

## Beleidsregels re-integratie Participatiewet 2024

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oldenzaal;

gelet op artikel 4, lid 1 en lid 2 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oldenzaal 2023;

### besluit:

1. de Regeling re-integratie Participatiewet 2017 per 1 januari 2024 intrekken;
2. de Beleidsregels re-integratie Participatiewet 2024 vast te stellen.

### Begripsomschrijvingen

#### Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. anw'er: een persoon met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet die als werkloze werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV;
- b. beschutte baan: een dienstbetrekking overeenkomstig de participatievoorziening beschut werk volgens artikel 10b van de wet;
- c. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oldenzaal;
- d. dienstbetrekking: een arbeidsrelatie die is gebaseerd op een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer;
- e. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet;
- f. doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in de wet, artikel 7, eerste lid, onderdeel a, 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 of het minimum-uurloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- g. loonwaarde bepaling: het meten van de productiviteit van een werknemer met een arbeidsbeperking en verkrijgen van inzicht in de competenties en het functioneren van een werknemer;
- h. niet-uitkeringsgerechtigde: een persoon als bedoeld in de wet, artikel 6, eerste lid onder a;
- i. praktijkonderwijs: het onderwijs, bedoeld in artikel 10 f lid 1 van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- j. re-integratievoorzieningen: voorzieningen gericht op regulier werk als bedoeld in de verordening;
- k. statushouders: personen die op grond van de nieuwe Wet Inburgering een vergunning tot verblijf hebben ontvangen en op basis daarvan een door de gemeente aangeboden inburgeringstraject moeten volgen;
- l. uitkeringsgerechtigde: een persoon die een uitkering ontvangt op grond van de wet, de IOAW of IOAZ;
- m. uitvoeringsorganisatie: privaatrechtelijke rechtspersoon die door het college is aangewezen ten behoeve van de uitvoering van het werkgeverschap voor de beschutte banen;
- n. verordening: de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oldenzaal 2023;
- o. 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;
- p. wachtlijst: een overzicht van de dor het UWV geïndiceerde ingezetenen die, geen beschutte dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn o een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden;
- q. wet: de Participatiewet.

### Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

#### Artikel 2. Ondersteuning

1. De persoon uit de doelgroep kan aanspraak maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling ten behoeve van het realiseren van de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid waartoe deze in staat is.
2. De mogelijkheden en eventuele beperkingen worden in kaart gebracht, zodat beoordeeld kan worden of, en zo ja, welke voorziening het meest doelmatig is. Het uiteindelijke doel is het verkleinen van de afstand tussen cliënt en de arbeidsmarkt. Hierbij wordt uitgegaan van het principe: werken is het doel, participeren de norm.
3. De beoordeling van lid 2 wordt vastgelegd in een plan van aanpak.

## Onderzoek belastbaarheid en arbeidsmogelijkheden

### Artikel 3 Arbeidsdeskundig onderzoek

1. Het college kan een onderzoek (laten) doen naar de belastbaarheid van de belanghebbende ten aanzien van het verrichten van werkzaamheden door middel van een medisch- en/of psychodiagnostisch onderzoek.
2. Op basis van het belastbaarheidsonderzoek onderzoekt de arbeidsdeskundige of er in de toekomst mogelijkheden zijn om te werken.

### Artikel 4 Praktijkdiagnose

Het college kan een persoon plaatsen in een traject van Test & Training om informatie te verzamelen over diens mogelijkheden en beperkingen. Indien noodzakelijk kan een arbeidsdeskundig onderzoek (met belastbaarheidsonderzoek) hier ook onderdeel van uitmaken.

## Voorzieningen gericht op uitstroom regulier werk

### Artikel 5 Werkstage

1. Een werkstage kan ingezet worden voor personen uit de doelgroep die nog niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt óf die een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door (langdurige) werkloosheid.
2. Het doel van een werkstage is het laten opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Overeenkomstig artikel 5 van de Verordening kan een werkstage maximaal 3 maanden ingezet worden, met maximaal één verlenging.
4. Er mag geen sprake zijn van beloning of een stagevergoeding. Een onkostenvergoeding is eventueel wel toegestaan als er feitelijk gemaakte kosten zijn.

