

## Nadere regels Re-integratie Participatiewet gemeente Rucphen

Het college van de gemeente Rucphen, in zijn vergadering van 2 juli 2024:  
gelet op artikel 4:51 Algemene wet bestuursrecht en artikel 4, lid 3 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rucphen,  
BESLUIT

Vast te stellen de:

NADERE REGELS RE-INTEGRATIE PARTICIPATIEWET GEMEENTE RUCPHEN

### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

#### Artikel 1.1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rucphen, de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet.
2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
  - a. Wet: Participatiewet;
  - b. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rucphen;
  - c. Doelgroep: de personen zoals opgenomen in artikel 7, lid 1, sub a P-wet;
  - d. Doelgroep loonkostensubsidie: de personen zoals opgenomen in artikel 6, lid 1, sub e P-wet;
  - e. Doelgroep beschut werken: de personen zoals opgenomen in artikel 10b, lid 1 P-wet;
  - f. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
  - g. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
  - h. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer én die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
  - i. Inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is bij het aangaan van een proefplaatsing, werkstage of sociale activering met een uitkeringsgerechtigde én de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
  - j. Jongere: persoon vanaf 18 jaar tot 27 jaar;
  - k. WML: wettelijk minimumloon als bedoeld in de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
  - l. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
  - m. Arbeidsovereenkomst: overeenkomst zoals genoemd in artikel 610, lid 7, Burgerlijk Wetboek of een besluit tot ambtelijke aanstelling.

#### Artikel 1.2 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen één of meerdere artikelen van deze nadere regels buiten toepassing laten of daarvan afwijken, voor zover toepassing gelet op het belang van de belanghebbende(n) leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.

#### Artikel 1.3 Aanvullende voorwaarden

Bij het treffen van een voorziening of het verstrekken van een subsidie op grond van deze nadere regels kan het college aanvullende voorwaarden opleggen.

#### Artikel 1.4 Onvoorziene omstandigheden

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

### Hoofdstuk 2 Proefplaats

#### Artikel 2.1 Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet die algemene bijstand ontvangt toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet kan de periode van de proefplaats worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde.
3. Een proefplaats mag niet gecombineerd worden met een werkstage tenzij er sprake is van de volgende omstandigheden:
  - a. de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie; en
  - b. de persoon heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt; en
  - c. de periode van de werkstage of proefplaats wordt te kort geacht om te komen tot een reële loonwaardebepaling.
4. Bij het aangaan van een proefplaats dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:

- a. een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten; en
  - b. de duur van de proefplaats; en
  - c. de wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever; en
  - d. de intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden na afloop van de proefplaats; en
  - e. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.
5. Indien het na afloop van de periode van proefplaats daadwerkelijk komt tot een arbeidsovereenkomst is het de werkgever niet toegestaan hierbij nog een proeftijd toe te passen.

### **Hoofdstuk 3 Werkstage en Ontwikkeltraject**

#### **Artikel 3.1 Werkstage**

1. Een werkstage, als bedoeld in artikel 8 van de verordening, heeft tot doel het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie wordt verstaan.
2. Een werkstage wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden.
4. Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.
5. Bij het aangaan van een werkstage dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
  - a. het doel van de werkstage; en
  - b. de duur van de werkstage; en
  - c. de wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt; en
  - d. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

#### **Artikel 3.2 Ontwikkeltraject**

1. Een ontwikkeltraject heeft tot doel het ontwikkelen van relevante competenties die nodig zijn voor de kandidaat om (regulier) aan het werk te gaan dan wel te participeren en die aansluiten bij zo regulier mogelijk werk, oftewel het werkfit maken van een kandidaat.
2. Een ontwikkeltraject wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een ontwikkeltraject duurt zo kort mogelijk, met een maximale duur van 12 maanden.

### **Hoofdstuk 4 Sociale activering**

#### **Artikel 4.1 Sociale activering**

1. Aan de activiteiten als bedoeld in artikel 9 van de verordening wordt als voorwaarde gesteld dat deze worden aangeboden aan werkzoekenden uit de doelgroep van de wet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Bij het aanbieden van sociale activering dient de inlener een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat tenminste:
  - a. het doel van de sociale activering; en
  - b. de wijze waarop de begeleiding door de inlener plaatsvindt; en
  - c. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

### **Hoofdstuk 5 Scholing**

#### **Artikel 5.1 Scholing**

1. Een scholingstraject als bedoeld in artikel 10 van de verordening kan worden aangeboden aan de persoon in een re-integratietraject, indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
2. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
3. De scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
5. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 2.500.
6. De werkelijk noodzakelijke kosten van vervoer, kinderopvang en dergelijke die een directe relatie hebben met de scholing zoals genoemd in het eerste lid, komen voor een aanvullende vergoeding in aanmerking overeenkomstig de bepalingen in artikel 13.2 en artikel 13.3 van deze nadere regels.
7. Indien het voor de kansen op werkaanvaarding noodzakelijk wordt geacht kan in bijzondere individuele omstandigheden worden afgeweken van het bepaalde in het vierde en vijfde lid.

### **Hoofdstuk 6 Detachering**

#### **Artikel 6.1 Detachering**

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 11 van de verordening worden de volgende punten in acht genomen:
  - a. in een schriftelijke overeenkomst worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen en financiële vergoedingen tussen gemeente, werknemer en inlenende organisatie vastgelegd;
  - b. de duur van het dienstverband is maximaal 35 maanden;
  - c. het college kan in bijzondere situaties afwijken van het gestelde bij onderdeel b., indien individuele omstandigheden van de werknemer een dienstverband van langere duur wenselijk maken.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen als bedoeld in het eerste lid uitvoert.

## **Hoofdstuk 7 Participatievoorziening Beschut werk**

### **Artikel 7.1 Doelgroep**

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon zoals opgenomen in artikel 13, lid 1 van de verordening, die een loonwaarde heeft van minimaal 30%.

