

Nadere regels re-integratie Participatiewet Breda 2024

Bekendmaking

Burgemeester en wethouders van Breda maken bekend dat zij op 24 juni 2024 de nadere regels re-integratie Participatiewet Breda 2024 hebben vastgesteld.

Inwerkingtreding

De nadere regels worden van kracht met ingang van de dag na deze bekendmaking.

Rechtsmiddelen

Tegen het besluit tot vaststelling van de nadere regels is geen bezwaar of beroep mogelijk.

Tekst nadere regels

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Breda;

gelezen het daartoe strekkende voorstel behandeld in zijn vergadering van 24 juni 2024;

gelet op de Re-integratieverordening Participatiewet Breda 2023 en de Algemene wet bestuursrecht;

overwegende dat het noodzakelijk is de verstrekking van re-integratievoorzieningen bij nadere regels te regelen;

besluit de volgende nadere regels vast te stellen:

Nadere regels re-integratie Participatiewet Breda 2024

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

- Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening Participatiewet Breda 2023, de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet.
- In deze nadere regels wordt verstaan onder:
 - *arbeidsovereenkomst*: overeenkomst zoals genoemd in artikel 610, lid 1 van Boek 7, Burgerlijk Wetboek, of een besluit tot ambtelijke aanstelling;
 - *grote afstand tot de arbeidsmarkt*: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - *inlener*: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is bij het aangaan van een proefplaatsing, werkstage of sociale activering met een uitkeringsgerechtigde én die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf of de inrichting;
 - *jongere*: persoon vanaf 18 jaar tot 27 jaar;
 - *kleine afstand tot de arbeidsmarkt*: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - *plan van aanpak*: de uitwerking van de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet en de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen;
 - *UWV*: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
 - *verordening*: Re-integratieverordening Participatiewet Breda 2023;
 - *werkgever*: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer en die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - *wet*: Participatiewet;
 - *WML*: wettelijk minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Artikel 1.2 Hardheidsclausule

Burgemeester en wethouders kunnen in bijzondere gevallen een of meerdere artikelen van deze nadere regels buiten toepassing laten of daarvan afwijken als toepassing gelet op het belang van de aanvrager of subsidieontvanger 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 kunnen burgemeester en wethouders aanvullende voorwaarden opleggen.

Artikel 1.4 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze nadere regels niet voorzien, beslissen burgemeester en wethouders.

Hoofdstuk 2 De vorm van ondersteuning

Artikel 2 Proefplaats

1. Burgemeester en wethouders kunnen, als dit door hen noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder 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 proefplaatsing 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 werkstage of proefplaatsing wordt te kort geacht om te komen tot een reële loonwaardebepaling.
4. Bij het aangaan van een proefplaats gaat de werkgever een overeenkomst aan 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. Als 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.

Artikel 3.1 Werkstage

1. Een werkstage, als bedoeld in artikel 9 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 drie maanden en kan verlengd worden tot maximaal zes maanden.
4. Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.
5. Bij het aangaan van een werkstage gaat de werkgever een overeenkomst aan 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 of te participeren en die aansluiten bij zo regulier mogelijk werk oftewel het job-ready 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 en met een maximale duur van 12 maanden.

Artikel 4 Sociale activering

1. Aan de activiteiten als bedoeld in artikel 10 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 gaat de inlener een overeenkomst aan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat tenminste:

- a. het doel van de sociale activering; en
- b. de duur van de sociale activering; en
- c. de wijze waarop de begeleiding door de inlener plaatsvindt; en
- d. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Artikel 5 Scholing

1. Een scholingstraject als bedoeld in artikel 11 van de verordening kan worden aangeboden aan de persoon in een re-integratietraject, als de scholing door burgemeester en wethouders 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. Als het voor de kansen op werkaanvaarding noodzakelijk wordt geacht, kunnen burgemeester en wethouders bij bijzondere omstandigheden in individuele gevallen afwijken van het bepaalde in het vierde en vijfde lid.

Artikel 6 Detachering

1. Als sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 12 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. Burgemeester en wethouders kunnen in bijzondere situaties afwijken van het bepaalde in onderdeel b. als individuele omstandigheden van de werknemer een dienstverband van langere duur wenselijk maken.
2. Het werkgeverschap voor de banen zoals bedoeld in het eerste lid wordt uitgevoerd door een door burgemeester en wethouders aan te wijzen uitvoeringsorganisatie.

