

Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2024

Nijverdal, 23 april 2024, kenmerk 2023-024405

Het college van burgemeester en wethouders van Hellendoorn;

gelet op de artikelen 17, tweede lid, 19, derde en vierde lid, 20, eerste lid en 28 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2023;

b e s l u i t e n :

vast te stellen het

Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2024

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. wet: Participatiewet;
- b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- d. verordening: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2023;
- e. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet;
- f. uitkeringsgerechtigde: persoon die een uitkering ontvangt op grond van de wet, de IOAW of de IOAZ;
- g. nutter: een niet-uitkeringsgerechtigde persoon als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a van de wet;
- h. anw-er: een persoon met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet die als werkloze werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV;
- i. statushouders: personen die een vergunning tot verblijf hebben ontvangen en op basis van de Wet inburgering nieuwkomers een door de gemeente aangeboden inburgeringstraject moeten volgen, of op grond van de Participatiewet ondersteuning kunnen aanvragen in het kader van re-integratie of participatie;
- j. re-integratie voorzieningen: voorzieningen gericht op regulier werk als bedoeld in de verordening;
- k. WML: Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- l. doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in artikel 10c en 10d van de wet, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse of deeltijdarbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, dan wel het minimum-uurloon, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- m. loonwaarde: vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
- n. beschut werk: een dienstbetrekking overeenkomstig de participatievoorziening beschut werk van artikel 10b van de wet;
- o. geïndiceerde: een inwoner uit de gemeente Hellendoorn die volgens een indicatiebeschikking van het UWV uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft;
- p. geïndiceerde jongere: een geïndiceerde die ten tijde van de indicatiebeschikking nog geen 27 jaar is;
- q. wachtlijst: overzicht van de door het UWV geïndiceerden die geen beschutte dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden;
- r. Praktijkonderwijs (PRO): het onderwijs, bedoeld in artikel 2.8 van de Wet voortgezet onderwijs 2020;
- s. Voortgezet speciaal onderwijs (VSO): het onderwijs dat wordt gegeven op een school of instelling waar voortgezet speciaal onderwijs als bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra wordt verzorgd;
- t. Entree-onderwijs: entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onder a van de Wet educatie en beroepsonderwijs;

- u. uitvoeringsorganisatie: privaatrechtelijke rechtspersoon die door het college is aangewezen ten behoeve van de uitvoering van het beschut werken op grond van de Wsw c.q. de wet;
- v. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
- w. Wsw: de Wet sociale werkvoorziening.

Artikel 2 Re-integratie voorzieningen voor Anw-ers en nuggers

1. Het college kan aan anw-ers en nuggers woonachtig in de gemeente Hellendoorn re-integratie voorzieningen aanbieden om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken.
2. De re-integratie voorzieningen die kunnen worden aangeboden zijn bij voorkeur:
 - groepsgerichte activiteiten en begeleiding;
 - ondersteuning bij het vinden van een werkstage, proefplaatsing of regulier werk.
3. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen anders dan bedoeld in het tweede lid 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. Het bepaalde in het tweede en derde lid is niet van toepassing op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het Praktijkonderwijs, Voortgezet speciaal onderwijs of Entree-onderwijs.
5. Een re-integratievoorziening moet schriftelijk worden aangevraagd bij het college. Voor het aanvragen maakt de anw-er of nugger gebruik van een formulier dat door het college is vastgesteld.
6. Met de anw-er of nugger die een re-integratievoorziening krijgt aangeboden wordt een trajectovereenkomst afgesloten waarin de rechten en verplichtingen over en weer zijn weergegeven.
7. Voor de verdere uitvoering kunnen door het college nadere werkinstructies worden vastgesteld.

Artikel 3 Arbeidsdeskundig onderzoek

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

Artikel 4 Loonkostensubsidie

1. Loonkostensubsidie aan werkgevers is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen die worden vervuld door personen waarvan is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Het college bepaalt de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld, met inachtneming van de bepalingen uit artikel 10d, vierde lid van de wet.
3. Het tweede lid is niet van toepassing indien het college ten behoeve van arbeidsplaatsen gedurende de eerste zes maanden gebruik maakt van de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie volgens artikel 10d, vijfde lid van de wet toe te kennen.
4. De loonkostensubsidie moet worden aangevraagd uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst. Voor het aanvragen van de loonkostensubsidie maakt de werkgever gebruik van een formulier dat door het college is vastgesteld.
5. Vaste elementen van de loonkostensubsidie worden maandelijks vooruit betaald, conform het preferente werkproces voor de loonkostensubsidies. Eventuele variabele elementen worden minimaal 1 keer per kwartaal achteraf betaald of verrekend.
6. Het college kan voorschotten verstrekken na overlegging van een kopie van de eerste loonstrook.
7. De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden.
8. Het college kan onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie van de werkgever terug- en invorderen volgens artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 5 Persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching)

1. Jobcoaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep en waarbij het college heeft vastgesteld dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van inzet jobcoaching vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer, blijkend uit de hiervoor ingediende schriftelijke aanvraag conform de artikelen 13 en 19 van de verordening.
3. Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching dient naast de voorwaarden uit artikel 12, tweede lid van de verordening ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:

- het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
 - de ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.
4. De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning, en de duur en omvang van de begeleiding wordt ieder half jaar door het college herbeoordeeld, in overleg met de werkgever en werknemer. Op basis van deze herbeoordeling kan de ondersteuning steeds met een halfjaar verlengd worden tot maximaal 2 jaar in totaal. Een verlenging van deze ondersteuning na 2 jaar kan uitsluitend plaatsvinden op aanvraag, met maximaal 1 jaar. Ook dan zal de noodzaak hiervan en de mate van begeleiding worden beoordeeld door de arbeidsdeskundige.
 5. Jobcoaching kan geregeld worden door het college of door de werkgever. Toekenning van de voorziening jobcoaching aan een werkgever vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor is een aanvraagformulier beschikbaar.
 6. Het college besluit, op advies van de arbeidsdeskundige en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach, wat de noodzakelijke ureninvestering is. Afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer wordt daarbij uitgegaan van de begeleidingsregimes licht, midden of intensief, overeenkomstig het protocol interne jobcoaching van het UWV.
 7. De vergoeding is totaal per regime gemaximeerd tot het bedrag zoals vermeld in de tabel hieronder¹. Deze bedragen zijn gelijk aan de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV en worden periodiek aangepast aan de indexeringen van het UWV, zie Interne jobcoaching | UWV | Particulieren.