### **Artikel 7.2 Aanbod van participatievoorziening beschut werk**

1. De kandidaat die voor de participatievoorziening beschut werk in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden.
2. Dit dienstverband wordt uitgevoerd:
  - a. binnen de sociale werkvoorziening; of
  - b. buiten de sociale werkvoorziening op locatie van een externe opdrachtgever (detacheringsbasis); of
  - c. bij een reguliere werkgever.
3. Indien er geen geldende Cao-bepalingen van toepassing zijn, bedraagt de beloning 100% WML bij een voltijdse werkweek.
4. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

## **Hoofdstuk 8 Persoonlijke ondersteuning**

### **Artikel 8.1 Doel**

De voorziening persoonlijke ondersteuning heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 10da van de wet ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer na de maximale duur van de inzet zonder extra begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

### **Artikel 8.2 Doelgroep**

Het college kan een voorziening jobcoach aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die arbeid verricht in een dienstbetrekking of op een proefplaats. De criteria uit artikel 17a van de verordening zijn hierop van toepassing.

### **Artikel 8.3 Jobcoach**

1. Een interne jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:
  - een hbo-opleiding of hbo-werk/denk niveau;
  - een door Noloc geaccrediteerde afgeronde jobcoachopleiding.
2. Bij de inzet van de jobcoach wordt aangesloten bij de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen externe jobcoaching, jobcoaching in natura en interne jobcoaching:
  - a. voor externe jobcoaching en jobcoaching in natura geldt een maximum uurtarief, waarbij voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV, onderdeel Q1;
  - b. voor interne jobcoaching geldt een vast maximum bedrag, waarbij voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV, onderdeel Q2.
3. De vergoedingen zoals genoemd in het tweede lid, onderdeel b betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.
4. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag als bedoeld in het tweede lid, onderdeel b naar rato bijgesteld.
5. De inzet van een interne jobcoach, externe jobcoach of jobcoach in natura kan voor zover noodzakelijk verlengd worden met een periode van zes maanden tot twee jaar.

6. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau worden getoetst.
7. In individuele omstandigheden kan afgeweken worden van het bepaalde in het vijfde lid.
8. Indien toepassing wordt gegeven aan lid 7 worden voor de jaren 3 en verder de bedragen zoals genoemd in het tweede lid bij 'jaar 2' gehanteerd.

#### **Artikel 8.4 Verantwoording jobcoaching**

1. Na afloop van iedere jobcoachperiode wordt binnen vier weken door de jobcoach een rapportage en urenregistratie, waarin de voortgang wordt beschreven, ingediend bij gemeente.
2. De volgende zaken dienen na afloop van de jobcoachperiode te worden ingeleverd:
  - a. een verantwoording van de geboden uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin. Als bijlage dient de urenregistratie jobcoaching ingevuld te worden;
  - b. een verantwoording over het jobcoachingsplan, waaruit blijkt in welke mate de jobcoachingsdoelen zijn gehaald;
  - c. een handtekening van de jobcoach, de werkgever en de werknemer.
3. Als voor afloop van de toegekende periode een aanvraag voor een verlenging van de jobcoachperiode wordt ingediend, dient hierbij een tussentijdse verantwoording te worden ingediend.

#### **Artikel 8.5 Interne werkbegeleiding**

1. Interne werkbegeleiding als genoemd in artikel 17j van de verordening betreft begeleiding op de werkplek door een collega die een opleidingsmodule gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep heeft afgerond.
2. De interne werkbegeleiding heeft aantoonbaar:
  - ervaring met het geven van werkinstructies;
  - ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren;
  - een aantal uren vrijstelling om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
3. De werkbegeleiding kan worden ingezet vanaf de eerste dag van de proefplaats of de arbeidsovereenkomst.
4. De vergoeding voor een interne werkbegeleider is bedoeld ter compensatie van het productieverlies van de interne werkbegeleider.
5. De vergoeding voor interne werkbegeleiding is mogelijk als de interne begeleiding meer is dan normale dagelijkse begeleiding, zijnde meer dan 1 uur per dag op basis van een werkdag van 8 uur. De vergoeding voor de interne werkbegeleiding bedraagt eenmalig € 800,- bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer. Bij een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden bedraagt de vergoeding eenmalig € 400,-. Deze vergoeding is gebaseerd op een arbeidsovereenkomst van 24 uur per week of meer. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 uur per week wordt het bedrag naar rato vastgesteld.
6. De vergoeding wordt aangevraagd door de werknemer of door de werkgever. Betaling van de vergoeding voor interne werkbegeleiding geschiedt aan de werkgever.
7. Samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding is mogelijk als dit voorziet in de ondersteuningsbehoefte van de persoon, waarbij de jobcoach en de interne werkbegeleider verschillende personen zijn.
8. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt geen terugvordering plaats van eventueel te veel betaalde vergoeding.
9. De aanvraag moet ingediend zijn binnen 4 weken na start van de arbeidsovereenkomst of proefplaats en 4 weken na verlenging van de interne werkbegeleidingsinzet.
10. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
11. In de aanvraag wordt de omvang van de noodzakelijke begeleiding vermeld en gemotiveerd, wordt een kopie van de arbeidsovereenkomst bijgevoegd en een certificaat van de behaalde opleiding inzake begeleiding van personen met een arbeidsbeperking van een bij hem in dienst zijnde persoon die als interne werkbegeleider optreedt.

#### **Artikel 8.6 Begeleidingskosten participatievoorziening beschut werk**

1. De vergoeding voor de kosten van begeleiding bij een arbeidsovereenkomst in het kader van de participatievoorziening beschut werk bedraagt per periode van twaalf maanden maximaal het bedrag waarmee hiervoor rekening gehouden wordt bij de vaststelling van de integratie-uitkering Participatie van het gemeentefonds.
2. Bij een periode korter dan twaalf maanden wordt de vergoeding naar evenredigheid vastgesteld.

### **Hoofdstuk 9 Verzekeringen**

#### **Artikel 9.1 Praktijkveringspolis**

Het college kan een verzekering afsluiten bij een verzekeraar, waarmee personen die in het kader van de Re-integratieverordening activiteiten met behoud van uitkering verrichten verzekerd zijn tegen een aantal vormen van aansprakelijkheid zoals bepaald in de verzekeringspolis.

### **Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie**

#### **Artikel 10.1 Doelgroep incidentele loonkostensubsidie**

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een persoon die een half jaar of langer aaneengesloten een uitkering ingevolge de wet ontvangt.
2. De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en betreft geen structurele bekostiging.