Hoofdstuk 3 Participatievoorziening Beschut werk

Artikel 7.1 Doelgroep

1. Burgemeester en wethouders kunnen de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon zoals opgenomen in artikel 14, lid 1, van de verordening, die:
 - a. in staat is tot het verrichten van arbeid van minimaal 12 uur per week en drie blokken van vier uur aaneengesloten per dag, en
 - b. een loonwaarde heeft van minimaal 30%.
2. Van het bepaalde in het eerste lid kunnen burgemeester en wethouders afwijken als de verwachting is dat de betreffende persoon zich minimaal naar het in het eerste lid genoemde niveau kan ontwikkelen.

Artikel 7.2 Aanbod van participatievoorziening beschut werk

1. De kandidaat die voor de participatievoorziening beschut werk in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden van minimaal 12 uur per week, tenzij zich de situatie als genoemd in artikel 7.1, lid 2, voordoet.
2. Dit dienstverband wordt uitgevoerd:
 - a. binnen de sociale werkvoorziening; of
 - b. buiten de sociale werkvoorziening op locatie van een externe opdrachtgever (detachingsbasis); of
 - c. bij een reguliere werkgever.
3. Als er geen geldende Cao-bepalingen van toepassing zijn bedraagt de beloning minimaal 100% van het wettelijke minimumloon (WML).
4. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

Hoofdstuk 4 Persoonlijke ondersteuning

Artikel 8.1 Doel

De voorziening persoonlijke ondersteuning heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 10da van de wet het doel om 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 jobcoach

Burgemeester en wethouders kunnen een voorziening jobcoach aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie of een persoon met een structurele functionele beperking, die arbeid in een dienstbetrekking of arbeid op een proefplaatsing verricht. De voorwaarden uit artikel 17a van de verordening zijn hierop van toepassing.

Artikel 8.3 Jobcoach

1. Een jobcoach of jobcoachorganisatie die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:
 - a. een hbo-opleiding of hbo-werk en -denkniveau en een door Noloc geaccrediteerde afgeronde jobcoachopleiding; of
 - b. erkenning door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'.
2. Bij de inzet van de jobcoach wordt, aangesloten bij de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd.
3. Voor de vergoeding van jobcoaching geldt een vast maximum bedrag, waarbij voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV, onderdeel Q2.
4. De vergoedingen zoals genoemd in het derde lid betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.
5. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag als bedoeld in het derde lid naar rato bijgesteld.
6. Burgemeester en wethouders kunnen de inzet van een jobcoach voor zover noodzakelijk verlengen met een periode van zes maanden tot twee jaar.
7. Bij iedere verlengingsperiode kunnen burgemeester en wethouders, afhankelijk van de omstandigheden, de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau toetsen
8. In bijzondere omstandigheden kunnen burgemeester en wethouders afwijken van het bepaalde in het zesde lid.
9. Als toepassing wordt gegeven aan het achtste lid hanteren burgemeester en wethouders voor de jaren drie en verder de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden vastgesteld.

Artikel 8.4 Verantwoording jobcoaching

1. Na afloop van iedere jobcoachperiode wordt door de jobcoach, binnen vier weken, een voortgangsrapportage en eventuele urenregistratie ingediend bij burgemeester en wethouders.
2. De voortgangsrapportage bevat in ieder geval:
 - a. een verantwoording over het jobcoachingsplan, waaruit blijkt in welke mate de jobcoachingsdoelen zijn gehaald;
 - b. 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, wordt hierbij een tussentijdse verantwoording ingediend.

