

Nadere regels en beleidsregels Re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ Kempengemeenten 2024

Intitulé

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Reusel-De Mierden

gelet op de artikelen:

- 4:81 van de Algemene wet Bestuursrecht;
- 8a en 10b, zevende lid van de Participatiewet;
- 35, aanhef en onder d, en 36 van de IOAW en de IOAZ;

Overwegende dat:

- Het wetsvoorstel Breed Offensief op 29 november 2022 door de Eerste Kamer is aanvaard;
- Het Breed Offensief een brede agenda is om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten;
- De Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Kempengemeenten 2023 aan het college de bevoegdheid geeft om nadere regels op te stellen ten aanzien van de uitvoering van deze verordening en ten aanzien van de inzet van andere dan in de deze verordening genoemde re-integratievoorzieningen;

b e s l u i t

vast te stellen:

Nadere regels en beleidsregels Re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ Kempengemeenten 2024

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

1. Alle begrippen die in deze nadere regels en beleidsregels worden gebruikt hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht en de Verordening Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Kempengemeenten 2023.
2. In deze nadere regels en beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Kempengemeenten 2023;
 - b. Wet: Participatiewet;
 - c. Zoekperiode: de periode als bedoeld in art. 41 lid 4 wet.

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

Artikel 2.1 Ondersteuning bij leer-werktraject

1. Het doel van de voorziening is om extra ondersteuning te bieden aan jongeren in de leeftijd van 16 – 27 jaar die dreigen uit te vallen of uitgevallen zijn op school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.
2. Er wordt extra ondersteuning ingezet tijdens de duur van het leer-werktraject als de ondersteuning die door de school of werkgever wordt geboden onvoldoende is.
3. De ondersteuning als bedoeld in artikel 3.4 van de verordening kan worden geboden in de vorm van:
 - a. Een assessment of onderzoek t.a.v. werknemersvaardigheden;
 - b. Een plan van aanpak als bedoeld van 44a en 9a van de wet met doelstelling ontwikkelen van werknemersvaardigheden, beroepsvaardigheden en uitstroom;
 - c. Jobcoaching of interne werkbegeleiding;
 - d. De inzet van taalondersteuning.

Artikel 2.2 Inkomstenvrijlating

1. De vrijlating van inkomsten uit deeltijdwerk als bedoeld in artikel 31 lid 2 aanhef en onder n en onder r van de wet is, naast de wettelijke voorwaarden, van toepassing indien de arbeid volgens het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.
2. Het college is van oordeel dat alle arbeid als bedoeld onder het eerste lid bijdraagt aan de arbeidsinschakeling, met uitzondering van arbeid die reeds is aangevangen voor de ingangsdatum van de uitkering krachtens de wet, IOAW of IOAZ.
3. Indien sprake is van een gezin geldt de vrijlating per meerderjarig gezinslid dat voldoet aan het eerste lid.
4. De vrijlating geldt niet voor het inkomen dat door belanghebbende niet aan het college is gemeld.

Artikel 2.3 Scholing

1. Het college kan een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Voor de scholing die wordt aangeboden of waarvoor subsidie wordt verleend gelden de navolgende voorwaarden:
 - a. de scholing dient te zijn gericht op arbeidsinschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid;
 - b. goedkoopst adequate scholingsmogelijkheid moet worden benut.
3. Voor personen uit de doelgroep geldt daarnaast de aanvullende voorwaarde dat deze zich beschikbaar dient te stellen voor algemeen geaccepteerde arbeid voor tenminste 12 uur per week.

Artikel 2.4 Tijdelijke loonkostensubsidie

1. Tijdelijke loonkostensubsidie kan verstrekt worden aan alle bedrijven en instellingen zonder een beperking ten aanzien van gemeente-, provincie- en landsgrenzen.
2. De aanvraag van de tijdelijke loonkostensubsidie wordt schriftelijk ingediend alvorens de aanvang van het dienstverband.
3. De aanvraag als bedoeld in lid 2 wordt vergezeld van de door werknemer en de werkgever getekende arbeidsovereenkomst.
4. Voor de toekenning van de tijdelijke loonkostensubsidie worden geen voorwaarden gesteld voor de duur van het contract en het aantal contracturen.
5. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt uitgekeerd na overhandiging van de loonstrook van de werknemer door de werkgever.