#### **Artikel 10.2 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie**

1. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van deze nadere regels genoemde doelgroep een arbeidsovereenkomst aan met een ingangsdatum die ligt na de inwerkingtreding van deze nadere regels.
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 20 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
3. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van deze nadere regels genoemde doelgroep een uitbreiding aan op een bestaande arbeidsovereenkomst van minder dan 20 uur. Inclusief de uitbreiding dient de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 uur per week te bedragen voor een periode van tenminste 6 maanden.
4. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten.
5. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detacheringsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst in het geval het werk bij de inlener komt te vervallen.

#### **Artikel 10.3 Indienen van de aanvraag**

1. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier.
2. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie dient niet eerder dan een maand voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend en niet later dan een maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 10.4 Geen recht op incidentele loonkostensubsidie**

1. De incidentele loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
2. De incidentele loonkostensubsidie wordt alleen dan verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt.
3. Een incidentele loonkostensubsidie wordt niet verstrekt wanneer de werkgever reeds de maximale incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen op een arbeidsovereenkomst met dezelfde werknemer als waarop de nieuwe aanvraag betrekking heeft.

#### **Artikel 10.5 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie**

1. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 2.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 20 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden en kan voor dezelfde persoon maximaal twee keer worden aangevraagd.
2. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 20 uur per week voor een periode van ten minste tenminste 12 maanden en kan voor dezelfde persoon maximaal één keer worden aangevraagd.
3. Als er sprake is van uitbreiding van het aantal uren van een bestaande arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden bij dezelfde werkgever tot minimaal 20 betaalde uren per week gedurende minimaal 6 maanden, wordt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato bepaald op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 10.6 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie**

1. Om voor de uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever de volgende stukken te overleggen:
  - a. een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;
  - b. een door de werkgever ondertekende verklaring de-minimissteun;
  - c. loonstroken waaruit de daadwerkelijke loonbetaling volgens de arbeidsovereenkomst blijkt.
2. De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid van dit artikel in te dienen:
  - a. uiterlijk drie maanden na voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
  - b. uiterlijk drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minder dan twaalf maanden;
  - c. uiterlijk vijftien maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minimaal twaalf maanden dan wel een contract voor onbepaalde tijd.

#### **Artikel 10.7 Vaststelling, uitbetaling en terugvordering van de incidentele loonkostensubsidie**

1. Het college besluit tot vaststelling van de subsidie en stelt deze betaalbaar na ontvangst van de in artikel 10.6 van dit uitvoeringsbesluit genoemde stukken.

2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover de in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het college kan de incidentele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de verstrekte incidentele loonkostensubsidie.
4. Het teveel betaalde bedrag kan door het college worden teruggevorderd.

## **Hoofdstuk 11 Structurele loonkostensubsidie**

### **Artikel 11.1 Structurele loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag structurele loonkostensubsidie aan de werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een persoon als bedoeld in artikel 10c van de wet.
2. Het college neemt bij het verstrekken van de structurele loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

### **Artikel 11.2 Verplichtingen van de werkgever en terugvordering**

1. De werkgever is verplicht om (voortijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen één maand aan het college te melden.
2. De werkgever is voorts verplicht de juiste informatie te verstrekken ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan het college door te geven.
3. Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

## **Hoofdstuk 12 Werkvoorzieningen**

### **Artikel 12.1 Vormen van voorzieningen**

Het college kan de volgende voorzieningen werkplekaanpassing aanbieden:

- a. aanpassingen aan vervoersvoorzieningen;
- b. meeneembare voorzieningen;
- c. dienstverlening voor doven of motorisch gehandicapten (intermediaire diensten);
- d. werkplekaanpassingen bij de werkgever.

### **Artikel 12.2 Vervoersvoorzieningen**

1. Een vergoeding voor een aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500,- en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
2. Indien er sprake is van beschut werk kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 4 uur per week.
3. Van de kosten voor een periodieke vervoersvoorziening komt een bedrag van ten hoogst € 2.980,- per periode van 12 maanden voor vergoeding in aanmerking. Het college kan dit bedrag indexeren.
4. Bij een periode korter dan 12 maanden wordt de vergoeding als genoemd in het derde lid naar evenredigheid vastgesteld.

### **Artikel 12.3 Voorziening werkplekaanpassing**

1. Het college kan een voorziening werkplekaanpassing aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:
  - a. de persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking of werkt als zelfstandige;
  - b. de handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar.
2. De werkplekaanpassing voorziet in de verstrekking van een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht.
3. De kosten worden alleen vergoed voor zover zij niet behoren tot de normale kosten van inrichting van een werkplek en er geen sprake is van een voorliggende voorziening.
4. Conform het bepaalde in artikel 4, lid 4 van de verordening maakt het college een afweging tussen de kosten en de baten van de te verstrekken voorziening.
5. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500,- en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
6. Indien er sprake is van beschut werk kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden.

## **Hoofdstuk 13 Re-integratievergoedingen**

### **Artikel 13.1 Vergoeding kosten werkaanvaarding**

1. Aan personen uit de doelgroep die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van minimaal 6 maanden, kan een vergoeding worden gegeven voor de kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding.
2. De persoon moet aannemelijk maken dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan worden voorzien.
3. De éénmalige vergoeding bedraagt maximaal € 750,-.

#### **Artikel 13.2 Vergoeding reiskosten**

1. Aan personen uit de doelgroep die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid een woon-werk afstand moeten overbruggen van meer dan 10 kilometer wordt een vergoeding verstrekt voor de werkelijke reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klas, of een vergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije vergoeding per kilometer.
2. Onder de reiskosten zoals genoemd in het eerste lid worden mede verstaan de noodzakelijke reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt.
3. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding zoals opgenomen in het eerste en tweede lid geldt de kortste route overeenkomstig de ANWB-routeplanner.
4. Aan personen die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi:
  - a. in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van de instroom in algemeen geaccepteerde arbeid; of
  - b. behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en werk aanvaarden; of
  - c. een structurele functionele beperking hebben en werk aanvaarden;wordt een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten.
5. Alle overige kosten voor de deelnemer voor in opdracht van de werkgever uit te voeren werkzaamheden (bijvoorbeeld reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen e.d.) zijn, voor zover zij de gebruikelijke kosten niet overschrijden, voor rekening van de werkgever.
6. De vergoeding als genoemd in de leden 1 tot en met 4 bedraagt maximaal € 2.700,- per periode van 12 maanden.
7. Bij een periode korter dan 12 maanden wordt de vergoeding als genoemd in het zesde lid naar evenredigheid vastgesteld.

