



Nadere regels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 gemeente Velsen

Het college van burgemeester en wethouders van Velsen;

gelet op:

- de Participatiewet;
- Artikel 3, eerste lid van de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ 2023 van de gemeente Velsen;
- Artikel 13, vierde lid van de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ 2023 van de gemeente Velsen;

besluit:

vast te stellen de “Nadere regels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 gemeente Velsen”

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

1. De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in artikel 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet IOAW en IOAZ 2023 gemeente Velsen zijn in deze nadere regels van overeenkomstige toepassing.
2. In aanvulling op het eerste lid gelden de volgende begripsomschrijvingen:
 - a. de verordening: Re-integratieverordening Participatiewet IOAW en IOAZ 2023 gemeente Velsen;
 - b. 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;
 - c. Leerplein: Regionaal Bureau voor Leerplicht voor de arbeidsmarktregio Zuid Kennemerland en IJmond.
3. Begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en niet nader zijn omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de wet en de verordening.

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

Artikel 2. Werkstage

1. Het college kan een belanghebbende een werkstage, als bedoeld in artikel 8 van de verordening, aanbieden.
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 tweemaal 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 werkgever is in staat en bereid aan belanghebbende de noodzakelijke begeleiding te bieden;
 - f. 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;
 - g. voor aanvang van de werkstage tekent zowel de belanghebbende de werkgever als het college een overeenkomst waarin tenminste de duur van de werkstage, de aard van de werkzaamheden staan beschreven en de leerdoelen van de werkstage; en
 - h. de werkgever heeft ten behoeve van de belanghebbende een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering afgesloten.



Artikel 3. 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 12 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 4. Participatievoorziening beschut werk

1. Na het besluit dat een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, wordt deze aangemeld bij de door het college aangewezen organisatie, die optreedt als werkgever van de personen in een dienstbetrekking beschut werk.
2. Voorafgaand aan de dienstbetrekking kan een proefplaatsing bij de werkgever ingezet worden.
3. De voorziening beschut werk vangt aan met een dienstbetrekking van maximaal 2 jaar.
4. De participatievoorziening beschut werk omvat een dienstbetrekking naar burgerlijk recht in aangepaste omstandigheden, met een salaris. Dit is ten minste het wettelijk minimumloon.
5. Een dienstbetrekking beschut werk omvat niet meer dan 36 uur per week.
6. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep beschut werk behoort, wordt de dienstbetrekking beschut werk beëindigd.
7. Wanneer het aantal te realiseren beschut werkplekken als bedoeld in artikel 6 van de verordening is bereikt, wordt de persoon, waarvoor het college heeft besloten dat hij tot de doelgroep beschut werk behoort en daarmee recht heeft op de dienstbetrekking uit artikel 10b van de wet, op een wachtlijst geplaatst.
8. Volgorde plaatsing op de wachtlijst gebeurt aan de hand van de datum van het (positief) advies van het UWV.

Artikel 5. 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 door middel van 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 6. Indienstnemingssubsidie werkgever

1. Het college kan een indienstnemingssubsidie werkgever verstrekken aan werkgevers.
2. De indienstnemingssubsidie zoals bedoeld in artikel 13 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.
3. De indienstnemingssubsidie bedraagt € 500,- per maand en wordt toegekend bij een rechtsgeldig dienstverband van minimaal zes maanden en 24 uur per week. De indienstnemingssubsidie 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.
4. Indien ten behoeve van een werknemer indienstnemingssubsidie 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 indienstnemingssubsidie.
5. De tijdelijke indienstnemingssubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
6. De indienstnemingssubsidie wordt alleen verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt.



7. De indienstnemingssubsidie wordt alleen verstrekt indien de werkgever de intentie heeft de werknemer na periode van indienstnemingssubsidie een contractverlenging aan te bieden.
8. Een indienstnemingssubsidie 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.
9. Het college kan indienstnemingssubsidie weigeren indien de werkgever eerder, voor dezelfde functie, ondanks goed functioneren, een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet heeft verlengd of een werknemer heeft ontslagen