Artikel 2.5 Betaling van loonkostensubsidie

De uitbetaling van de loonkostensubsidie voor flexibele contracten vindt maandelijks plaats nadat door de werkgever de loonstrook(en) van die betreffende maand waarin het werk is verricht zijn aangeleverd.

Artikel 2.6 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning naar en bij werk

1. Persoonlijke ondersteuning wordt ingezet als een persoon uit de doelgroep voor het zelfstandig kunnen verrichten van het werk niet voldoende heeft aan de gebruikelijke begeleiding door werkgever en andere werknemers.
2. Persoonlijke ondersteuning kan tevens worden ingezet als een persoon uit de doelgroep door houding en gedrag of ziektebeeld werknemersvaardigheden nog verder kan ontwikkelen om door te stromen naar een reguliere baan, zonder inzet van loonkostensubsidie.
3. De duur van persoonlijke ondersteuning betreft maximaal een termijn van 6 maanden welke telkens verlengd kan worden tot een totale duur van 3 jaar.
4. De ondersteuning als bepaald in lid 2 bedraagt maximaal 10% in het eerste, 7,5% in het tweede en 5% in het derde jaar van het aantal uren dat de aan de persoon opgedragen taken in beslag nemen. De aan persoon opgedragen taken bedragen minimaal 12 uur per week.
5. De persoonlijke ondersteuning zoals bepaald in lid 1 en 2 wordt geborgd door middel van een coaching plan waarin de doelstelling van de ondersteuning, aard van begeleiding en intensiviteit van de contactmomenten met de persoon uit de doelgroep zijn opgenomen.

Artikel 2.7 Subsidie voor jobcoaching

1. Het maximumtarief per uur wordt bepaald aan de hand van het Besluit Normbedragen UWV artikel 6, code Q1.

2. De subsidie betreft een all-in tarief exclusief BTW waarin o.a. de reiskosten en reistijd zijn opgenomen. Op basis van dit uurtarief vergoedt het UWV de activiteiten zoals genoemd onder artikel 3.20 sub 2 van de verordening.

Artikel 2.8 Interne werkbegeleiding

1. De hoogte van de vergoeding voor interne werkbegeleiding wordt bepaald op basis van een regime waarbij het verleende aantal uren werkbegeleiding overeenkomt met respectievelijk maximaal 6% of minimaal 10% van het aantal uren dat de aan de persoon opgedragen taken in beslag nemen.
2. Indien maximaal 6% van de aan de persoon opgedragen taken in beslag genomen wordt door inzet werkbegeleiding wordt een vergoeding toegekend conform het Besluit Normbedragen UWV artikel 6, code Q2 beleidsregime licht.
3. Indien minimaal 10% van de aan de persoon opgedragen taken in beslag genomen wordt door inzet werkbegeleiding wordt een vergoeding toegekend conform het Besluit Normbedragen UWV artikel 6 code Q2, beleidsregime midden.
4. Bij een inzet van interne werkbegeleiding tussen 6% en 10% van de aan de persoon opgedragen taken dient aan de hand van de aard van de werkzaamheden en/of er sprake is van (meervoudige) problematiek op leefgebieden bepaald te worden welk beleidsregime van toepassing is.
5. De duur van interne werkbegeleiding bedraagt maximaal 3 jaar waarbij de vergoeding wordt toegekend onder de noemer Q2 (beleidsregime licht of midden) respectievelijk jaar 1, jaar 2 en jaar 3.
6. De bedragen in het Besluit Normbedragen UWV betreffen een jaarlijkse vergoeding. De maandelijkse vergoeding aan de werkgever bedraagt de jaarlijkse vergoeding gedeeld door 12 maanden. Aan een werkgever wordt maandelijks de vergoeding uitbetaald.