Begeleidingsniveau	Stage of proefplaatsing max. 3 mnd	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar	Optioneel 5 ^{de} ½ jaar	Optioneel 6 ^{de} ½ jaar
Licht	€ 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 per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur per week dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.

Artikel 6 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 of niet met psychische beperking en/of gedragsproblematiek, verstandelijke beperking, lichamelijke beperking/chronische ziekte;
 - b. personen die behoren tot de gemeentelijke doelgroep loonkostensubsidie (banenafsprak);
 - c. jongeren die doorstromen vanuit het Praktijkonderwijs of het Voortgezet Speciaal Onderwijs naar werk.
2. 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; of
 - c. een werkervaringsplaats, in het kader van een re-integratietraject.
3. Het college beoordeelt of werkbegeleiding noodzakelijk is. 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.
4. De werkbegeleider kan worden ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.
5. Voor de intensiteit van interne werkbegeleiding gelden de regimes licht en midden, overeenkomstig het protocol interne jobcoaching van het UWV. De beoordeling hiervan vindt plaats door een arbeidsdeskundige.
6. Het totaalbedrag per regime is gemaximeerd tot 50% van de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV. Deze bedragen zijn all-in, dat wil zeggen inclusief administratiekosten, reiskosten, reistijd, etc. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker. Dit leidt tot de bedragen zoals vermeld in de tabel hieronder².

1) Prijspeil 01-01-2024.

2) Prijspeil 01-01-2024.

Begeleidingsniveau	Stage of proefplaatsing max. 3 mnd	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar
Licht	€ 295,12	€ 796,81	€ 796,81	€ 413,16	€ 413,16
Midden	€ 354,14	€ 1.357,52	€ 1.357,52	€ 678,76	€ 678,76

Het betreft hier maximale bedragen voor 3 maanden (proefplaatsing) c.q. 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.

7. Interne werkbegeleiding kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
8. Per half jaar wordt geëvalueerd of interne werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is. Het college kan tussentijds een zwaarder regime toekennen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.
9. De interne werkbegeleider dient een opleidingsmodule voor werkbegeleider te hebben afgerond, gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep zoals omschreven in het eerste lid. Hierbij kan gedacht worden aan de cursus 'omgaan en begeleiden van werknemers met een beperking', die door Werkplein Twente wordt aangeboden.
10. Toekenning van de voorziening interne werkbegeleiding vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Dit kan worden aangevraagd door de werknemer of door de werkgever namens de werknemer. Hiervoor is een aanvraagformulier beschikbaar. In de aanvraag voor de interne werkbegeleiding wordt het benodigd regime, zoals bedoeld in het zesde lid, vermeld en gemotiveerd.
11. Het college besluit op basis van de aanvraag of interne werkbegeleiding met het aangevraagde regime wordt toegekend. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per halfjaar. Het college kan een lager regime toekennen, wanneer het aangevraagde (zwaardere) regime niet noodzakelijk wordt geacht.
12. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden en eisen, zoals genoemd in het tweede lid, wordt de aanvraag afgewezen.
13. De vergoeding wordt na ieder half jaar op basis van een urendeclaratie van de werkgever door het college uitbetaald aan de werkgever.
14. Samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding in dezelfde periode is in beginsel niet mogelijk.

Artikel 7 Beschut werk en wachtlijstbeheer

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

Artikel 8 Begeleidingskosten beschut werk

1. De voorziening begeleidingskosten beschut werk kan worden ingezet wanneer een werkgever een beschut werk geïndiceerde in dienst neemt.
2. Om in aanmerking te kunnen komen voor de voorziening begeleidingskosten beschut werk dient er sprake te zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week.
3. De noodzaak van de voorziening begeleidingskosten beschut werk wordt 1 keer per 3 jaar herbeoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan inzet van de voorziening begeleidingskosten beschut werk steeds met 3 jaar worden verlengd. De noodzaak van de begeleiding wordt in combinatie met een loonwaardemeting bepaald door de arbeidsdeskundige.
4. Begeleiding wordt geregeld door de werkgever.
5. Toekenning van de voorziening begeleidingskosten beschut werk vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor dient gebruik te worden gemaakt van het daarvoor beschikbaar gestelde aanvraagformulier.
6. Het college besluit bij het aangaan van het dienstverband/arbeidsovereenkomst en bij herbeoordeling over de hoogte van de bijdrage.
7. De maximale vergoeding bedraagt bij een arbeidsduur van 31 uur per week het bedrag inclusief btw waarmee door het Rijk is gerekend (voor 2023 is dat € 8.600,- per jaar). Dit betreft € 717,- per persoon per maand.
8. De bijdrage wordt naar evenredigheid verminderd, als de overeengekomen arbeidsduur korter is dan 31 uur per week.
9. In afwijking van het zevende lid bedraagt de maximale begeleidingsvergoeding aan een werkgever die optreedt als inlener van een werknemer die een aanstelling heeft bij de gemeente volgens de CAO aan de Slag € 3.504,- per jaar³, ofwel € 292,- per persoon per maand. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
10. Van reguliere werkgevers wordt bij het inlenen van een werknemer als bedoeld in het negende lid een inleenvergoeding gevraagd die wordt gebaseerd op de vastgestelde loonwaarde van de werknemer.
11. Voor plaatsingen vanuit de doelgroep (nieuw) beschut uit de gemeente Hellendoorn bij het beschutte werkbedrijf Noest wordt géén inleenvergoeding in rekening gebracht.