### Artikel 6 Proefplaats

Het college kan toestemming verlenen om met behoud van de uitkering op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten, als voldaan wordt aan de voorwaarden van artikel 6 van de Verordening.

### Artikel 7 Detacheringsbaan

Het college kan personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In artikel 7 van de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

### Artikel 8 Scholing

Het college kan personen uit de doelgroep (m.u.v. jongeren onder de 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen) scholing aanbieden als dit de kansen op de arbeidsmarkt vergroot. In artikel 8 van de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd.

### Artikel 9 Leer- werktraject

Het college kan een leer- werktraject aanbieden aan jongeren van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht/kwalificatieplicht nog niet is geëindigd óf personen van 18 tot 27 die nog geen startkwalificatie hebben. In artikel 9 van de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd.

### Artikel 10 Uitstroompremie

1. Het college kan een uitstroompremie toekennen aan een uitkeringsgerechtigde als voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:
  - a. er is sprake van uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid waardoor cliënt ten minste 6 maanden niet langer bijstandsbehoefstig is;
  - b. cliënt heeft een aaneengesloten periode van minimaal 12 maanden recht gehad op een uitkering van de gemeente Oldenzaal.
2. De uitstroompremie kan maximaal één keer per vijf jaar toegekend worden.
3. De uitstroompremie bedraagt eenmalig € 1.750 en wordt verminderd met in de voorafgaande 12 maanden toepaste inkomstenvrijlating (als bedoeld in artikel 31 lid 2 onder n, r, y en z van de wet).
4. De uitstroompremie wordt 6 maanden na einddatum uitkering ambtshalve verstrekt, indien cliënt nog woonachtig is in Oldenzaal.

### Artikel 11 Verwervingskosten

In de beleidsregels bijdrage verwervingskosten re-integratie en inburgering is vastgelegd op welke wijze we een tegemoetkoming verstrekken voor kosten die vanwege deelname aan een traject gemaakt worden.

## Artikel 12 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 van de persoon is vastgesteld.
3. Lid 2 is niet van toepassing als het college ten behoeve van arbeidsplaatsen voor een cliënt uit het doelgroepenregister gedurende de eerste zes maanden gebruik maakt van de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie volgens artikel 10 d, vijfde lid van de wet toe te kennen.
4. Indien een werkgever reeds een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon die met voltijdse arbeid niet in staat blijkt tot het verdienen van het wettelijk minimumloon doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan:
  - a. het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
  - b. het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
  - c. de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroeps-  
onderwijs,

stelt het college op diens aanvraag de loonwaarde van die persoon vast en verleent het college de loonkostensubsidie, met in achtneming van het vierde lid, aan de werkgever. De datum van aanvraag geldt als ingangsdatum bij toekenning.

5. 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.
6. 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.
7. De hoogte van de loonkostensubsidie, bedoeld in het derde lid, onderdeel b, bedraagt gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking 50 procent 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 vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Over het tijdvak na die periode stelt het college de loonwaarde vast en verleent het college loonkostensubsidie met inachtneming van het vierde en vijfde lid.
8. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
9. De loonkostensubsidie moet door de werkgever of werknemer worden aangevraagd uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst, met uitzondering van hetgeen is bepaald in lid 3. Voor het aanvragen van de loonkostensubsidie dient de werkgever gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.
10. 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.
11. Het college betaalt de loonkostensubsidie elke maand als voorschot.
12. De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden.
13. Indien een persoon in een dienstbetrekking waarbij loonkostensubsidie als bedoeld in dit artikel wordt verleend verhuist naar een andere gemeente, wordt de loonkostensubsidie beëindigd met ingang van de eerste dag van de volgende maand. Daarnaast vindt overdracht plaats naar de nieuwe verantwoordelijke gemeente met het verzoek om de loonkostensubsidie vanaf de eerste dag van de volgende maand te continueren.
14. Het college kan onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie van de werkgever terug- en invorderen volgens artikel 4:57 Awb.

## Artikel 13 Persoonlijke ondersteuning

Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk, proefplaats of leer-werktraject inzetten in de vorm van een jobcoach of interne werkbegeleider.