Artikel 2.9 Externe werkbegeleiding of nazorg

1. De hoogte van de vergoeding voor externe werkbegeleiding of nazorg wordt bepaald op basis van een regime waarbij het verleende aantal uren werkbegeleiding overeenkomt met respectievelijk maximaal 6% of minimaal 10% van het aantal uren dat de aan de persoon opgedragen taken in beslag nemen.
2. Indien maximaal 6% van de aan de persoon opgedragen taken in beslag genomen wordt door inzet werkbegeleiding wordt een vergoeding toegekend conform het Besluit Normbedragen UWV artikel 6, code Q2 beleidsregime licht jaar 1.
3. Indien minimaal 10% van de aan de persoon opgedragen taken in beslag genomen wordt door inzet werkbegeleiding wordt een vergoeding toegekend conform het Besluit Normbedragen UWV artikel 6 code Q2, beleidsregime midden jaar 1.
4. Bij inzet van externe werkbegeleiding of nazorg tussen 6% en 10% van de aan de persoon opgedragen taken bedraagt, dient aan de hand van de aard van de werkzaamheden en/of er sprake is van (meervoudige) problematiek op leefgebieden bepaald te worden welk beleidsregime van toepassing is.
5. De duur van externe werkbegeleiding of nazorg bedraagt maximaal 1 jaar.
6. De bedragen in het Besluit Normbedragen UWV betreffen een jaarlijkse vergoeding. De maandelijkse vergoeding aan de werkgever bedraagt de jaarlijkse vergoeding gedeeld door 12 maanden. Aan een werkgever wordt maandelijks de vergoeding uitbetaald.

Artikel 2.10 Vergoedingen om werk te krijgen of te behouden

1. Het college verstrekt reiskostenvergoeding voor een re-integratietraject of inburgering onder de volgende voorwaarden:
 - a. De afstand tussen huis en werk of scholing betreft meer dan 6 km per enkele reis;
 - b. De reiskostenvergoeding wordt gebaseerd op het goedkoopste openbaar vervoertarief.
2. Personen uit de doelgroep die op medische gronden niet in staat zijn om gebruik te maken van fiets dan wel openbaar vervoer kunnen een beroep doen op artikel 3.25 van de verordening.
3. Voor de aanschaf van een vervoermiddel, bijvoorbeeld een (elektrische) fiets, geldt een maximum vergoeding van € 200,00. Deze vergoeding wordt eenmalig verstrekt.
4. Het college kan Nederlandse taalondersteuning aanbieden op de werkvloer met als doelstelling zelfstandigheid van de werknemer verbeteren, zodat de arbeidsmarktkwalificatie van de persoon uit de doelgroep wordt verbeterd. De duur van de taalondersteuning bedraagt maximaal 6 maanden. Indien de werkgever elders aanspraak kan maken op subsidie is dat voorliggend.

Artikel 2.11 Zoekperiode

1. Het college kan een uitzondering op de zoekperiode maken, wanneer dit met redelijkheid en billijkheid (nog) niet van de jongeren kan worden gevergd.
2. Uitzondering is onder meer mogelijk, indien de jongeren naar het oordeel van het college:
 - a. een volgens een deskundige vastgesteld medisch en/of psychische probleem heeft;
 - b. een volgens een deskundige vastgesteld sociaal probleem heeft;
 - c. te maken heeft met andere persoonlijke omstandigheden, waardoor de zoekperiode niet gehanteerd kan worden;
 - d. een vreemdeling is die (nog) geen Nederlands spreekt;
 - e. In een verpleging of verzorging gerichte instelling verblijft.

Artikel 2.12 Tegenprestatie

De tegenprestatie kan worden opgedragen voor maximaal tien uren per week en voor de maximale duur van een aaneengesloten periode van zes maanden.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Artikel 3.1 Hardheidsclausule

Indien onverkorte toepassing van de nadere regels en beleidsregels leidt tot situaties die onredelijk en onbillijk zijn, kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 3.2 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze nadere regels en beleidsregels niet voorzien, beslist het college.

Artikel 3.3 Intrekking oude beleidsregel

De Nadere regels en beleidsregels Re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Reusel-De Mierden-De Mierden, vastgesteld op 30 juni 2015, wordt ingetrokken.

Artikel 3.4 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze nadere regels en beleidsregels treden in werking op 1 juni 2024.
2. Deze nadere regels en beleidsregels worden aangehaald als: Nadere regels en beleidsregels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ Kempengemeenten 2024.

Ondertekening

*Aldus besloten in de vergadering van het college van Reusel-De Mierden op 21 mei 2024
burgemeester en wethouders van Reusel-De Mierden.*

de secretaris,

dhr. J.P.P.S Ruyters

de burgemeester,

mw. A.J.M.H. van de Ven