Artikel 9 Werkplekaanpassing

1. Werkplekaanpassing kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of de doelgroep nieuw beschut werk, waarbij vaststaat dat de betreffende aanpassing of het hulpmiddel noodzakelijk is, zoals bedoeld in artikel 24 van de verordening. Uitgangspunt daarbij is dat de gemeente de meest adequate en goedkoopste oplossing, die kwalitatief verantwoord is, aanbiedt.
2. Om de noodzaak van een werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de aanpassing of het hulpmiddel niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel de werkgever als de werknemer.
3. Om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. daar waar mogelijk wordt in principe gekozen voor een verhuisbare aanpassing (een meeneembare voorziening in de zin van artikel 23 van de verordening);
 - b. er moet sprake zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het behoort tot de mogelijkheden werkplekaanpassing al toe te kennen gedurende de werkstage of proefplaatsing, op voorwaarde dat schriftelijk de intentie is verstrekt dat na deze periode er een arbeidsovereenkomst volgt;
 - c. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een besluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing.
4. Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren, worden niet vergoed. Hiervan is sprake indien van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in de betreffende bedrijfsbranche, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet;

3) Prijspeil 2024

5. De kosten van de werkplekaanpassing moeten 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 in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.
6. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
7. Toekenning van de voorziening werkplekaanpassing, vindt uitsluitend plaats op schriftelijke aanvraag van de werkgever of werknemer (afhankelijk van de aard van de benodigde aanpassing).

Artikel 10 Ondersteuning bij leer-werktraject

1. Het college kan ondersteuning bij een leer-werktraject inzetten voor personen zoals vermeld in artikel 8 van de verordening.
2. Een ontwikkeltraject voor schoolverlatende jongeren van het Voortgezet speciaal onderwijs of Praktijkonderwijs wordt mede beschouwd als een leer-werktraject.
3. Het college kan overgaan tot bekostiging van deelname aan het ontwikkeltraject uit het tweede lid als:
 - a. de jongere de studie heeft beëindigd en is uitgeschreven; en
 - b. het ontwikkeltraject gericht is op ontwikkeling naar loonvormend werk.
4. Bij het ongewijzigd voortzetten van een ontwikkeltraject na een voorafgaande stageplaats kunnen de kosten voor een periode van maximaal 12 maanden, tot een maximaal bedrag van € 25,- per dagdeel en een maximaal totaalbedrag van € 4.800,- (exclusief btw) worden toegekend.
5. Ten minste 1 maand voor het verstrijken van de afgesproken trajectperiode van het ontwikkeltraject doet het college onderzoek naar het ontwikkelperspectief van de jongere richting loonvormend werk.
6. Het college kan bij een potentieel ontwikkelperspectief overwegen de termijn van 12 maanden met maximaal 2 keer 6 maanden te verlengen.

Artikel 11 Parttime ondernemen

1. Het college kan aan een werkzoekende als bedoeld in artikel 7 van de wet de re-integratie voorziening Parttime ondernemen voor de duur van maximaal twaalf maanden aanbieden om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken. Deze voorziening houdt in dat freelance werkzaamheden of (neven)activiteiten van bescheiden omvang mogen worden verricht, waarmee onvoldoende verdiend wordt om volledig uit de uitkering te komen, met een tijdsbeslag van maximaal 50% van de normale arbeidstijd (18 uur per week).
2. De voorwaarden die aan de uitkering zijn gesteld en de afspraken op basis van het met belanghebbende overeengekomen persoonlijke plan van aanpak voor re-integratie blijven onveranderd van toepassing. Dit betekent onder meer dat de belanghebbende zich blijft inspannen om zo mogelijk volledig uit de uitkering te komen, en daarom beschikbaar blijft voor het aanvaarden van arbeid in loondienst. De parttime ondernemen activiteiten mogen daarvoor geen belemmering vormen.
3. De parttime ondernemen activiteiten moeten een inkomen opleveren dat leidt tot een verlaging van de bijstandsuitkering. Reservering van (een deel) van deze inkomsten voor noodzakelijke investeringen mag alleen met toestemming van het college.
4. De parttime ondernemer moet zich, indien van toepassing, laten inschrijven bij de Kamer van Koophandel en de Belastingdienst.
5. De ondernemer moet voldoen aan de vestigingseisen en alle overige wettelijke vereisten.
6. De ondernemer mag geen langlopende contracten of verplichtingen aangaan. De termijnen hiervoor moeten aansluiten bij de afspraken in het plan van aanpak c.q. de duur waarvoor toestemming is gegeven voor parttime ondernemen. De parttime ondernemen activiteiten moeten op elk moment direct beëindigd kunnen worden.
7. Er dient een deugdelijke boekhouding bijgehouden te worden en alle zakelijke transacties dienen via een aparte bank- of girorekening te verlopen.
8. Alleen noodzakelijke, reële en aantoonbare kosten mogen, binnen redelijke grenzen, voor de uitvoering van de werkzaamheden als bedrijfskosten worden geboekt.

9. De netto inkomsten worden volledig in mindering gebracht op de maandelijkse uitkering, tenzij gebruik gemaakt kan worden van de wettelijke vrijlating van inkomsten. Indien vrijlating van inkomsten niet van toepassing is, kan mogelijk gebruik gemaakt worden van de gemeentelijke premie-regeling voor deeltijdarbeid (artikel 13 van dit besluit).
10. Jaarlijks moet voor 1 mei de aangifte inkomstenbelasting zijn gedaan. De inkomsten moeten worden opgegeven als "resultaat uit overige werkzaamheden". Er kan géén gebruik worden gemaakt van de ondernemersaftrek (zelfstandigenaftrek), omdat de ondernemer vanwege de beperking van het aantal inzetbare uren niet wordt aangemerkt als ondernemer voor de inkomstenbelasting. Het is niet toegestaan om uitstel te vragen voor het indienen van de aangifte inkomstenbelasting.
11. Jaarlijks dienen voor 1 mei onderstaande gegevens in het bezit te zijn van het college:
 - a. jaarrekening/overzicht administratie;
 - b. aangifte inkomstenbelasting (indien van toepassing ook die van de partner);
 - c. aangiftes omzetbelasting 1e tot en met 4e kwartaal;
 - d. bankafschriften van de zakelijke rekening van 1 januari tot en met 31 december;
 - e. bankafschriften van alle rekeningen waarop het actuele saldo staat vermeld;
 - f. overzicht urenregistratie en kilometerregistratie.