#### **Artikel 13.2.1 Reiskosten uitkeringsgerechtigden met een inburgeringsplicht**

1. Uitkeringsgerechtigden met een inburgeringsplicht komen gedurende de hele periode waarin scholing wordt gevolgd in aanmerking voor reiskosten voor inburgering en re-integratie in de vorm van een Meedoenpas OV voor busvervoer in heel Noord-Brabant, indien de reisafstand naar het volgen van inburgeringslessen danwel re-integratie meer dan 10 km bedraagt. De Meedoenpas OV voor inburgeraars kan ingezet worden voor alle reiskosten, ook wanneer het gaat om reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie;
2. Bij een reisafstand van minder dan 10 km wordt de uitkeringsgerechtigde met een inburgeringsplicht geacht deze afstand per voet of fiets te kunnen afleggen en komt hij niet in aanmerking voor een reiskostenvergoeding;
3. Wanneer de uitkeringsgerechtigde met een inburgeringsplicht aantoonbaar om medische redenen niet in staat kan worden geacht te fietsen, kan alsnog een vergoeding in de reiskosten worden gedaan, afhankelijk van de behoefte.

#### **Artikel 13.3 Kinderopvang**

Aan personen uit de doelgroep van artikel 7, lid 1, sub a van de wet, die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, kinderopvang nodig hebben, worden deze kosten vergoed voor zover:

- a. de Wet Kinderopvang, een kinderopvangtoeslag of een kind gebonden budget geen voorliggende voorziening is; en
- b. de werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.

#### **Hoofdstuk 14 Overige re-integratievoorzieningen**

##### **Artikel 14.1 Overige re-integratievoorzieningen**

1. Voor zover de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 5 van de verordening niet voldoen aan de specifieke vereisten van de noodzakelijke ondersteuning van een individueel persoon, kan een vergoeding voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening worden verstrekt.
2. De voorziening moet noodzakelijk zijn om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren.
3. De voorziening moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.500,- en is afhankelijk van de daadwerkelijk noodzakelijk geachte kosten.

#### **Hoofdstuk 15 Slotbepalingen**

##### **Artikel 15.1 Overgangsrecht**

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Nadere regels Re-integratie Participatiewet gemeente Rucphen met ingangsdatum 1 juli 2022 behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit diezelfde nadere regels voor de duur:

- a. van twaalf maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze nadere regels; of
  - b. dat deze is verstrekt als dat korter is dan de periode bedoeld onder lid 1, sub a van dit artikel.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a bedoelde periode besluiten of een voorziening wordt voortgezet.

#### **Artikel 15.2 Inwerkingtreding**

1. Deze nadere regels treden in werking op 1 augustus 2024.
2. De 'Nadere regels Re-integratie Participatiewet gemeente Rucphen' zoals vastgesteld op 21 juni 2022 worden per 1 augustus 2024 ingetrokken.

#### **Artikel 15.3 Citeertitel**

Deze nadere regels worden aangehaald als 'Nadere regels Re-integratie Participatiewet gemeente Rucphen'.

Aldus besloten in de openbare vergadering van het college, gehouden op 2 juli 2024,

de secretaris,  
Edwin Kolen

de burgemeester,  
Marjolein van der Meer Mohr

### **Toelichting Nadere regels Re-integratie Participatiewet gemeente Rucphen**

#### **Algemene toelichting**

De Participatiewet geeft gemeenten de opdracht om te zorgen voor ondersteuning bij re-integratie van verschillende categorieën werkzoekenden. De gemeenteraad heeft van de wetgever de opdracht gekregen om re-integratievoorzieningen in een verordening te regelen.

De gemeenteraad heeft daarom de Re-integratieverordening Participatiewet vastgesteld. Voor een aantal re-integratievoorzieningen is in de wet bepaald dat de regels hiervoor gedetailleerd in de verordening opgenomen moeten worden. Bij deze onderdelen is er weinig ruimte voor het college om nadere regels te stellen. Voor andere voorzieningen is in de verordening volstaan met het vaststellen van de kaders. De gemeenteraad heeft voor deze onderdelen aan het college de mogelijkheid gegeven om nadere regels te stellen.

Door het stellen van kaders in de verordening en de nadere uitwerking te beleggen bij het college bestaat de mogelijkheid om snel in te spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de re-integratiemarkt. Dit geeft een mate van flexibiliteit die het mogelijk maakt om re-integratievoorzieningen op een efficiënte en effectieve manier in te zetten.

In deze nadere regels worden verschillende onderdelen die in de verordening zijn opgenomen nader uitgewerkt.

#### **Artikelsgewijze toelichting**

#### **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

##### **Artikel 1.1 Begripsbepalingen**

Begrippen die al in de Participatiewet of in de Re-integratieverordening zijn gedefinieerd, zijn in deze nadere regels niet opnieuw omschreven. Hiervoor geldt dezelfde betekenis als in de wet of de verordening. Een beperkt aantal begrippen wordt in deze nadere regels nog wel beschreven.

##### **Artikel 1.4 Onvoorzienne omstandigheden**

Dit artikel geeft het college de mogelijkheid om maatwerk te bieden en verleent het college een discretionaire bevoegdheid om in individuele gevallen af te wijken van bepalingen in deze nadere regels.

#### **Hoofdstuk 2 Proefplaats**

##### **Artikel 2.1 Proefplaats**

Met de wijziging van de wet op 1 juli 2023 (wijziging in het kader van breed offensief) is de proefplaats in de wet opgenomen. Daarvoor kenden we in onze eigen verordening al wel de mogelijkheid van de proefplaatsing. De bepalingen in de Re-integratieverordening zijn aangepast aan de bepalingen die sinds 1 juli 2023 in de wet zijn opgenomen.

Voor de proefplaatsing gold dat de nadere uitwerking hiervan was opgenomen in de Nadere regels Re-integratie Participatiewet. Vanwege de wettelijke bepalingen is over de proefplaats meer geregeld in de Re-integratieverordening. De bepalingen in de nadere regels zijn hierop aangepast.