## Artikel 14 Jobcoach

1. Jobcoaching 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 jobcoaching vast te stellen, wint het college een arbeidsdeskundig advies in. 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 behoefte zijn aan deze ondersteuning van 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/(arbeids)overeenkomst 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. het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
  - d. de ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.
4. De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning wordt ieder half jaar opnieuw beoordeeld. 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 plaatsvinden tot maximaal in 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 is een aanvraagformulier beschikbaar.
7. Het college besluit, op advies van een arbeidsdeskundige en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat de noodzakelijke ureninvestering is en per wanneer de jobcoach start. Daarbij geldt dat de ingangsdatum niet voor de aanvraagdatum mag liggen en Afhankelijk van de 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 tabel hieronder:

Regime	Proefplaatsing Max 3 mnd	1 <sup>ste</sup> ½ jaar	2 <sup>de</sup> ½ jaar	3 <sup>de</sup> ½ jaar	4 <sup>de</sup> ½ jaar	Optioneel 5 <sup>de</sup> ½ jaar	Optioneel 6 <sup>de</sup> ½ jaar
Licht	€ 590,23	€ 1.593,62	€ 1.593,62	€ 826,32	€ 826,32	€ 826,32	€ 826,32
Midden	€ 708,27	€ 2.715,05	€ 2.715,05	€ 1.357,52	€ 1.357,52	€ 826,32	€ 826,32
Intensief	€ 944,37	€ 4.013,55	€ 4.013,55	€ 2.006,78	€ 2.006,78	€ 1.593,62	€ 1.593,62

Het betreft hier maximale bedragen<sup>1</sup> per half jaar exclusief eventuele verschuldigde BTW 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 jobcoach van het UWV.

9. Het college indexeert de in lid 8 genoemde bedragen jaarlijks overeenkomstig het jobcoachingaanbod van het UWV.

### Artikel 15 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.

1) Dit zijn de jobcoach tarieven per 1 januari 2024.

4. Het college beoordeelt of interne werkbegeleiding noodzakelijk is. Hiervoor kan ook advies ingewonnen worden van de arbeidsdeskundige. De noodzaak is aanwezig wanneer de persoon uit het eerste lid:
  - 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 het moment dat de noodzaak is vastgesteld.
6. Voor de intensiteit van interne werkbegeleiding gelden de twee regimes licht en midden en de beoordeling hiervan wordt gebaseerd op artikel 2.4. van de Beleidsregels Protocol Jobcoach 2019.
7. Het totaalbedrag per regime is gemaximeerd tot het bedrag zoals vermeld in de tabel hieronder.

Regime	1 <sup>ste</sup> ½ jaar	2 <sup>de</sup> ½ jaar	3 <sup>de</sup> ½ jaar	4 <sup>de</sup> ½ jaar
Licht	€ 796,81	€ 796,81	€ 413,16	€ 413,16
Midden	€ 1.357,52	€ 1.357,52	€ 678,76	€ 678,76

Het betreft hier maximale bedragen<sup>2</sup> 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 en worden jaarlijks geïndexeerd. 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 of lichter regime toekennen, wanneer meer of minder 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 (van het werkplein) 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.
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 door het college uitbetaald aan de werkgever.
18. Samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding in dezelfde periode is niet mogelijk.

## Voorzieningen niet gericht op regulier werk

### Artikel 16 Participatieplaats

1. Een participatieplaats is een arbeidsplek waar onbeloonde additionele werkzaamheden worden verricht.
2. Het doel van een participatieplaats is vooral gericht op het laten opdoen van werkervaring, arbeidsritme en sociale vaardigheden.
3. Een participatieplaats is bedoeld voor personen van 27 jaar en ouder die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.
4. Het college beoordeelt na 9 maanden of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot en of de plaats derhalve voortgezet of beëindigd wordt.

### Artikel 17 Sociale Activering

1. Onder sociale activering wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie.

2) Dit zijn de tarieven voor interne werkbegeleiding per 1 januari 2024.

2. Het doel van sociale activering is om:
  - a. personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is;
  - b. als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.