Aan de hand hiervan wordt vastgesteld of terugvordering van verleende bijstand moet plaatsvinden of dat er nog recht bestaat op een nabetaling. De inkomsten worden op jaarbasis vastgesteld.
12. Er mag geen sprake zijn van oneerlijke of valse concurrentie. Dit betekent dat prijzen en tarieven alsook het bruto winstmarge niet lager mogen zijn dan in de branche gebruikelijk is.
13. Na zes maanden wordt beoordeeld of de behaalde resultaten voldoende zijn (afhankelijk van de concrete situatie van de parttime ondernemer in combinatie met de daadwerkelijke besparing op de uitkering) om de toestemming te vervolgen. Na twaalf maanden wordt beoordeeld of toestemming wordt verleend voor een vervolgtermijn van parttime ondernemen van maximaal 1 jaar.
14. Indien de parttime ondernemen activiteiten niet meer kunnen worden aangemerkt als zijnde van bescheiden omvang, dient belanghebbende een keuze te maken tussen:
 - a. het terugbrengen tot een bescheiden niveau; of
 - b. uitbouw van de activiteiten tot een volwaardig bedrijf of beroep, waarmee volledige uitstroom uit de bijstand mogelijk is.

Artikel 12 Vrijlating vergoeding vrijwilligerswerk

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

Artikel 13 Premie deeltijdarbeid

1. Iemand die behoort tot de doelgroep Participatiewet, waarvoor volledige uitstroom binnen één jaar niet mogelijk is en die arbeid in dienstbetrekking verricht waarmee niet volledig in de kosten van het bestaan kan worden voorzien, ontvangt 2 keer per jaar een eenmalige premie ter hoogte van 15% van de in het betreffende half jaar met die arbeid verkregen inkomsten.
2. De premie bedraagt per halfjaar maximaal € 1.290,- per persoon.
3. Géén premie wordt toegekend indien toepassing van vrijlating van inkomsten uit arbeid mogelijk is, zoals genoemd in artikel 31, tweede lid, onder n, r, y, z en aa van de wet, artikel 3, tweede lid, sub d van het Inkomensbesluit loaw en artikel 2, eerste lid, sub b van het Inkomensbesluit loaz.
4. De premie wordt ambtshalve dan wel op aanvraag toegekend.
5. Deze premiereregeling is van toepassing vanaf 1 januari 2024 tot 1 januari 2026 (de beoogde datum van invoering van de Participatiewet in Balans).

Artikel 14 Reiskosten voor re-integratie- of opleidingstrajecten.

1. Het college kan ter bevordering van re-integratie of het volgen van een inburgeringstraject of opleiding aan personen die behoren tot de doelgroep een reiskostenvergoeding toekennen.
2. Voor de berekening van de reiskostenvergoeding hiervoor, de voorwaarden en de uitbetaling daarvan wordt aangesloten bij de door het college vastgestelde beleidsregels bijzondere bijstand, met uitzondering van de minimale reisafstand.
3. Reiskosten kunnen worden vergoed als de enkele reisafstand tussen het woonadres en de (onderwijs)instelling of werkplek ten minste 4 kilometer bedraagt.
4. Als de enkele reisafstand minder is dan 4 kilometer is het uitgangspunt dat belanghebbende gebruik kan maken van een fiets als vervoermiddel. Om dat te stimuleren kan het college een vergoeding

- verstrekken voor de aanschaf van een fiets. Voor zover nodig kunnen aan belanghebbende eerst fietslessen worden aangeboden.
5. Bij een enkele reisafstand minder dan 4 kilometer worden de reiskosten slechts bij uitzondering vergoed als dit noodzakelijk is voor het verrichten van het werk of het volgen van de scholing (ter beoordeling door of namens het college), of als uit medisch onderzoek, uitgevoerd door een door de gemeente te bepalen onafhankelijke organisatie, blijkt dat belanghebbende niet staat is om te fietsen.
 6. De reiskosten worden vergoed gedurende de hele periode waarin scholing of een leer-werk traject wordt gevolgd, echter met een maximale duur van het inburgeringstraject, de opleiding of het re-integratietraject. Wanneer belanghebbende in deeltijd scholing volgt of deelneemt aan een leer-werk traject, dan worden de reiskosten vastgesteld op basis van het gemiddeld aantal dagen per week.

Artikel 15 Overgangsrecht

Besluiten die zijn genomen onder de werking van het Uitvoeringsbesluit innovatieregeling Participatiewet gemeente Hellendoorn 2019 en die van kracht zijn op het moment van inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit, worden aangemerkt als besluiten krachtens dit uitvoeringsbesluit.

Artikel 16 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op de dag na die waarop het wordt bekend gemaakt, en werkt terug tot 1 januari 2024.

Artikel 17 Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit wordt aangehaald als: Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2024.

*Burgemeester en wethouders van Hellendoorn,
de secretaris, de burgemeester,*

Toelichting

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 is zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen in de wet en de verordening.

Artikel 2 Anw-ers en nuggers

Op grond van de wet behoren nuggers en anw'ers tot de doelgroep Participatiewet. Daarbij is de gemeente verantwoordelijk voor hun re-integratie, ook al ontvangen deze personen géén gemeentelijke uitkering. Omdat de rijksvergoedingen hiervoor beperkt zijn, biedt het college deze doelgroep de algemene voorzieningen aan, waarvan door betrokkenen gebruik gemaakt kan worden. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen voor deze doelgroep wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en de kosten van de te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.

Deze randvoorwaarde is niet van toepassing op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het Voortgezet speciaal onderwijs, Praktijkonderwijs of Entree-onderwijs. Het college vindt het van belang dat instroom in de uitkering van deze jongere werkzoekenden zo veel mogelijk voorkomen moet worden. Juist voor deze groep moet worden ingezet op directe doorstroom van school naar werk.

Bij het aanbieden van een voorziening wordt gebruik gemaakt van een trajectovereenkomst waarin de verplichtingen over en weer zijn opgenomen.

Het college kan nadere werkinstructies vaststellen voor de verdere uitvoering van dit beleid.

Artikel 3 Arbeidsdeskundig onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek kan gestart worden op verzoek van de belanghebbende, als hij/zij zelf aangeeft beperkingen te hebben. Het kan ook gestart worden 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, en duidelijk te krijgen of en zo ja, op welke wijze arbeidsinschakeling tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 4 Loonkostensubsidie

Artikel 11 van de verordening beschrijft de toekenning van loonkostensubsidie voor de doelgroep loonkostensubsidie. Als aanvulling hierop 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 indien het college ten behoeve van arbeidsplaatsen gedurende de eerste (maximaal) zes maanden gebruik maakt van de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie (50% bruto WML) toe te kennen.