In de wet is bepaald dat een proefplaats in beginsel twee maanden duurt. De wet biedt de mogelijkheid om deze periode te verlengen met maximaal vier maanden. De periode van de proefplaats is vooral bedoeld om te bezien of de beoogde werknemer op zijn plek zit binnen het bedrijf waar hij geplaatst wordt.

Een proefplaats kan in beginsel voor iedere uitkeringsgerechtigde worden ingezet. Indien de proefplaats wordt ingezet voor een persoon die tot de doelgroep van de banenafpraak behoort dan kan de periode van de proefplaats ook gebruikt worden voor het vaststellen van de loonwaarde.

Bij een proefplaats is sprake van werken met behoud van uitkering en is dus nog geen sprake van een loonkostensubsidie. De werknemer is nog niet in dienst van de werkgever en daarom telt een proefplaatsing niet mee voor het aantal gerealiseerde banen in het kader van de banenafpraak.

De proefplaats is, net als de werkstage die in artikel 3.1 aan de orde komt, een instrument dat wordt uitgevoerd met behoud van uitkering. De proefplaats bevat de intentie tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Bij een werkstage is er geen sprake van een dergelijke intentie. Uitgangspunt is dat een



proefplaats niet gecombineerd mag worden met een werkstage. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarin dit wel wenselijk is. In het derde lid is opgenomen wanneer een dergelijke combinatie aan de orde kan zijn.

### **Hoofdstuk 3 Werkstage en ontwikkeltraject**

#### **Artikel 3.1 Werkstage**

Een werkstage is een onderdeel van een re-integratietraject en mag gelet op het karakter en de bedoeling ervan slechts van korte duur zijn. De voorkeur gaat uit naar een werkstage bij een externe werkgever. Daarnaast kan het ook als work first instrument worden ingezet. De werkstage is vooral bedoeld om enig inzicht te krijgen in de vraag of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie, ten einde te kunnen beoordelen of om deze geschiktheid te kunnen bereiken nog (verdere) scholing hierin gewenst is.

In zijn algemeenheid wordt een periode van maximaal zes maanden voldoende geacht om te kunnen beoordelen of de individuele persoon voldoende vaardigheden in zich heeft om de functie optimaal te kunnen (gaan) vervullen.

Voor de werkgever en de stagiair zijn geen vergoedingen beschikbaar. De werkgever wordt op deze manier de mogelijkheid geboden om kennis te maken met een werknemer zonder dat hij direct geconfronteerd wordt met alle werkgeversrisico's.

#### **Artikel 3.2 Ontwikkeltraject**

Om de kans op betaald werk te vergroten, is het voor werkzoekenden soms noodzakelijk om een aantal competenties te ontwikkelen. Het kan bijvoorbeeld gaan om werknemersvaardigheden, maar ook meer specifieke vakgerichte competenties. Met inzet van een ontwikkeltraject kan gewerkt worden aan deze competenties. Een ontwikkeltraject wordt ingezet met behoud van uitkering. De duur van een ontwikkeltraject is afhankelijk van de te ontwikkelen competenties en het lerend vermogen van de kandidaat.

### **Hoofdstuk 4 Sociale activering**

#### **Artikel 4.1 Sociale activering**

Sociale activering betreft activiteiten welke gericht zijn op maatschappelijke participatie of op het op enig moment kunnen bereiken van algemeen geaccepteerde arbeid. De te ondernemen activiteiten worden ook vastgelegd in het op te stellen plan van aanpak.

Hoewel sociale activering wel een onderdeel is van een re-integratietraject en daarmee een re-integratie-instrument is, betreft het over het algemeen wel personen die een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit houdt in dat bij het opstarten van dit traject mensen nog diverse voorbereidende stappen zullen moeten zetten voor zij zonder gebruik te maken van de voorzieningen van de gemeente weer algemeen geaccepteerde arbeid kunnen aanvaarden.

### **Hoofdstuk 5 Scholing**

#### **Artikel 5.1 Scholing**

In sommige situaties kan het voor de inschakeling in arbeid noodzakelijk zijn om een belanghebbende scholing te laten volgen. Het gaat hierbij dan met name om meer beroepsgerichte scholing. Scholing op basis van de Re-integratieverordening en deze nadere regels betreft dus geen algemene opleiding. Van belang is om vooraf vast te stellen of de cliënt in staat geacht moet worden de scholing succesvol af te ronden. Om deze reden is dan ook in het derde lid opgenomen dat de scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.

In de leden 4 en 5 worden beperkingen aangebracht in de scholing. Deze beperkingen betreffen de duur en de kosten van het scholingstraject. In bijzondere individuele situaties biedt het zevende lid nog wel de mogelijkheid om hiervan af te wijken.

### **Hoofdstuk 6 Detachering**

#### **Artikel 6.1 Detachering**

Dit artikel regelt de detacheringsbanen, ook wel Participatiewetbanen genoemd. Deze banen zijn bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking dit niet tot de doelgroep van beschut werk behoren, maar nog niet geschikt zijn om in het kader van de banenafpraak bij een reguliere werkgever in dienst te komen. Bedoeling is dat deze detacheringsbaan / Participatiewetbaan voor de inwoner de mogelijkheid biedt om werkervaring op te doen en zich te ontwikkelen. Uitgangspunt is dat een dergelijke baan tijdelijk is en dat daarna doorstroom naar een reguliere werkgever plaatsvindt. Om dit tijdelijke karakter van deze banen aan te geven is in lid 1, onderdeel b de maximale duur van het dienstverband opgenomen. Deze maximale duur is afgeleid van de maximale duur van een tijdelijk contract zoals vastgelegd in de Wet arbeidsmarkt in balans. Door de periode te beperken tot 35 maanden wordt voorkomen dat er rechten op een vast dienstverband ontstaan. Hierbij moet nog wel opgemerkt worden dat er in deze periode sprake mag zijn van maximaal drie tijdelijke contracten.

In veel gevallen lukt het ook om de kandidaat in deze periode te plaatsen bij een reguliere werkgever. Vaak in het kader van de banenafpraak met toepassing van een structurele loonkostensubsidie. Er doen zich echter ook situaties voor waarin deze plaatsing niet gerealiseerd kan worden. In de praktijk is er daarom al een enkele maal voor gekozen om het dienstverband na de tijdelijke periode voort te zetten. Om deze reden is in onderdeel c opgenomen dat er een mogelijkheid tot voortzetting van het dienstverband is. Vanuit het doel van de Participatiewet dat zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk moeten, zal wel terughoudend met deze mogelijkheid omgesprongen worden.