### **Artikel 18 Beschut werk**

#### *Doelgroep*

1. Het college biedt beschut werk aan personen waarvan is vastgesteld door het UWV dat zij door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie.
2. Het college kan personen met een mogelijke arbeidsbeperking voordragen bij het UWV voor een advies of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Het college beslist op basis van het advies bedoeld in lid 2 of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort.
4. Het college kan voor en na het advies van het UWV het arbeidsvermogen van een persoon toetsen middels de Praktijkdiagnose (zie artikel 6) en een arbeidsdeskundig onderzoek.

#### *Dienstbetrekking*

5. Nadat is besloten dat de persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, onderzoekt het college in eerste instantie of de werkgever die de beschutte werkplek ter beschikking stelt, bereid is om het dienstverband met de persoon aan te gaan.
6. Indien een dienstverband als bedoeld in lid 5 niet mogelijk is, dan wordt aan de persoon door het college een dienstbetrekking aangeboden bij Larcom.
7. Een kopie van het advies UWV en het besluit van het college (zie lid 2 en 3) wordt bij het dossier van de persoon gevoegd.
8. De dienstbetrekking bij Larcom wordt aangegaan voor de periode van 12 maanden. In de 10e maand van het dienstverband beoordeelt het college of het dienstverband na afloop van de 12 maanden wordt voortgezet.
9. De omvang van het dienstverband is in principe maximaal 32 uur per week.
10. De salariering van het dienstverband is op basis van CAO aan de slag.

#### *Wachlijst*

11. Personen die op advies van het UWV in aanmerking komen voor een beschutte werkplek, maar die nog geen beschutte dienstbetrekking hebben en wel beschikbaar zijn, worden geplaatst op een wachlijst.
12. Personen die door het UWV zijn geïndiceerd voor een beschutte werkplek, maar die nog geen beschutte dienstbetrekking krijgen aangeboden omdat het aantal beschikbare plekken in één jaar al is gerealiseerd, hebben voorrang op personen die later door het UWV zijn geïndiceerd voor een beschutte werkplek (first in - first out).

#### *Vaststellen loonkostensubsidie*

13. Voor de vaststelling van de loonkostensubsidie gelden de beleidsregels zoals opgenomen in artikel 7.
14. De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden opnieuw vastgesteld wanneer de individuele omstandigheden en/of het perspectief op ontwikkelmogelijkheden van de werknemer daartoe aanleiding geven.

### **Artikel 19 Begeleidingskosten beschut werk**

1. De voorziening begeleidingskosten beschut werk kan worden ingezet wanneer een werkgever een beschut werk geïndiceerde in dienst neemt en er sprake is van permanent toezicht of intensieve begeleiding.
2. Er 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. Er vindt 1 x per 3 jaar een herbeoordeling plaats door een arbeidsdeskundige (d.m.v. een loonwaardemeting). Op basis van deze herbeoordeling kan inzet van de voorziening begeleidingskosten beschut werk steeds met 3 jaar worden verlengd.
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. Het college behoudt het recht om afwijkende financiële afspraken te maken met uitvoeringsorganisaties.

## Aanpassingen

### Artikel 20 Werkplekaanpassing

1. Werkplekaanpassing kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep en waarbij vaststaat dat de betreffende aanpassing of hulpmiddel noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van een werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een 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. Werkgever en werknemer moeten het erover eens zijn dat deze aanpassing noodzakelijk is voor de uitvoering van de werkzaamheden en om tot een maximale prestatie te kunnen komen.
3. De gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing. Waar mogelijk wordt gekozen voor een verhuisbare aanpassing (meeneembare voorziening).
4. Om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
  - a. er moet sprake zijn van de intentie van de werkgever tot het aangaan 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;
  - b. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een voorziening die versterkt wordt of kan worden door het UWV of een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing.
5. Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden niet vergoed. Hiervan is sprake indien van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet.
6. 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.
8. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
9. Toekenning van de voorziening werkplekaanpassing, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor is een aanvraagformulier beschikbaar.