Artikel 8.5 Interne werkbegeleiding

1. Interne werkbegeleiding als genoemd in artikel 17j van de verordening houdt begeleiding op de werkplek in door een collega die een opleidingsmodule gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep heeft afgerond.
2. De interne werkbegeleider heeft aantoonbaar:
 - a. ervaring met het geven van werkinstructies;
 - b. ervaring met de werkzaamheden die de te begeleiden werknemer uitvoert;
 - c. een aantal uren vrijstelling om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
3. De werkbegeleiding kan worden ingezet vanaf de eerste dag van de proefplaatsing 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, te weten meer dan één uur per dag op basis van een werkdag van acht uur.
De vergoeding voor interne werkbegeleiding bedraagt eenmalig € 800,- bij een arbeidsovereenkomst van zes 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. Burgemeester en wethouders betalen de vergoeding voor interne werkbegeleiding aan de werkgever.
7. Samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding is mogelijk als dit voorziet in de ondersteuningsbehoefte van de werknemer, waarbij de jobcoach en de interne werkbegeleider verschillende personen zijn.
8. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst vorderen burgemeester en wethouders eventueel te veel betaalde vergoeding niet terug.
9. De aanvraag moet ingediend zijn binnen vier weken na start van de arbeidsovereenkomst of proefplaats en vier weken na verlenging van de interne werkbeleidingsinzet.
10. De aanvraag wordt ingediend bij burgemeester en wethouders met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
11. De aanvrager vermeldt en motiveert de omvang van de noodzakelijke begeleiding in de aanvraag.
12. De volgende documenten worden met de aanvraag meegestuurd:
 - a. een kopie van de arbeidsovereenkomst;
 - b. een certificaat van de behaalde opleiding inzake begeleiding van personen met een arbeidsbeperking door de 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.

Artikel 8.7 Begeleidingskosten detachingsbaan

1. De vergoeding voor de kosten van begeleiding bij een detachingsbaan bij de organisatie genoemd in artikel 6.1, tweede lid, van deze nadere regels bedraagt gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst per periode van twaalf maanden maximaal het bedrag dat is vastgesteld door burgemeester en wethouders.
2. Bij een periode korter dan twaalf maanden stellen burgemeester en wethouders de vergoeding naar evenredigheid vast.

Hoofdstuk 5 Verzekeringen

Artikel 9.1 Praktijkervaringspolis

Burgemeester en wethouders kunnen 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 6 Incidentele loonkostensubsidie

Artikel 10.1 Doelgroep incidentele loonkostensubsidie

1. Burgemeester en wethouders kunnen een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een persoon die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt.
2. De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en is 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 zes 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 heeft de arbeidsovereenkomst een minimale omvang van 20 uur per week voor een periode van tenminste zes maanden;

4. De arbeidsovereenkomst bevat geen uitzendbeding.
5. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detachingsconstructie betreft, is in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting 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 burgemeester en wethouders aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier.
2. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt niet eerder dan een maand voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst ingediend en niet later dan een maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.4 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 zes 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 zes maanden bij dezelfde werkgever tot minimaal 20 betaalde uren per week gedurende minimaal zes maanden, bepalen burgemeester en wethouders de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.5 Geen recht op incidentele loonkostensubsidie

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

Artikel 10.6 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

1. Om voor de uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen, legt de werkgever de volgende stukken over:
 - 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:
 - a. uiterlijk drie maanden na voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - b. uiterlijk drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst als dit een contract is voor minder dan 12 maanden;
 - c. uiterlijk 15 maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst als dit een contract is voor minimaal twaalf maanden of een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 10.7 Vaststelling en uitbetaling en terugvordering van de incidentele loonkostensubsidie

1. Burgemeester en wethouders besluiten tot vaststelling van de subsidie en stellen deze betaalbaar na ontvangst van de in artikel 10.6 van deze nadere regels genoemde stukken.
2. Burgemeester en wethouders stemmen de hoogte van de subsidie af 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. Burgemeester en wethouders kunnen de incidentele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de verstrekte incidentele loonkostensubsidie.
4. Burgemeester en wethouders kunnen het teveel betaalde bedrag terugvorderen.

Hoofdstuk 7 Structurele loonkostensubsidie

Artikel 11.1 Structurele loonkostensubsidie

1. Burgemeester en wethouders verstrekken overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag een structurele loonkostensubsidie aan de werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een persoon als bedoeld in artikel 10c van de wet.
2. Burgemeester en wethouders nemen 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 burgemeester en wethouders te melden.
2. De werkgever is verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie onverwijld aan burgemeester en wethouders door te geven.
3. Burgemeester en wethouders kunnen onverschuldigd betaalde subsidiebedragen terugvorderen op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 8 Werkvoorzieningen

Artikel 12.1 Vormen van werkvoorzieningen

Burgemeester en wethouders kunnen de volgende werkvoorzieningen aanbieden:

