveau en in geval van een werkloosheidsduur langer dan twee jaar HBO/WO niveau. 'Werkloos' houdt op grond van deze beleidsregels in dat men in het jaar (of de twee jaren) voor de aanvraag, minder dan 140 uur arbeid in loondienst heeft verricht per jaar. Voor deze groepen is de noodzaak tot (aanvullende) scholing het grootst. Met name indien mensen uit de doelgroep al enige tijd uitkeringsafhankelijk zijn en daardoor de aansluiting op de arbeidsmarkt steeds meer (dreigen te) verliezen.

Jongeren tot 27 jaar kunnen terugvallen op studiefinanciering als voorliggende voorziening en zijn daarom niet in deze regeling opgenomen. De doelgroep jongeren tot 27 jaar dient zo veel mogelijk gebruik te maken van het reguliere onderwijs, nu ze daar de kans wat betreft leeftijd voor hebben.

Lid 2: De scholing moet arbeidsmarktrelevant zijn. Dat kan in individuele gevallen ook gaan om een indirecte arbeidsmarktrelevantie. Te denken valt hierbij aan belemmeringen die eerst dienen te worden weggenomen via een training of cursus die niet elders kunnen worden vergoed, maar wel bijdragen aan een verbeterde schoolcarrière. Het gaat deels om een groep die niet echt krachtig in de samenleving staat. Gemiste kansen kunnen hierdoor wellicht alsnog worden gepakt. De relevantie van een opleiding wordt daarom individueel beoordeeld.

Lid 4: Voor reiskosten kan gebruik worden gemaakt van de onkostenvergoeding re-integratie, in artikel 16 van deze verordening.



Lid 5: Om de slaagkans van de scholing te vergroten is er, mede gezien de specifieke doelgroep, voor gekozen om geen zware druk op de belanghebbende te leggen indien het traject niet succesvol is afgerond buiten eigen toedoen. Slechts in de gevallen waarin de belanghebbende ernstig en verwijtbaar te kort heeft geschoten qua inzet en aanwezigheid kan het totale bedrag aan kosten worden teruggevorderd. Hierbij kan gedacht worden aan, het zonder legitieme reden en vooroverleg of melding, stoppen met de opleiding of langdurig verzuim zonder opgaaf van redenen aan de gemeente en het scholingsinstituut. Deze bepalingen zijn opgenomen om de kans op slagen van het scholingstraject te optimaliseren. De doelgroep is niet gebaat bij de extra druk die terugbetaling bij niet slagen met zich meebrengt. Men dient zich echter wel maximaal in te zetten. Dit zal, waar nodig, geverifieerd worden bij het opleidingsinstituut.

#### **Artikel 12. Duur en intensiteit jobcoaching of interne werkbegeleiding**

Lid 1 sub a: In specifieke gevallen, bijvoorbeeld in geval van langdurige ziekte, kan de inzet van een jobcoach of werkbegeleider naar een derde jaar verlengd worden.

Lid 1 sub c: De noodzakelijkheid van persoonlijke ondersteuning bij werk wordt bepaald in overleg tussen de jobcoach of werkbegeleider en de gemeente. De verantwoording over het jobcoachplan wordt hier bij gebruikt. De Jobcoach of interne werkbegeleider formuleert samen met werknemer de doelen. Werkgever, werknemer en jobcoach of interne werkbegeleider ondertekenen het jobcoachplan. De gemeente beslist.

Lid 3: Bij de besluitvorming over extra inzet jobcoaching of interne werkbegeleiding worden onder meer de persoonlijke omstandigheden, de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer op korte en langere termijn, de werkervaring en opleiding, alternatieve voorzieningen en de kosten betrokken.

#### **Artikel 13. Aanvraag en betaling jobcoach of interne werkbegeleider**

Het te vergoeden bedrag voor jobcoaching is in 2023 € 74,25 per uur (excl. Btw). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd aan de hand van het Consumentenprijsindex cijfer (Cpi).

Voor het bepalen van het maximale bedrag van de interne werkbegeleiding, geldt onderstaande tabel voor 2023. Deze bedragen worden aangepast conform de wijzigingen in de door het UWV vastgestelde tarieven voor 'interne jobcoaching'.

	<b>Jaar 1</b>	<b>Jaar 2</b>	<b>Jaar 3 (optioneel)</b>
<b>Tarief licht</b>	€ 3.123,06	€ 1.619,37	€ 1.619,37

*De bedragen zijn inclusief eventuele bijkomende kosten (bijvoorbeeld reiskosten) en exclusief eventueel verschuldigde BTW.*

Omdat de interne werkbegeleiding per half jaar wordt toegekend, worden de genoemde bedragen in de beschikking dus gedeeld door twee.

Voor jobcoaching of interne werkbegeleiding bij proefplaatsing gelden dezelfde regimes als bij een dienstverband. Hiervoor is gekozen om de uitvoering zo eenduidig mogelijk te maken. Dit wijkt wel af van de uitvoering bij het UWV, waar met vaste tarieven bij proefplaatsing wordt gewerkt.

#### **Artikel 14. Verantwoording jobcoaching of interne werkbegeleiding**

Lid 1: De gemeente heeft formats beschikbaar voor het evaluatieformulier en urenregistratieformulier. Deze worden bij het aanvraagformulier meegezonden.

Lid 3: Bij te verantwoorden afwijking van het toegekende aantal jobcoachuren, kan de gemeente besluiten in plaats van de marges die worden genoemd in artikel 12H lid 4 van de verordening, de volgende marges van de contracturen in acht te nemen;

- 1<sup>o</sup> jaar licht: 4 tot 8 %;
- 1<sup>o</sup> jaar midden: 9 tot 12 %;
- 2<sup>o</sup> jaar licht: 2 tot 3,5 %;
- 2<sup>o</sup> jaar midden: 3,6 tot 6 %.

#### **Artikel 16. Onkostenvergoeding re-integratie**

In principe komen alle kosten die een belanghebbende moet maken om deel te nemen aan een traject of uit te stromen naar werk, voor een vergoeding in aanmerking. Voorwaarde is wel dat deze onkosten direct noodzakelijk zijn voor het re-integratietraject en niet via een andere weg vergoed kunnen worden. Er is dan ook geen uitputtende lijst op te stellen van zaken die voor een onkostenvergoeding in aanmerking zouden komen, maar te denken valt in ieder geval aan reiskosten, sollicitatiekosten, werkkleding, en schoeisel.