### Artikel 21 (Orthopedisch) Schoeisel

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor de aanschaf van (orthopedisch) schoeisel, indien de een arbeidsdeskundige vastgesteld heeft dat deze noodzakelijk zijn voor het dienstverband.
2. Geen vergoeding wordt verstrekt als aanspraak gemaakt kan worden op een voorliggende voorziening van de zorgverzekeraar en/of het UWV.
3. Toekenning van een vergoeding voor schoeisel vindt uitsluitend plaats op aanvraag.

## Anw'ers en niet-uitkeringsgerechtigden

### Artikel 22 Re-integratievoorzieningen

1. Het college kan aan anw'ers en niet-uitkeringsgerechtigden re-integratievoorzieningen aanbieden om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken.
2. De re-integratievoorzieningen die kunnen worden aangeboden zijn bij voorkeur:
  - a. groepsgerichte activiteiten en begeleiding;
  - b. ondersteuning bij het vinden van een werkstage, proefplaatsing of regulier werk.
3. Bij het aanbieden van re-integratievoorzieningen 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 van dit artikel zijn niet van toepassing op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het praktijk-, voortgezet speciaal- of entree onderwijs.
5. Een re-integratievoorziening 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 plan van aanpak afgesloten waarin de rechten en verplichtingen over en weer zijn weergegeven.

#### **Artikel 23 Eigen bijdrage**

1. Het college verlangt van de anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder een bijdrage in de kosten van de voorziening indien dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 22 lid 3 van deze beleidsregels.
2. De eigen bijdrage 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 24 Terugvordering**

1. Indien de anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde die gebruik maakt van een voorziening, de verplichtingen zoals genoemd in het opgestelde plan van aanpak 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 alle verwijtbaarheid ontbreekt.
3. Kosten van de voorziening, behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage, die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde versterkte 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.

#### **Inwerkingtreding, overgangsrecht en citeertitel**

##### **Artikel 25 Overgangsrecht**

1. Besluiten die zijn genomen onder de werking van de regeling re-integratie Participatiewet 2017 en die van kracht zijn op het moment van inwerkingtreding van deze beleidsregel, worden aange-merkt als besluiten krachtens deze nadere regels.
2. Indien vóór het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling een aanvraag om een beschikking op grond van de regeling re-integratie Participatiewet is ingediend waarop nog niet is beslist, wordt daarop deze nadere regels toegepast.
3. Indien toepassing van lid 2 van dit artikel leidt tot benadeling van de werkloze werkzoekende dan zijn de Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Oldenzaal 2024 van toepassing.

##### **Artikel 26 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2024.

##### **Artikel 27 Citeertitel**

Dit besluit kan worden aangehaald als: Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Oldenzaal 2024.

*Vastgesteld in de vergadering van 19 maart 2024,*

*het college van burgemeester en wethouders,*

*de secretaris,*

*de burgemeester,*

## **Toelichting behorende bij de Beleidsregels re-integratie Participatiewet 2024**

*(vastgesteld bij besluit van college van 19 maart 2024, reg. nr. INT-23-06199)*



## 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 Oldenzaal 2023.

### Artikel 2 Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

Voor alle uitkeringsgerechtigden wordt een plan van aanpak opgesteld waarin beoordeeld is wat de mogelijkheden en eventuele beperkingen zijn en op welke wijze de kortste weg naar algemeen geaccepteerd arbeid gerealiseerd kan worden. Indien noodzakelijk kan hierbij een voorziening ingezet worden die het meest doelmatig is. Hierbij wordt uitgegaan van het principe: werken is het doel, participeren de norm.

Als richtlijn geldt dat we met bemiddelbare cliënten ten minste 2x per jaar een voortgangsgesprek voeren en niet bemiddelbare cliënten minimaal 1x per jaar.

### Artikel 3 Arbeidsdeskundig onderzoek

Een belastbaarheidsonderzoek 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. Het doel van het onderzoek is om vast te stellen of er inderdaad sprake is van dergelijke beperkingen. Op basis van het belastbaarheidsonderzoek kan de arbeidsdeskundige vervolgens onderzoeken of en op welke wijze arbeidsinschakeling misschien wel (in deeltijd) tot de mogelijkheden behoort.