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

Artikel 12.2 Vervoersvoorzieningen

1. Een vergoeding voor een aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal zes maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
2. Als er sprake is van beschut werk, kunnen burgemeester en wethouders de vergoeding als bedoeld in het eerste lid verstrekken als er sprake is van een dienstverband van minimaal zes maanden gedurende tenminste 12 uur per week.
3. Van de kosten voor een periodieke vervoersvoorziening komt een bedrag van ten hoogste € 2.980,00 per periode van 12 maanden voor vergoeding in aanmerking. Burgemeester en wethouders kunnen dit bedrag indexeren.
4. Bij een periode korter dan 12 maanden stellen burgemeester en wethouders de vergoeding als genoemd in het derde lid naar evenredigheid vast.

Artikel 12.3 Voorziening werkplekaanpassing

1. Burgemeester en wethouders kunnen een voorziening werkplekaanpassing aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie 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; en
 - b. de handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar.
2. De voorziening werkplekaanpassing is een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht.
3. De kosten worden alleen vergoed als zij niet behoren tot de normale kosten van inrichting van een werkplek en als er geen sprake is van een voorliggende voorziening.
4. Conform het bepaalde in artikel 4, lid 4, van de verordening maken burgemeester en wethouders een afweging tussen de kosten en de baten van de te verstrekken voorziening.
5. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal zes maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
6. Als er sprake is van beschut werken kunnen burgemeester en wethouders de vergoeding als bedoeld in het vijfde lid verstrekken bij een dienstverband van minimaal zes maanden gedurende tenminste 12 uur per week.

Hoofdstuk 9 Re-integratievergoedingen

Artikel 13.1 Vergoeding kosten werkaanvaarding

1. Burgemeester en wethouders kunnen aan personen uit de doelgroep die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van minimaal zes maanden, een vergoeding geven voor de kosten die 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 € 750,00.

Artikel 13.2 Vergoeding reiskosten

1. Burgemeester en wethouders verstrekken aan personen uit de doelgroep die vanwege het volgen van een re-integratietraject voor instroom in algemeen geaccepteerde arbeid een woon-werk afstand moeten overbruggen van meer dan 10 kilometer, een vergoeding voor de werkelijke reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klas, of een vergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije vergoeding.
2. Onder reiskosten zoals genoemd in het eerste lid worden mede verstaan de noodzakelijke reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie als 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. Burgemeester en wethouders verstrekken een vergoeding ter hoogte van de werkelijke kosten aan personen die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi:
 - a. vanwege het volgen van een re-integratietraject voor de instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, of;
 - b. omdat zij behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en werk aanvaarden, of;
 - c. omdat zij een structurele functionele beperking hebben en werk aanvaarden.
5. Alle overige kosten voor de deelnemer, voor in opdracht van de werkgever uit te voeren werkzaamheden (bijvoorbeeld reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen ed.) zijn voor rekening van de werkgever als zij de gebruikelijke kosten niet overschrijden.
6. De vergoeding als genoemd in de leden 1 tot en met 4 bedraagt maximaal € 2.700,00 per periode van 12 maanden.
7. Bij een periode korter dan 12 maanden stellen burgemeester en wethouders de vergoeding als genoemd in het zesde lid naar evenredigheid vast.

Artikel 13.3 Vergoeding Kinderopvang

Burgemeester en wethouders vergoeden aan personen uit de doelgroep van artikel 7, lid 1, onderdeel a van de wet en die deelnemen aan een re-integratietraject ter voorbereiding op betaald werk, inkomsten uit deeltijdarbeid hebben of zijn ingeschreven bij een onderwijsinstelling, de kosten voor de eigen bijdrage kinderopvang als:

- a. de werkgever of onderwijsinstelling geen voorzieningen heeft getroffen voor kinderopvang; en
- b. burgemeester en wethouders de noodzaak van kinderopvang vaststellen op basis van de persoonlijke situatie en beschikbaarheid van de alleenstaande of beide inwonende ouders; en
- c. een ouder niet beschikt over een startkwalificatie, is ingeschreven bij een school of instelling, en minimaal bekostigd middelbaar beroepsonderwijs (MBO) niveau 2 volgt als bedoeld in de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdragen en schoolkosten dan wel als bedoeld in de Wet Studiefinanciering; en
- d. het uurtarief voldoet aan het jaarlijks geldende uurtarief dat de Belastingdienst hanteert voor dagen/of buitenschoolse opvang bij een kinderdagopvangorganisatie of gastouder, tot een maximum van € 1,00 bruto boven het geldende uurtarief; en
- e. de afname maximaal drie dagen per week bedraagt, met een maximum van elf uur per werkdag, en correspondeert met de daadwerkelijke gemaakte uren voor re-integratie, onderwijs of parttime werk.