### **Hoofdstuk 7 Beschut werk**

### **Artikel 7.1 Doelgroep**

De doelgroep voor beschut werk bestaat uit mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. 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 UWV. Het UWV toetst de noodzaak van aanpassingen, toezicht en begeleiding voor de betrokkene. Op basis van deze toetsing geeft het UWV een advies beschut werk af. Op basis van dit advies beslist de gemeente of een persoon wordt toegelaten tot de doelgroep beschut werk.

### **Artikel 7.2 Aanbod van participatievoorziening beschut werk**

Het is te verwachten dat sommige mensen die tot de doelgroep behoren vanwege hun beperking slechts een beperkt aantal uur in de week kunnen werken. Er wordt gestuurd op tenminste 12 uur per week, maar het is ook mogelijk voor kandidaten om in de opstartfase minder dan 12 uur per week te werken indien meer uren niet mogelijk zijn op dat moment. Uitgangspunt is echter wel dat een persoon door het beschut werken uit de uitkering kan stromen. Waar de grens precies ligt, is afhankelijk van de voor die persoon geldende bijstandsnorm.

Gezien het feit dat deze doelgroep vaak aangewezen is op routinematige kort cyclische werkzaamheden is het in verband met de efficiency (het beperken/voorkomen van afstemverliezen) en verstoring van de rust op de afdeling wenselijk dat kandidaten één aaneengesloten bloktijd (4 uur) kunnen werken. We blijven aandacht houden voor de verdere ontwikkeling van mensen die binnen het beschut werken een plaats vinden. Streven blijft om door te stromen naar regulier werk.

### **Hoofdstuk 8 Persoonlijke ondersteuning**

Door de wijziging van de Participatiewet per 1 juli 2023 was het noodzakelijk om ten aanzien van persoonlijke ondersteuning meer onderdelen te regelen in de verordening. Hierdoor zijn er minder onderdelen die geregeld hoeven te worden in de nadere regels.

We kennen vier varianten waarin persoonlijke ondersteuning vormgegeven kan worden. Deze vormen worden hier kort toegelicht.

#### *Interne jobcoach*

Een interne jobcoach is in dienst van de werkgever. Deze situatie zal zich vooral voordoen bij de grote werkgevers die meerdere personen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. De interne jobcoach kan dan aan meerdere werknemers ondersteuning verlenen. Dit kan ook gaan om werknemers die in verschillende vestigingen van de werkgever werkzaam zijn.

Bij een interne jobcoach wordt een vast bedrag verstrekt aan de werkgever. De hoogte hiervan is afhankelijk van het noodzakelijke begeleidingsniveau.

#### *Externe jobcoach*

Er is sprake van een externe jobcoach als de werkgever een jobcoach inhuurt bij een erkende jobcoachorganisatie. Hierbij geldt een maximum uurtarief waarbij wordt aangesloten bij de normbedragen die het UWV vaststelt.

#### *Jobcoach in natura*

Bij een jobcoach in natura regelt de gemeente de inzet van de jobcoach bij de werkgever. Het kan dan gaan om de inzet van een jobcoach die in dienst is bij de gemeente of een aan de gemeente gelieerd sociaal ontwikkelbedrijf. Er kan ook sprake zijn van een situatie waarbij de gemeente de jobcoach inhuurt bij een erkend jobcoachbedrijf.

#### *Interne werkbegeleider*

Van een interne werkbegeleider is sprake als de persoonlijke ondersteuning wordt geboden door een collega. Het moet dan wel gaan om meer dan een reguliere collegiale ondersteuning. De werkbegeleider dient ook een opleiding/training gevolgd te hebben voor het bieden van deze begeleiding. Een voorbeeld hiervan is de 'HARRIE'-training.

### **Artikel 8.2 Doelgroep**

In het algemeen zal iedere werkgever een nieuwe werknemer begeleiding moeten bieden. Voor iedere nieuwe werknemer geldt immers dat deze wegwijs gemaakt moet worden in zijn nieuwe werksituatie. In deze reguliere situaties is er geen aanleiding om een jobcoach in te zetten. In dit artikel is opgenomen voor welke doelgroep een jobcoach wel ingezet kan worden. Het gaat dan om personen die meer begeleiding nodig hebben dan de reguliere begeleiding die een werkgever aan een werknemer moet bieden.

### **Artikel 8.3 Jobcoach**

In dit artikel zijn nadere bepalingen opgenomen over de inzet van een jobcoach.

In het eerste lid is opgenomen aan welke eisen een interne jobcoach dient te voldoen. Dit is opgenomen om het onderscheid met de in artikel 8.5 opgenomen interne werkbegeleider duidelijk te maken. De eisen die aan een interne werkbegeleider worden gesteld zijn minder dan de eisen die aan een interne jobcoach worden gesteld. Zoals in het eerste lid is bepaald, dient een interne jobcoach in ieder geval een hbo-werk/denkkniveau te hebben en een erkende jobcoachopleiding afgerond te hebben.

In het tweede lid is bepaald dat voor een belangrijk deel wordt aangesloten bij bepalingen van het UWV over de jobcoach. Hiermee wordt harmonisatie beoogd, waardoor werkgevers die zowel te maken hebben met inzet van een jobcoach vanuit het UWV als vanuit de gemeente met hetzelfde regiem te maken hebben.

Een jobcoach richt zich niet alleen op de werknemer waarvoor hij ingezet wordt, maar ook op de organisatie en collega's van deze werknemer. Het uiteindelijke doel is dat een jobcoach na verloop van tijd niet meer nodig is. Uitgangspunt is dat een jobcoach voor een periode van maximaal 2 jaar kan worden ingezet. Alleen in bijzondere individuele situaties kan deze periode worden verlengd.

#### **Artikel 8.4 Verantwoording jobcoach**

Dit artikel regelt op welke wijze de verantwoording van de inzet van een jobcoach plaats moet vinden. Op deze wijze kan de rechtmatigheid hiervan worden beoordeeld.