### Artikel 4 Praktijkdiagnose

Alvorens een persoon een re-integratievoorziening wordt aangeboden, waaronder Beschut werk, kan door middel van een praktijkdiagnose inzicht worden verkregen over diens mogelijkheden en onmogelijkheden. Een praktijkdiagnose is een periode van test & training waarin de persoon met behoud van uitkering gedurende 3 maanden wordt geplaatst en begeleid in een werkomgeving van Larcom. Het resultaat is een verslag waarin een beeld wordt gegeven ten aanzien van motivatie, uitstroomrichting, interesses, competenties, belastbaarheid / inzetbaarheid en begeleidingsbehoefte. Indien noodzakelijk kan een arbeidsdeskundig onderzoek (met belastbaarheidsonderzoek) hier ook onderdeel van uitmaken.

### Artikel 5 Werkstage

Een werkstage is een werkervaringsplek voor het opdoen van werkervaring en het leren werken in een arbeidsrelatie. De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten. Voor de werkstage wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld, waarin het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Voor de inzet van een werkstage worden de voorwaarden van artikel 5 van de Verordening in acht genomen.

### Artikel 6 Proefplaats

Een proefplaats kan worden ingezet zodat werkgever en werknemer elkaar wederzijds kunnen leren kennen. Na een proefplaatsing weten beide partijen wat ze van de ander mogen verwachten, dit vergroot de kans op het succesvol aangaan van een arbeidsovereenkomst. In de periode van de proefplaatsing kan ook de loonwaarde van de persoon worden gemeten. Op deze manier kan vóór het aangaan van een arbeidsovereenkomst op objectieve manier vastgesteld worden hoe hoog de inzet van loonkosten-subsidie moet zijn.

Voor de inzet van een proefplaats worden de voorwaarden van artikel 6 van de Verordening in acht genomen.

### Artikel 7 Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In artikel 7 van de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

### Artikel 8 Scholing

In artikel 8 van de verordening en deze beleidsregels is de mogelijkheid voor het aanbieden van scholing vastgelegd en de bijbehorende randvoorwaarden. Deze mogelijkheid is uitgesloten voor personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.

### **Artikel 9 Leer- werktraject**

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

### **Artikel 10 Uitstroompremie**

Om de arbeidsinschakeling te stimuleren is de mogelijkheid van een uitstroompremie opgenomen. Dit betreft een belastingvrije premie ter hoogte van € 1.750 maximaal die 6 maanden na het beëindigen van de uitkering ambtshalve verstrekt kan worden. De premie wordt verminderd met de in de voorafgaande 12 maanden toegepaste inkomstenvrijlating. Om deze reden is de premie ook op € 1.750 vastgesteld, zodat cliënten die 6 maanden de maximale reguliere vrijlating hebben ontvangen ook nog recht hebben op een premie. Op deze wijze maakt het per saldo niet uit of cliënten wel of geen reguliere inkomstenvrijlating hebben ontvangen. Het totaal ontvangen bedrag is in beide situaties gelijk, waardoor het een positieve prikkel voor het verkrijgen en behouden van betaald werk is. De uitstroompremie kan maximaal één keer per vijf jaar verstrekt worden aan de uitkeringsgerechtigde en eventuele partner zolang er sprake is van een gezamenlijke huishouding.

### **Artikel 11 Verwervingskosten**

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

### **Artikel 12 Loonkostensubsidie**

Artikel 13 van de re-integratieverordening Participatiewet 2023 beschrijft het aanvraagproces van loonkostensubsidie. Als aanvulling op dat artikel 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 algemene rechtsgrond voor het terug- en invorderen van subsidie is geregeld in artikel 4:57 Awb. Artikel 12 lid 14 van deze beleidsregels geeft het college de bevoegdheid voor het kunnen terug- en invorderen van onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie aan een werkgever.

### **Artikel 13 Persoonlijke ondersteuning**

Het college kan persoonlijke ondersteuning aanbieden in de vorm van een jobcoach of interne werkbegeleider. Het onderscheid tussen beide begeleidingsvormen betreft het volgende:

- jobcoaching is gericht op baanbehoud en zelfstandig functioneren van een werknemer. Daarnaast kan het ook 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;
- 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.