De werkgever wordt door middel van loonkostensubsidie gecompenseerd in de ontbrekende loonwaarde van de werkzoekende, met inachtneming van het in de wet vastgelegde maximum van 70% van het bruto wettelijk minimumloon (inclusief vakantiebijslag en werkgeverslasten).

De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden.

De in dit artikel genoemde loonkostensubsidie betreft een generieke regeling, omdat ieder bedrijf of iedere onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een werkzoekende uit de doelgroep loonkostensubsidie uit de gemeente Hellendoorn in dienst neemt.

De algemene rechtsgrond voor het terug- en invorderen van subsidie is geregeld in artikel 4:57 Algemene wet bestuursrecht. Het achtste lid van dit uitvoeringsbesluit geeft het college de bevoegdheid voor het kunnen terug- en invorderen van onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie aan een werkgever.

Artikel 5 Persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching)

Een jobcoach begeleidt een persoon (werknemer⁴) met een structurele functionele beperking⁵ of behorende tot de doelgroep waarbij het college heeft vastgesteld dat voor deze persoon ondersteuning noodzakelijk is, gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek.

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

- personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, sub e van de wet⁶ (doelgroep banenafpraak en doelgroep beschut werk);
- 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.

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 de werkgever.

Doel jobcoaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) heeft tot doel om de werknemer te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken en het behouden van werk. De bedoeling is dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zelfstandig zijn werk kan uitvoeren bij een reguliere werkgever, en/of dat de werkgever zelf in staat is de werknemer te begeleiden op zijn werkplek zonder externe ondersteuning (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 115).

Voorwaarden jobcoaching

Om voor jobcoaching in aanmerking te komen, moet er sprake zijn van een dienstbetrekking van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. De jobcoach kan worden ingezet vanaf het moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking 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.

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 proefplaatsing een dienstbetrekking van ten minste 6 maanden aan te gaan met betreffende persoon. Dit wordt ook aangeraden vanuit de ervaring dat hierdoor de kans op succes en daarmee doorstroming naar regulier werk toeneemt.

Duur, intensiteit en wijze van inzet

Voor de inzet van de jobcoach wordt aangesloten bij de begeleidingsniveau's "licht", "midden" en "intensief" zoals vastgelegd in artikel 17 van de verordening. Ten opzichte van de afgelopen jaren is het begeleidingsniveau "intensief" toegevoegd, gelet op de begeleidingsbehoeften van de doelgroep en de regionale afstemming. Het begeleidingsniveau kan bepaald worden via een loonwaarde meting

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

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

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

(of afzonderlijke meting door een externe). De begeleidingsniveaus worden toegepast ongeacht of jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals vermeld in artikel 17, eerste lid van de verordening.

Voor meer uniformiteit in de jobcoach-tarieven is regionaal aangesloten op de tarieven interne jobcoaching van het UWV. De bedragen zoals opgenomen in de tabel van artikel 7 betreffen het maximumbedrag dat kan worden ingezet voor jobcoaching. Deze vergoedingen worden jaarlijks afgestemd op de tarieven interne jobcoaching van het UWV en gelden als all-in bedrag, exclusief eventuele verschuldigde BTW. Dit impliceert dat reistijd/reiskosten woon-werkverkeer niet bij de gemeente in rekening worden gebracht, maar voor eigen rekening komen van de job-coach(organisatie) of werkgever.

De bedragen zijn berekend als 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.

Ter illustratie: deze vergoedingen geven indicatief het volgende aantal uren jobcoaching:

Begeleiding in uren	Stage of proefplaatsing (max 3 mnd)	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar	Optioneel 5 ^{de} ½ jaar	Optioneel 6 ^{de} ½ jaar
Licht	6	18	18	9	9	9	9
Midden/Zwaar	8	30	30	15	15	9	9
Intensief	11	45	45	23	23	18	18

Het instrument jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar toegekend worden (maximaal 2 jaar). Uitgangspunt is dat de werknemer binnen maximaal 2 jaar na indiensttreding en/of na start van de jobcoaching geacht wordt om zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. Mocht het begeleidingsniveau "intensief" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Ook zijn de kosten van jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever als job-coaching na 2 jaar nodig blijft.

Optioneel kan in specifieke gevallen (hierbij is dus sprake van maatwerk, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte) de mogelijkheid geboden worden de inzet van het instrument jobcoaching met nog twee keer een half jaar (tot maximaal 3 jaar) te verlengen. Hiermee wordt aangesloten op het aanbod jobcoaching vanuit het UWV. Jobcoaching (of interne werkbegeleiding conform artikel 6) kan ook worden ingezet bij de voorziening beschutte baan. Op basis van ervaringen zal worden bezien in hoeverre jobcoaching of interne werkbegeleiding daarbij structureel moet worden ingezet. Voorsnog is voor deze doelgroep in artikel 10 van dit uitvoeringsbesluit een afzonderlijke regeling getroffen.

Artikel 6 Interne werkbegeleiding

Het college kan op basis van artikel 20 van de verordening nadere regels vaststellen voor het verstrekken van een vergoeding aan de werkgever voor het bieden van interne werkbegeleiding. Het moet daarbij gaan om vergoeding van de aantoonbare meerkosten die de werkgever hiervoor maakt. Daarvan is sprake 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.

Daarnaast kan het college ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden aan de werkgever om een of meer medewerkers in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

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

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

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne werkbegeleider zijn:

- het monitoren van de ontwikkeling en het welbevinden van de werknemer;
- 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;
- mee kunnen denken over een oplossing als de match niet optimaal is;

- de werkbegeleider maakt een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime;
- 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.