#### **Artikel 8.5 Interne werkbegeleiding**

Interne werkbegeleiding kan worden ingezet als een werknemer die tot de doelgroep behoort meer begeleiding nodig heeft dan een reguliere werknemer. De begeleiding wordt dan geleverd door een collega en de werkgever ontvangt een compensatie voor het productieverlies van deze begeleider. De interne begeleider dient voor deze begeleiding wel een training gevolgd te hebben. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een 'HARRIE'-training.

In het vijfde lid is de hoogte van de vergoeding voor de interne werkbegeleider bepaald. Dit is een eenmalig vast bedrag. De hoogte is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst.

In het zevende lid is bepaald dat er ook sprake kan zijn van samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding als dit gelet op de omstandigheden van de werknemer noodzakelijk is. De jobcoach en de werkbegeleider moeten dan wel verschillende personen zijn. De eisen die aan een jobcoach en een interne werkbegeleider worden gesteld verschillen ook van elkaar.

In de leden 9 tot en met 11 is de aanvraagprocedure voor de interne werkbegeleider geregeld.

#### **Artikel 8.6 Begeleidingskosten participatievoorziening beschut werk**

Bij de bepaling van de hoogte van de begeleidingsvergoeding voor een dienstverband in het kader van de participatievoorziening beschut werk wordt aangesloten bij het bedrag dat het Rijk hanteert bij de bepaling van het macrobudget voor deze kosten.

### **Hoofdstuk 9 Verzekeringen**

#### **Artikel 9.1 Praktijkervaringspolis**

De Re-integratieverordening kent verschillende instrumenten waarbij een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering activiteiten verricht. In de verordening worden de volgende vormen genoemd:

- Proefplaats (artikel 7)
- Werkstage (artikel 8)
- Sociale activering (artikel 9)
- Participatieplaats (artikel 12)

Daarnaast kan het ook gaan om het verrichten van een maatschappelijke inspanning op grond van de verordening tegenprestatie.

Omdat er in deze gevallen geen sprake is van een formeel werknemerschap bij een werkgever, valt deze persoon niet altijd onder de verzekering van de werkgever. Om financiële problemen te voorkomen als er sprake is van het veroorzaken van schade met hieraan gekoppelde aansprakelijkheid wordt in dit artikel geregeld dat de gemeente voor deze situaties een verzekering kan afsluiten.

### **Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie**

Dit onderdeel van de nadere regels heeft tot doel om een incidentele loonkostensubsidie aan werkgevers te kunnen verstrekken indien zij uitkeringsgerechtigden in dienst nemen die al wat langer een uitkering via de gemeente ontvangen. Doel is om hen tenminste werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

#### **Artikel 10.1 Doelgroep**

In dit artikel wordt bepaald voor welke doelgroepen de incidentele loonkostensubsidie kan worden ingezet. Het gaat hierbij om doelgroepen waarvoor gebleken is dat het moeilijk is om werk te vinden. Door de mogelijkheid van het verstrekken van een loonkostensubsidie willen we de kans op een betaalde baan vergroten.

Het betreft hier een kan-bepaling, dit betekent dat in iedere individuele situatie beoordeeld moet worden of er een noodzaak is voor een incidentele loonkostensubsidie. Dit kan dus ook mede afhankelijk zijn van de situatie op de arbeidsmarkt.

#### **Artikel 10.2 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie**

Vanuit het algemene doel van deze stimuleringsregeling om uitkeringsgerechtigden werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt, kan een werkgever alleen dan in aanmerking komen voor een incidentele loonkostensubsidie als er een arbeidsovereenkomst wordt gesloten met een minimale omvang en duur.

#### **Artikel 10.3 Indienen van de aanvraag**

Op basis van opgedane ervaringen met eerdere incidentele loonkostensubsidieregelingen is de keuze gemaakt om bij de aanvraag te volstaan met een volledig ingevuld aanvraagformulier, waarbij nog geen feitelijke bewijsstukken behoeven te worden overgelegd. Op deze wijze kunnen werkgevers het sluiten van de arbeidsovereenkomst direct laten samenhangen met het toekennen van een incidentele loonkostensubsidie.

#### **Artikel 10.4 Geen recht op incidentele loonkostensubsidie**

In dit artikel zijn enkele bepalingen opgenomen over situaties waarin er geen recht bestaat op een incidentele loonkostensubsidie. Deze zijn vooral opgenomen vanuit het oogpunt dat door een loonkostensubsidie geen verstoring van de arbeidsmarkt mag plaatsvinden. De loonkostensubsidie is niet bedoeld om een werkgever een goedkope arbeidskracht te geven, maar is bedoeld om de werkgever te compenseren voor een verminderde arbeidsproductiviteit en noodzakelijke begeleiding in de beginperiode van een dienstverband. De incidentele loonkostensubsidie kan dan ook niet worden ingezet voor de doelgroep banenafpraak, omdat daar al op andere manier (zoals de structurele loonkostensubsidie) compensatie van de werkgever plaatsvindt.

#### **Artikel 10.5 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie**

In dit artikel wordt de hoogte van de loonkostensubsidie vastgesteld. Om werkgevers te stimuleren uitkeringsgerechtigden een contract van minimaal een jaar aan te bieden is er voor gekozen om de maximale subsidie bij een jaarcontract (lid 2) hoger vast te stellen dan de som van twee keer een subsidie bij een halfjaarcontract (lid 1).

#### **Artikel 10.6 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie**

Voor zover subsidie wordt verleend, dient deze ook feitelijk vastgesteld te worden. Aan de werkgever wordt de mogelijkheid geboden om op zeer eenvoudige wijze een aanvraag in te dienen, maar de verantwoording van de door de gemeente ontvangen participatiegelden vereisen diverse verplichtingen. Door de subsidie bij feitelijke uitbetaling tevens vast te stellen wordt enerzijds een eenvoudige werkwijze gerealiseerd en wordt anderzijds voldaan aan de verantwoordingsverplichtingen van de gemeente. Wanneer overheden steun aan ondernemingen willen verlenen kan deze steun er voor zorgen dat de concurrentieverhoudingen worden verstoord. Met de verklaring de-minimissteun kan worden nagegaan of de steunverlening aan een onderneming aan de eisen van de de-minimisverordening (verordening 2023/2831 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun) voldoet.