### **Artikel 14 Jobcoach**

Een jobcoach begeleidt een persoon (werknemer) met een structurele functionele beperking 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 jobcoach*

De voorziening persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoach 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 jobcoach*

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

- personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet;
- 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. Indien 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;
- 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.

#### *Begeleidingsregimes*

Om uniformiteit in de regio te waarborgen 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). Mocht het begeleidingsniveau "intensief" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Voor de jobcoachtarieven hanteren we ook de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV. De bedragen zoals opgenomen in de tabel betreffen de maximale bedragen per regime. De begeleidingsregimes worden toegepast ongeacht of jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever.

- De bedragen in de tabel zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW.
- 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 19 lid 1 van de verordening.

#### *Duur jobcoach*

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 en beoordeeld in hoeverre de inzet doeltreffend is. Indien jobcoaching na 2 jaar nodig blijft, dan zijn deze kosten in principe voor de werkgever. 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 job-coaching vanuit het UWV.

### **Artikel 15 Interne werkbegeleider**

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, dan kan met inachtneming van de voorwaarden een interne werkbegeleider ingezet worden.

De 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.

De inzet van de interne werkbegeleiding wordt elk half jaar geëvalueerd en beoordeeld of de interne werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is.

#### Artikel 16 Participatieplaats

Een participatieplaats kan worden ingezet voor personen uit de doelgroep van 27 jaar of ouder die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Voor de inzet van een participatieplaats worden de voorwaarden van artikel 28 van de Verordening in acht genomen.

#### Artikel 17 Sociale activering

Sociale activering kan worden ingezet voor personen uit de doelgroep die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Voor de inzet van sociale activering worden de voorwaarden van artikel 29 van de Verordening in acht genomen.

#### Artikel 18 Beschut werk

De voorziening Beschut Werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever niet mag worden verwacht dat hij/zij deze mensen in dienst neemt. Het werkproces voor plaatsing in een beschutte baan is afhankelijk van wie het initiatief komt en tot welke doelgroep de kandidaat behoort. Regionaal is de volgende werkwijze afgesproken:

Stappen	Uitkering PW, IOAW, IOAZ	Nugger óf uitkering van UWV
Voorselectie	Het college maakt een voorselectie uit eigen bestand met grote afstand tot de arbeidsmarkt in combinatie met een Belastbaarheidsonderzoek en arbeidsdeskundig advies. Aanvullend zou voor diagnose gebruik gemaakt kunnen worden van een test- en training programma.	UWV heeft primair 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.
Test en training	Als de verwachting is dat een cliënt permanente en intensieve begeleiding nodig heeft, dan kan T&T training worden ingezet zodat de inschatting gemaakt kan worden of een aanmelding zinvol is. Ook kan T&T ingezet worden om het arbeidsvermogen te testen.	
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.
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.
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.
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).
Wachtlijst	Voordat overgegaan wordt tot plaatsing wordt de geïndiceerde geplaatst op de	Voordat overgegaan wordt tot plaatsing wordt de geïndiceerde geplaatst op de

	wachtlIJst. Informatie hierover is al verstrekt bij de besluitvorming.	wachtlIJst. Informatie hierover is al verstrekt bij de besluitvorming.
Financiering plaatsing	Het college regelt en financiert voor de doelgroep Participatiewet de loonkosten-subsidie, begeleiding, aanpassing werkplek etc.	Ingeval van een Wajong-er treedt het college in overleg met het UWV over de financiering van de plaatsing (loondispensatie, begeleiding, aanpassing werkplek e.d.). In overige gevallen verloopt financiering conform LKS.
Plaatsing	Het college plaatst betrokkene, rekening houdend met advies vanuit test en training, op een werkplek (indien taakstelling nog niet is vervuld).	Het college plaatst betrokkene, rekening houdend met advies vanuit test en training, op een werkplek (indien taakstelling nog niet is vervuld).
Contract	De beoogde werkgever sluit i.o.m. de klantmanager werk 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 klantmanager werk 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 en kan de werkgever een beroep doen op de volgende re-integratie voorzieningen:

- 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 12 van deze beleidsregels;
- begeleidingskosten beschut werk; de bijdrage is gelijk aan het gemiddeld bedrag dat door het Rijk wordt gehanteerd.