Hoofdstuk 4. Scholing

Artikel 7. Scholingsbudget

In aanvulling op artikel 10 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. Registratie bij het UWV werkbedrijf is verplicht
 - b. De aanvrager heeft geen recht op studiefinanciering of een andere regeling buiten de Participatiewet die kan voorzien in scholing of cursuskosten; en
 - c. De scholing heeft betrekking op een erkende opleiding en vindt plaats bij een erkend opleidingsinstituut.
 - d. De duur van de scholing is zo kort als mogelijk en zo lang als noodzakelijk.
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 10 lid 2 van de verordening.
 - b. De opleiding of cursus mag op geen enkele wijze eventuele reeds opgelegde re-integratieverplichtingen 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 goedkoopst passende scholingsmogelijkheid wordt vergoed met een maximum tot € 5.000,00.
 - 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. Bij de bepaling van de hoogte van de tegemoetkoming aan een belanghebbende niet zijnde een uitkeringsgerechtigde wordt de draagkracht, uit eigen inkomen of vermogen die op grond van de wet en de beleidsregels bijzondere bijstand in aanmerking wordt genomen, in mindering gebracht.
7. De belanghebbende kan, als het scholingsbudget is toegekend, de scholing volgen met behoud van uitkering.
8. Op verzoek van de belanghebbende kan een ontheffing van de sollicitatieverplichtingen gedurende het scholingstraject worden beoordeeld.

Hoofdstuk 5. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 8. Verantwoordelijkheden jobcoach of interne werkbegeleider

1. Persoonlijke ondersteuning bij werk, zoals bedoeld in artikel 15e 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 9. 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 15h 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 10. Aanvraag en betaling jobcoach of interne werkbegeleider

1. Conform het gestelde in artikel 15c 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 15h 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 15i van de verordening, of voor interne werkbegeleiding zoals bedoeld in artikel 15j 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 11. 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 gemeente.
2. Inzet door de strategische gemeentelijk re-integratiepartners wordt verantwoord via de 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 jobcoaches, kan de gemeente besluiten in plaats van de marges die worden genoemd in artikel 15H lid 4 van de verordening, de volgende marges van de contracturen in acht te nemen;
 - 1e jaar licht: 4 tot 8%
 - 1e jaar midden: 9 tot 12%
 - 2e jaar licht: 2 tot 3,5%
 - 2e jaar midden: 3,6 tot 6%
 - 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 12. 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 goedkoopst 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 13. Onkostenvergoeding re-integratie

1. Het college kan uitkeringsgerechtigden een reiskostenvergoeding verband houdend met de re-integratie toekennen.
2. Een reiskostenvergoeding wordt toegekend indien de enkele reisafstand voor re-integratie het aantal van 10 kilometers overschrijdt.
3. De reisafstand van 10 kilometer geldt niet voor diegene die door fysieke of psychische klachten of door andere omstandigheden is aangewezen op het reizen met openbaar vervoer.
4. De goedkoopste vorm van reizen wordt vergoed.
5. De vergoeding voor overige noodzakelijke kosten verband houdend met re-integratie en leidend tot uitstroom wordt op individuele basis beoordeeld.

Hoofdstuk 7. Slotbepalingen

Artikel 14. Inwerkingtreding

De nadere regels treden in werking op de dag na die van bekendmaking.



Artikel 15. Citeertitel

Deze nadere regels worden aangehaald als “Nadere regels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 gemeente Velsen”.

Toelichting

Inleiding

In deze nadere regels wordt uitwerking gegeven aan de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ 2023 van de gemeente Velsen. In deze nadere regels worden enkele onderdelen uit deze verordening verder uitgewerkt. Hierin is voor het overzicht gekozen voor één nadere regels re-integratie waarin ook verdere uitwerking van de regels jobcoaching en scholingsbudget zijn opgenomen.

Niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en worden op grond van deze nadere regels uitsluitend ondersteund bij het vinden van (vrijwilligers)werk en het behalen van een startkwalificatie. Deze ondersteuning is beperkter dan voor uitkeringsgerechtigden. In gevallen waarbij dat leidt tot een bijzondere hardheid dan kan daar op grond van de hardheidsclausule vanaf geweken worden.

In zowel de verordening als in deze nadere regels zijn een aantal mogelijke voorzieningen genoemd die op elkaar lijken, maar elk een eigen specifiek doel en voorwaarden hebben. In het onderstaand overzicht zijn een aantal van de voorzieningen toegelicht met een verwijzing naar de bijbehorende artikelen in de verordening en/of de nadere regels.