Over de hoogte van de vergoeding voor interne werkbegeleiding heeft regionale afstemming plaatsgevonden. Daarbij is stilgestaan bij het verschil met jobcoaching. Vanwege het verschil in zwaarte van begeleiding wordt bij interne werkbegeleiding, anders dan bij jobcoaching, uitgegaan van alleen de begeleidingsniveau's licht en midden. Verder is overwogen dat bij de loonwaardemetingen, op basis waarvan de hoogte van de loonkostensubsidie wordt bepaald, ook al rekening wordt gehouden met de begeleidingsbehoefte van de werknemer. Als er daarnaast sprake is van aantoonbare meerkosten van interne werkbegeleiding, kan de werkgever hiervoor een vergoeding aanvragen. Deze aanvraag moet schriftelijk worden ingediend, met een onderbouwing van de meerkosten.

Op basis van het bovenstaande is besloten de vergoeding voor interne werkbegeleiding te bepalen op 50% van de normvergoeding voor jobcoaching volgens het UWV-protocol interne jobcoaching. Ook is besloten hierbij uit te gaan van een vergoeding voor maximaal 4 keer 6 maanden, zonder verdere verlenging. Hiervan kan in bijzondere situaties op basis van individueel maatwerk worden afgewezen (zie artikel 30 van de verordening). Omdat het hier gaat om een nieuwe voorziening, zal aan de hand van de ervaringen die worden opgedaan, worden gezien of deze vergoeding toereikend is.

Artikel 7 Beschut werk en wachtlijstbeheer

Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen met arbeidsvermogen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning. Zij hebben uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of het UWV. In veel gevallen is sprake van aanstelling bij de gemeente, met toepassing van de CAO Aan de slag. Dit laat onverlet dat er wel reguliere werkgevers zijn die mensen in beschut werk aannemen, en dat voor zover mogelijk doorstroming naar reguliere werkgevers altijd wordt gestimuleerd.

Bekostiging loonkostensubsidie beschutte baan

De loonkostensubsidie voor beschut werken hangt mede af van de aanstelling van de medewerker:

- a. in dienst van de gemeente Hellendoorn o.g.v. CAO Aan de slag; of
- b. in dienst van een reguliere werkgever, op basis WML en indien van toepassing de CAO van het betreffende bedrijf.

Ad. a: Indien de gemeente optreedt als werkgever, met toepassing van de CAO Aan de slag, wordt betrokkene meestal eerst geplaatst bij de uitvoeringsorganisatie als bedoeld in artikel 1, sub u (Stichting Noest). In dat geval wordt uitgegaan van de maximale loonkostensubsidie van 70% van het wettelijk minimumloon inclusief vakantiebijslag en de landelijk vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten, zonder loonwaardemeting. Indien doorgroei mogelijk is door uitleen bij of detachering naar een reguliere werkgever, wordt een inleenvergoeding gevraagd op basis van een loonwaardemeting.

Ad. b: Voor de kosten van een beschutte baan in dienst van een reguliere werkgever wordt rekening gehouden met de loonwaarde van de werknemer. In dat geval kan de werkgever een beroep doen op een loonkostensubsidie, waarbij de hoogte, afhankelijk van de loonwaardemeting maximaal 70% van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag bedraagt, vermeerderd met de vergoeding voor werkgeverslasten.

Artikel 8 Begeleidingskosten en inleenvergoeding beschut werk

Voor de doelgroep beschut werk is een afzonderlijke regeling opgenomen voor vergoeding van de begeleidingskosten. In de praktijk blijkt dat de inzet voor jobcoaching (artikel 5) of interne werkbegeleiding (artikel 6) niet voldoende aansluit als ondersteunende voorziening bij een beschutte baan. Jobcoaching en interne werkbegeleiding worden namelijk ingezet als tijdelijke voorziening terwijl de beschut werk geïndiceerde een langdurige/structurele begeleiding nodig heeft. Daarom wordt voorgesteld werkgevers die een beschut werk geïndiceerde in dienst nemen te compenseren voor de hiervoor vermelde kosten. Deze vergoeding is uitsluitend bestemd voor de werkgever die de beschut geïndiceerde medewerker in loondienst heeft genomen. Voor bedrijven die als inleener fungeren, geldt een afwijkende regeling (zie de leden 9, 10 en 11).

Maximale bijdrage

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

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

Begeleidingsvergoeding bij detachering van beschut werkers bij reguliere werkgevers

Voor werkgevers die uitsluitend als inlener voor een geïndiceerde beschut werker fungeren, geldt een afwijkende vergoeding voor begeleidingskosten. In deze situaties wordt bij het bepalen van de hoogte van de inleenvergoeding, op basis van loonwaardemeting, al rekening gehouden met de begeleidingskosten die zij hiervoor maken. Daarop aanvullend kan, indien er sprake is van aantoonbare meerkosten voor de inlener, een normvergoeding voor begeleidingskosten worden verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt zoveel mogelijk afgestemd met de direct omliggende gemeenten.

Inleenvergoeding voor de uitvoeringsorganisatie beschut werken

Voor de uitvoeringsorganisatie voor beschut werken in de gemeente Hellendoorn (Stichting Noest) wordt een afzonderlijke begeleidingsvergoeding per beschut werker verstrekt, omdat deze stichting als vangnet fungeert voor alle personen met een indicatie beschut werken, ook als er sprake is van terugval uit eerdere uitleen- of detachingsplaatsen. Voor de plaatsing van nieuw beschutters uit de gemeente Hellendoorn bij Stichting Noest wordt aangesloten bij het nul-tarief wat ook voor Wsw – beschut werk wordt gehanteerd.

Artikel 9 Werkplekaanpassing

Als de werknemer die behoort tot de doelgroep vanwege de ziekte of handicap hulpmiddelen of ondersteuning nodig heeft op de werkplek kan de werkgever of 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 dat hulpmiddel in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten.

In dit artikel zijn de voorwaarden gesteld die verband houden met de aanspraak op deze voorzieningen. Aanvragen voor niet-meeneembare voorzieningen zullen normaal gesproken door de werkgever worden ingediend.

Een vergoeding voor de kosten van werkplekaanpassingen is in beginsel niet mogelijk als voor de betreffende medewerker al de jaarlijkse maximale bijdrage voor begeleiding en werkplekaanpassingen wordt ontvangen, zoals bedoeld in artikel 8.

Artikel 10 Ondersteuning bij leer-werktraject

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar die dreigen uit te vallen op school, en van wie de leerplicht nog niet is geëindigd of die nog geen startkwalificatie hebben behaald. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar. Voor deze jongeren kan extra ondersteuning worden ingezet middels een leer-werktraject, om uitval uit de school zo mogelijk te voorkomen, en ze de kans te bieden alsnog een startkwalificatie te behalen.