#### *Onderscheid beschut werken en dagbesteding*

Voor het onderscheid tussen Beschut werk en dagbesteding wordt het vermogen tot loonvormende arbeid gehanteerd. De ondergrens voor beschut werk is bepaald op 20% loonwaarde. Dit kan indicatief gemeten worden tijdens de praktijkdiagnose.

#### *Omvang dienstverband*

Bij het aanbieden van een dienstverband voor Beschut werk wordt uitgegaan van in principe maximaal 32 uur per week op basis van het wettelijk minimumloon. Doel is dat het inkomen uit het dienstverband voldoende is om de bijstandsuitkering van de persoon te beëindigen, tenzij dat door aanwezige beperkingen niet mogelijk is.

#### **Artikel 19 Begeleidingskosten beschut werk**

Als de noodzaak voor extra begeleiding is vastgesteld door het UWV, dan kan een vergoeding voor begeleidingskosten verstrekt worden. De kosten voor begeleiding en werkplekaanpassing worden uit het vroegere Participatiebudget (dat nu is opgenomen in de integratie-uitkering sociaal domein) betaald. Na 3 jaar wordt de noodzaak door een arbeidsdeskundige vastgesteld d.m.v. een loonwaardemeting. Tijdens het opstellen van deze beleidsregels, wordt een onderzoek uitgevoerd naar de invulling van de begeleidingskosten beschut werk. Tot dit onderzoek is afgerond kan er jobcoaching ingezet worden als begeleiding bij beschut werk.

#### **Artikel 20 Werkplekaanpassing**

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

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

#### **Artikel 21 Schoeisel**

Indien de arbeidsdeskundige vastgesteld heeft dat er een (medische) noodzaak is voor het dragen van speciaal schoeisel (bijv. veiligheidsschoenen of orthopedisch schoeisel) bij een dienstverband of proefplaatsing dan kan hier een vergoeding voor verstrekt worden.



### **Artikel 22 Re-integratievoorzieningen (Anw'ers en niet-uitkeringsgerechtigden)**

Niet-uitkeringsgerechtigden zijn geen prioritaire doelgroep. Op grond van deze keuze biedt het college deze doelgroep een limitatief aanbod van voorzieningen aan. Bij het aanbieden van re-integratievoorzieningen 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 jongere werkzoekenden afkomstig van een PRO, VSO of ROC-entree onderwijs zo veel mogelijk voorkomen moet worden. Juist voor deze groep moet worden ingezet op 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 VSO, PRO of ROC-entree onderwijs.

Voor het aanvragen van een voorziening dient de Niet-uitkeringsgerechtigde of Anw'er gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld. Bij het aanbieden van een voorziening wordt gebruik gemaakt van een trajectovereenkomst waarin de verplichtingen over en weer zijn opgenomen.

### **Artikel 23 Eigen bijdrage kosten voorziening**

In aansluiting op het percentage dat landelijk veelal gehanteerd wordt in het minimabeleid heeft het college besloten om de aanvrager van een voorziening (indien dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van deze beleidsregel) met een gezinsinkomen hoger dan 110% van de bijstandsnorm een eigen bijdrage te laten voldoen. Het betreft een eigen bijdrage in de kosten van voorzieningen die ingekocht worden ten behoeve van de aanvrager. 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 inkomen voor het gedeelte waarmee het inkomen de 110% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

### **Artikel 24 Terugvordering**

Van anw'ers en niet-uitkeringsgerechtigden kan 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. Tevens 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 of te weinig actie ondernomen wordt de anw'er of niet-uitkeringsgerechtigde te houden aan zijn trajectverplichtingen. Kosten van de voorziening behoudens 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. Indien dit bedrag hoger is dan de kosten van de voorziening behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage wordt hiervan afgeweken. Indien 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 25 Overgangsrecht**

Dit artikel heeft geen verdere toelichting.

### **Artikel 26 Inwerkingtreding**

Dit artikel heeft geen verdere toelichting.

### **Artikel 27 Citeertitel**

Dit artikel heeft geen verdere toelichting.