Type	Doel	Toelichting	Verwijzing
Sociale activering	Meedoen in de samenleving	Gericht op belanghebbenden met grote afstand tot de arbeidsmarkt. Vrijwilligerswerk kan een vorm zijn van sociale activering, maar deze categorie is breder dan dat.	Verordening artikel 12
Vrijwilligerswerk	Meedoen in de samenleving	Onbetaald werk met maatschappelijk doel; zonder commerciële belangen. Kan onderdeel zijn van sociale activering.	Nadere regels artikel 3
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 5
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 8; nadere regels artikel 2
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 14
Leer-werktraject	Door een combinatie van scholing en werk behalen van een startkwalificatie	Doel is een startkwalificatie behalen via een leerwerk baan, waarbij het college ondersteuning kan bieden als de persoon dit zelf niet zou halen.	nadere regels artikel 5
Beschut werk	Arbeids- participatie voor belanghebbenden met een beperking	Belanghebbenden met een beperking kunnen in een beschutte omgeving en met aangepaste omstandigheden betaald werk uitvoeren, waarvoor ze een dienstverband krijgen.	Verordening artikel 6; nadere regels artikel 4



Loonkosten- subsidie

Ondanks verminderde loonwaarde werken bij een reguliere werkgever

Doel is belanghebbenden 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 15A

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begrippen

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 2. Werkstage

Het verrichten van een werkstage, oftewel werken met behoud van uitkering, stelt de werkzoekende in staat om binnen het re-integratietraject reguliere werkervaring op te doen. Om verdringing te voorkomen is de duur van de werkstage beperkt tot drie maanden. Ook is van belang dat de werkgever een aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer afsluit. Werkstages vinden primair plaats bij reguliere werkgevers, maar kunnen ook plaatsvinden bij IJmond Werkt!.

Artikel 3. Vrijwilligerswerk

Via vrijwilligerswerk kan de doelgroep werkervaring en ritme opdoen. Daarnaast draagt vrijwilligerswerk bij aan de sociale cohesie, daar waar de overheid momenteel terugtreedt. Het verrichten van vrijwilligerswerk en het ontvangen van de maximale onkostenvergoeding kan daarom alleen maar toegejuicht worden. Van belang is wel dat de gemeente op de hoogte blijft van de werkzaamheden die iemand verricht en dat het vrijwilligerswerk geen verkapt betaald werk is.

Artikel 4. Participatievoorziening beschut werk

Onder beschut werk wordt een werkplaats verstaan die belanghebbenden met een lichamelijke of fysieke beperking tewerkstelt. Deze belanghebbenden 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 belanghebbenden 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 5. 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 6. Indienstnemingssubsidie 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 7. Scholingsbudget

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: 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.



Lid 2: De scholing moet arbeidsmarktrelevant zijn.

Lid 4: Voor reiskosten kan gebruik worden gemaakt van de onkostenvergoeding re-integratie, in artikel 14 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 8. Verantwoordelijkheden jobcoach of interne werkbegeleider

Behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 9. 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 10. 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'.

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (optioneel)
Tarief licht	€ 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.

Lid 3: Jobcoaching in natura. Als de werknemer nog niet zelfstandig alle werkzaamheden kan uitvoeren, kan er een beroep worden gedaan op een jobcoach. Jobcoaching is tijdelijk en wordt in principe in natura verstrekt, ofwel de betaling van de subsidie voor de jobcoach verloopt via de gemeente of IJmond Werkt! rechtstreeks aan de (externe) gecontracteerde jobcoachorganisatie en wordt niet op rekening van de werkgever gestort.

Artikel 11. Verantwoording jobcoaching of interne werkbegeleiding

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

Hoofdstuk 6. Overige voorzieningen en vergoedingen

Artikel 12. Voorwaarden overige voorzieningen

Behoeft geen nadere toelichting.



Artikel 13. Onkostenvergoeding re-integratie

Kosten, die gemaakt worden in verband met re-integratie en leiden tot uitstroom, komen voor vergoeding in aanmerking. Het betreft veelal reiskosten, maar ook kosten voor studieboeken, bewijs van goed gedrag en inschrijfkosten voor een examen.

In de afweging is van belang dat de kosten niet betrekking hebben op zaken die tot het gebruikelijke bezit horen. We gaan ervan uit dat iedereen in het bezit is van een computer met internettoegang om te solliciteren of daar toegang toe heeft. Hetzelfde geldt voor een fiets waarmee iemand zich kosteloos kan vervoeren over een afstand van 10 kilometer. Is dat echter niet zo dan kan in individuele gevallen bekeken worden of vergoeding van bijvoorbeeld een (tweedehands) fiets leidt tot uitstroom en daarom vergoed zou moeten worden. Mocht iemand gebruik moeten maken van het openbaar vervoer door fysieke of psychische beperkingen of andere omstandigheden, dan kunnen de kosten daarvan vergoed worden.

*Aldus besloten te Velsen op 19 december 2023
de secretaris, de burgemeester,
D. Veurink F. Dales*