Verder komt het voor dat na het beëindigen van de studie VSO of PRO het college een financieringsverzoek van een onderwijsorganisatie ontvangt voor een (verlengde) stageplek ter ontwikkeling van de schoolverlater. Uitgangspunt is dat de stagebegeleiding tijdens de opleiding wordt verzorgd of bekostigd door de school. Indien na de schoolverlating verlenging van dit traject nodig is, om de jongere een ontwikkelperspectief naar loonvormend werk te bieden, kan het college een ingezet ontwikkeltraject richting werk overnemen. Het college beoordeelt of het ingezette traject al dan niet wordt gecontinueerd. Dit artikel geeft duidelijkheid over de duur en maximale bijdrage voor de kosten van het ingezette ontwikkeltraject. Daarbij is het uitgangspunt dat een dagdeel ten minste 3 uren omvat, en de maximale vergoeding is berekend uitgaande van 4 dagdelen per week keer 48 weken.

Artikel 11 Parttime ondernemen (PTO)

Voor veel bijstandsgerechtigden blijkt het een te grote stap om vanuit de bijstand direct door te stromen naar een fulltime baan en daarmee onafhankelijk te worden van een uitkering. Daarom stimuleert het college hen ook om parttime banen te accepteren. Nu de arbeidsmarkt verandert en vaste banen plaatsmaken voor flexibel werk, parttime banen en combinaties van werken en ondernemen, is het goed daar ook op in te spelen. Daarom biedt het college de re-integratie voorziening PTO aan om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken.

De gedachte hierbij is om ruimte te bieden voor inkomsten uit ondernemen, waarbij je (nog) niet uit de uitkering komt. Dit kan ook een opstapje zijn voor volledige uitstroom uit de uitkering, maar staat bij parttime ondernemen in de bijstand niet voorop. In die zin is PTO een andere voorziening dan de wettelijke voorziening BBZ (Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004) dat wel gericht is op volledige uitstroom uit de uitkering door volledig als zelfstandige te gaan werken.

Er is sprake van PTO in de bijstand als een bijstandsgerechtigde met een eigen onderneming inkomsten genereert die worden aangevuld met een bijstandsuitkering. Iemand werkt bijvoorbeeld een paar uur per week als zzp'er of begint een bedrijf. Gemeenten kunnen dit instrument toepassen bij bijstandsgerechtigden die nog niet weten of ze door een baan in loondienst of door een eigen bedrijf zelfstandig in hun bestaan willen gaan voorzien. Vaak kiezen zij voor activiteiten waar ze zelf iets mee hebben, zoals (eigen) kunst verkopen, yogalessen geven, kappersdiensten verlenen of honden uitlaten. De gemeente geeft deze persoon op twee manieren begeleiding: ondersteuning bij het ondernemerschap én bij het zoeken van een baan. Juist die combinatie maakt PTO tot een sterke voorziening. Het helpt uitkeringsgerechtigden de kortste weg te vinden naar financiële zelfstandigheid.

PTO biedt zowel voor bijstandsgerechtigden als de gemeente kansen. Bijstandsgerechtigden kunnen op die manier weer van betekenis zijn in de samenleving, en ze doen met werk dat ze leuk vinden ondernemersvaardigheden op waarmee ze hun re-integratie versnellen. Voor de gemeente biedt dit een vergrote kans op uitstroom van de bijstandsgerechtigde naar werk, zelfstandigheid of een combinatie daarvan.

PTO in combinatie met een bijstandsuitkering op grond van de wet is wettelijk toegestaan, waarbij de inkomsten van de parttime ondernemer kunnen worden verrekend met de bijstandsuitkering. Uiteraard moet wel vooraf toestemming van de gemeente worden gevraagd. Het karakter van de bijstand (vangnet) brengt met zich mee dat een gemeente een verzoek tot parttime ondernemerschap niet moet toestaan als dit (op den duur) een serieuze belemmering vormt voor duurzame arbeidsinschakeling en volledige uitstroom. Daarom is de toestemming voor PTO altijd voor bepaalde tijd, bijvoorbeeld een jaar. Wanneer het parttime ondernemerschap de arbeidsinschakeling wel blijkt te belemmeren, kan de gemeente de parttime ondernemer verplichten de zelfstandige activiteiten te beëindigen en zich uit te laten schrijven uit het Handelsregister.

Verder worden voorwaarden gesteld om concurrentievervalsing te voorkomen. Zo kunnen afspraken worden gemaakt over de werkzaamheden, (marktconforme) tarieven en de tijdsbesteding van de parttime ondernemer.

Bij een aanvraag voor PTO toetst de gemeente (met inschakeling van een externe deskundige) zowel de competenties van de ondernemer als het concrete PTO idee. Die toets gaat niet zover als de beoordeling van het levensvatbaarheids criterium op grond van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004. Is er een gerede kans dat de parttime ondernemer een deel van zijn uitkering zelf terugverdient en dat de parttime ondernemer zich ontwikkelt, dan is een parttime onderneming per definitie haalbaar. De parttime ondernemer in de bijstand wordt aangesproken als zelfstandig ondernemer en niet als een bijstandsgerechtigde met een hobby. Een parttime ondernemer moet geld verdienen, motivatie en ondernemersvaardigheden laten zien en voldoen aan de eisen van de Belastingdienst. De beoordeling of er sprake is van voldoende behaalde resultaten zal altijd afhankelijk zijn van de concrete situatie van de parttime ondernemer in combinatie met de daadwerkelijke besparing op de uitkering. Daarnaast zal vanuit PTO (voor zover mogelijk) ook gericht gewerkt worden aan het binnen een bepaalde tijd (1 jaar) uitstromen uit de uitkering. Als dat niet lukt, kan de bijstandsgerechtigde opnieuw toestemming krijgen voor een periode van een jaar voor PTO. De bijstandsgerechtigde moet dan wel aan alle voorwaarden voldoen (en eventueel laten zien dat de inkomsten toenemen). Het doel van PTO in de bijstand is tenslotte het realiseren van minimaal gedeeltelijke uitstroom uit de uitkering.