#### **Artikel 10.7 Vaststelling, uitbetaling en terugvordering incidentele loonkostensubsidie**

Met deze bepalingen wordt de hoogte van de te betalen incidentele loonkostensubsidie steeds afgestemd op de feitelijk gewerkte uren. Daarmee wordt het doel van de regeling optimaal gerealiseerd.

#### **Hoofdstuk 11 Structurele loonkostensubsidie**

Met de wijziging van de Participatiewet per 1 juli 2023 (in het kader van breed offensief) is bepaald dat de gemeenteraad bij verordening de regels vast moet stellen over de structurele loonkostensubsidie. Omdat het meeste dus geregeld is in de verordening, hoeven er over dit onderwerp weinig zaken opgenomen te worden in de nadere regels.

#### **Artikel 11.1 Structurele loonkostensubsidie**

In het eerste lid is voor de volledigheid nog opgenomen dat het college de structurele loonkostensubsidie verstrekt aan een werkgever die een persoon die tot de doelgroep behoort een arbeidsovereenkomst biedt.

In het tweede lid is bepaald dat voor de verdere procedure aangesloten wordt bij het landelijk vastgestelde preferente werkproces loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten wordt duidelijkheid geboden aan de werkgever.

#### **Artikel 11.2 Verplichtingen van de werkgever en terugvordering**

In dit artikel is opgenomen dat de werkgever verplicht is om de gemeente te informeren van wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de verstrekking van de loonkostensubsidie. Als de werkgever wijzigingen niet of niet tijdig doorgeeft en dit leidt tot het geheel of gedeeltelijk ten onrechte verstrekken van een loonkostensubsidie dan kan het college dit ten onrechte verstrekte bedrag terugvorderen.

#### **Hoofdstuk 12 Werkvoorzieningen**

Voor sommige personen is het vanwege hun beperking niet altijd mogelijk om zonder aanvullende maatregelen aan het werk te gaan. Voor deze groep is het dan noodzakelijk om een voorziening in te zetten.

#### **Artikel 12.1 Vormen van voorzieningen**

Dit artikel benoemt de voorzieningen die ingezet kunnen worden. In de volgende artikelen wordt dit verder uitgewerkt.

#### **Artikel 12.2 Vervoersvoorzieningen**

Het eerste lid richt zich op een eigen vervoersmiddel dat noodzakelijk is om het werk te bereiken. Iedereen die werkt is in beginsel zelf verantwoordelijk voor het vervoer naar de werkplek. Er kan zich echter een situatie voordoen dat het noodzakelijk is om een vervoersvoorziening aan te passen. Voor deze aanpassing kan dan een vergoeding worden verstrekt. Als het een vervoersmiddel betreft dat ook in het dagelijks leven wordt gebruikt, dan kan het ook zijn dat de aanpassing op grond van de Wmo geregeld kan worden. De Wmo geldt hierbij als voorliggende voorziening.

Een specifieke groep zijn personen die zijn aangewezen op de participatievoorziening beschut werk. Een groot deel van deze groep heeft een dienstverband bij het sociaal ontwikkelbedrijf. Als deze persoon niet zelfstandig kan reizen wordt het vervoer veelal verzorgd door het sociaal ontwikkelbedrijf. In het derde lid is bepaald welke vergoeding voor dit vervoer verstrekt kan worden.

#### **Artikel 12.3 Voorziening werkplekaanpassing**

Dit artikel regelt de bepalingen voor een werkplekaanpassing. Een vergoeding van deze kosten zal alleen aan de orde zijn als er geen mogelijkheden zijn voor verstrekking door het UWV. Het artikel regelt onder andere de doelgroep en de voorwaarden voor de verstrekking.

### **Hoofdstuk 13 Re-integratievergoedingen**

Van iedere burger mag verwacht worden dat hij investeert in zichzelf om hiermee zelfstandig in zijn bestaan te voorzien en zijn inkomenspositie te verbeteren. Toch kunnen er zich situaties voordoen dat een uitkeringsgerechtigde wordt geconfronteerd met kosten van re-integratie die tot een belemmering voor werkaanvaarding leiden. In dergelijke gevallen kan een vergoeding voor bepaalde kosten worden verleend.

#### **Artikel 13.1 Vergoeding kosten werkaanvaarding**

Dit artikel maakt het mogelijk om specifieke kosten van werkaanvaarding te vergoeden tot een maximum bedrag van € 750,-. Er wordt geen limitatieve opsomming gegeven van kostensoorten omdat het van belang is om maatwerk te leveren. In een individuele situatie zal beoordeeld moeten worden of er aanleiding is om bepaalde kosten te vergoeden.

#### **Artikel 13.2 Vergoeding reiskosten**

Personen die een re-integratietraject volgen kunnen te maken krijgen met reiskosten. Op grond van dit artikel kan een vergoeding voor deze reiskosten worden gegeven. Het gaat hier enkel om reiskosten die betrekking hebben op het re-integratietraject. Het kan dan bijvoorbeeld wel gaan om reiskosten als een werkstage gevolgd wordt, maar niet om reiskosten op het moment dat er sprake is van een dienstverband. Bij een dienstverband is een vergoeding voor reiskosten een zaak tussen werkgever en werknemer. Hierbij is het voor de werkgever mogelijk om een onbelaste vergoeding te verstrekken. Bij reizen met openbaar vervoer heeft de werknemer daarnaast mogelijkheden om reiskosten als aftrekbare kosten op te voeren bij zijn belastingaangifte.

#### **Artikel 13.3 Vergoeding kinderopvang**

Voor zover er op andere gronden geen vergoedingen mogelijk zijn voor de kosten van kinderopvang biedt dit artikel de mogelijkheid om deze kosten te vergoeden. Uiteraard moet het hierbij gaan om kosten van noodzakelijke kinderopvang.

### **Hoofdstuk 14 Overige re-integratievoorzieningen**

#### **Artikel 14.1 Overige re-integratievoorzieningen**

Het is niet mogelijk om alle vormen van re-integratievoorzieningen vooraf te regelen. Er kunnen zich altijd situaties voordoen waarin het noodzakelijk is andere re-integratievoorzieningen in te zetten, dan de voorzieningen die in de verordening en de voorgaande hoofdstukken van deze nadere regels zijn geregeld. Als escape is daarom dit artikel opgenomen. Dit maakt het in individuele situaties mogelijk om een vergoeding in andere noodzakelijke kosten te verlenen.