Artikel 12 Vrijlating vrijwilligersvergoeding

Het maximaal vrij te laten bedrag aan vrijwilligersvergoeding is (ongeacht of het regulier vrijwilligerswerk is of bijvoorbeeld werkervaringsplaatsen) voor de uitkering op grond van de wet en voor de Werkloosheidswet gelijk getrokken, tot een bedrag van maximaal € 5,- per uur, maximaal € 190,- per maand en maximaal € 1.900,- per jaar⁷. Dit maakt een individuele toets door de gemeenten overbodig. Deze vrijlating is op grond van artikel 31, vijfde lid van de wet niet van toepassing op personen onder de 27 jaar. Wij vinden deze uitzondering ongewenst en achterhaald, omdat dit geen recht doet aan de jongeren (waaronder de nieuwe doelgroep met beperkingen) die via werkervaringsplaatsen voorbereid worden op plaatsing op de reguliere arbeidsmarkt. Daarom wordt als gemeentelijk beleid in deze vastgesteld dat de bedoelde vrijlating in onze gemeente uniform wordt toegepast voor alle uitkeringsgerechtigden ingevolge de wet.

7) Bedragen conform peildatum 2023.

Artikel 13 Premie deeltijdarbeid

De premie deeltijdarbeid is alleen van toepassing indien géén toepassing (meer) mogelijk is van de vrijlating van inkomsten zoals omschreven in de wet. Een premie wordt slechts als activerings- of stimuleringsinstrument voor een uitkeringsgerechtigde op zijn plaats geacht indien volledige uitstroom binnen 1 jaar niet mogelijk is. De premie deeltijdwerk volgt qua berekening de systematiek van de berekening van de bijverdienregeling in het wetsvoorstel Participatiewet in balans.

Op grond van artikel 31, tweede lid onder n, r, y, z en aa van de wet kunnen de inkomsten van (bepaalde) uitkeringsgerechtigden gedurende een aantal maanden gedeeltelijk worden vrijgelaten. Dit betreft achtereenvolgens:

- een vrijlating van 25% van de inkomsten voor alle uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder gedurende maximaal 6 maanden, tot een maximum van € 215,- per maand;
- een vrijlating van 12,5% van de inkomsten voor uitkeringsgerechtigde alleenstaande ouders van 27 jaar en ouder (met kinderen tot 12 jaar) gedurende maximaal 30 maanden (na afloop van de hierboven genoemde algemene vrijlatingsperiode), tot een maximum van € 134,- per maand;
- een vrijlating van 15% van de inkomsten voor uitkeringsgerechtigden met een medische urenbeperking voor onbepaalde tijd, tot een maximum van € 136,- per maand;
- een tijdelijke vrijlating van 15% van de inkomsten voor iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie voor de duur van maximaal 12 maanden, tot een maximum van € 155,- per maand.

Het college gaat uit van maximale toepassing van deze wettelijke vrijlatingsmogelijkheden. Alleen als vrijlating van inkomsten niet (meer) mogelijk is, kan een premie deeltijdarbeid worden verstrekt.

Overeenkomstig de door de gemeenteraad aangenomen motie in de vergadering van 7 november 2023 wordt deze premiereregeling met ingang van 1 januari 2024 aangepast, vooruitlopend op de invoering van de Participatiewet in Balans, waarin één geharmoniseerde vrijlatingsregeling wordt voorgesteld ter hoogte van 15% van de inkomsten uit arbeid. Vooruitlopend op de invoering van deze wet wordt de gemeentelijke deeltijdpremie vanaf 2024 vastgesteld op 15% van de inkomsten uit arbeid, tot een maximum van € 215,- per maand, omgerekend maximaal € 2.580,- per jaar (netto). Deze premie wordt in 2 termijnen per halfjaar uitbetaald. Het vorenstaande geldt ook voor de loaw en loaz. Deze premiereregeling is van toepassing tot 1 januari 2026 (de beoogde invoeringsdatum van de Participatiewet in Balans).

Artikel 14 Reiskosten voor re-integratie- of opleidingstrajecten.

Voor personen uit de doelgroep die een opleiding dan wel re-integratietraject volgen, inclusief inburgeringstrajecten voor statushouders, kan een vergoeding voor de reiskosten worden verstrekt. Voor reiskostenvergoedingen wordt in zijn algemeenheid aangesloten bij de beleidsregels voor bijzondere bijstand. Echter, voor de reiskosten t.b.v. re-integratie of opleiding wordt afgeweken van de reguliere minimale reisafstand, omdat het deelnemen aan deze activiteiten door de overheid verplicht wordt gesteld, terwijl daar vaak nog geen (extra) inkomsten tegenover staan.

Uitgangspunt is dat reiskosten voor re-integratie of scholing kunnen worden vergoed als het werk of de scholing plaatsvindt buiten het dorp waar de persoon woont. Om daarvoor een heldere grens te stellen, wordt uitgegaan van een minimale enkele reisafstand van 4 kilometer tussen het woonadres en het adres van de (onderwijs)instelling of werkplek. De vergoeding wordt gebaseerd op de goedkoopste (maandelijkse) wijze van reizen. Voor de berekening hiervan, de voorwaarden en de uitbetaling hiervan wordt verwezen naar artikel 17 van de Beleidsregels bijzondere bijstand gemeente Hellendoorn 2020. Als de enkele reisafstand minder is dan 4 kilometer, dan gaat het college ervan uit dat de reis dan lopend of per fiets kan worden afgelegd. Op grond van artikel 10 van de verordening kan het college een vergoeding verstrekken voor de aanschaf van een fiets. Daarnaast kan het college aan personen die niet kunnen fietsen, fietslessen aanbieden.

Bij deze reisafstand worden de reiskosten slechts bij uitzondering vergoed als dit noodzakelijk is voor het verrichten van het werk of het volgen van de scholing (ter beoordeling door of namens het college), of als uit medisch onderzoek blijkt dat belanghebbende niet staat is om te fietsen.

Artikel 15 Overgangsrecht

Door middel van het overgangsrecht wordt geregeld hoe wordt omgegaan met aanvragen die onder het regime van het oude uitvoeringsbesluit zijn ingediend.

Artikel 16 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 17 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.