Artikel 13.4 Premie aan werknemers

1. Burgemeester en wethouders verstrekken aan een persoon met een uitkering op grond van de wet een eenmalige premie (uitstroombonus) van €1000,- als hij:
 - a. vanuit de uitkering uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder mede verstaan wordt het werken als zelfstandige, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a van de wet; en
 - b. door de uitstroom een inkomen verwerft waardoor hij niet langer afhankelijk is van een gemeentelijke uitkering; en

- c. de algemeen geaccepteerde arbeid tenminste zes aaneengesloten maanden heeft behouden; en
 - d. tijdens deze periode van zes maanden geen aanspraak heeft gemaakt op een gemeentelijke uitkering; en
 - e. in de periode direct voorafgaand aan het accepteren van algemeen geaccepteerde arbeid tenminste zes maanden aaneengesloten een gemeentelijke uitkering heeft ontvangen; en
 - f. in een periode van drie jaar (36 maanden) direct voorafgaand aan het accepteren van algemeen geaccepteerde arbeid niet eerder deze eenmalige premie heeft ontvangen.
2. Als de persoon genoemd in het eerste lid gezamenlijk met een partner een gemeentelijke uitkering ontving en één of beide partners stromen uit naar algemeen geaccepteerde arbeid, ontvangen beide partners gezamenlijk één premie.

Artikel 13.5 Overige re-integratievergoedingen

Als de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 5 van de verordening niet voldoen aan de specifieke eisen van de noodzakelijke ondersteuning van een individueel persoon, kunnen burgemeester en wethouders een vergoeding van maximaal 1500,00 voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening verstrekken.

1. De voorziening als bedoeld in het vorige lid moet noodzakelijk zijn om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren en aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.

Hoofdstuk 10 Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 14.1 Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de nadere regels Re-integratie Participatiewet Breda 2015 met ingangsdatum 1 juli 2015, behoudt deze voorziening als 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 voorziening is verstrekt, mits dat korter is dan de periode bedoeld onder a van dit lid.
2. Burgemeester en wethouders kunnen na afloop van de in het eerste lid, onder a, bedoelde periode besluiten of een voorziening wordt voortgezet.

Artikel 14.2 Intrekking nadere regels

De Nadere regels re-integratie Participatiewet Breda 2015 worden ingetrokken.

Artikel 14.3 Inwerkingtreding

Deze nadere regels treden in werking op de dag na bekendmaking.

Artikel 14.4 Citeertitel

Deze nadere regels worden aangehaald als: Nadere regels re-integratie Participatiewet Breda 2024.

Aldus vastgesteld op: 24 juni 2024

,de burgemeester,

,de secretaris.

Toelichting Nadere regels re-integratie Participatiewet Breda 2024

Algemene toelichting

De Participatiewet geeft burgemeester en wethouders 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 van Breda heeft 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 door 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 Definities

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 verordening nog wel beschreven.

-Plan van aanpak

In artikel 44, lid 4, van de Participatiewet is opgenomen dat voor personen van 18 jaar of ouder maar jonger dan 27 jaar bij het besluit tot toekenning van algemene bijstand in een bijlage een plan van aanpak is opgenomen.

Artikel 44a, lid 1 bepaalt dat dit plan van aanpak het volgende bevat:

- indien van toepassing de uitwerking van de te bieden ondersteuning;
- de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gevolgen van het niet naleven van deze verplichtingen.

De jongere wordt bij de uitvoering van dit plan van aanpak ondersteund en periodiek wordt dit geëvalueerd in samenspraak met de klant. Indien nodig wordt dit bijgesteld.

In artikel 9 van de Participatiewet zijn daarnaast de verplichtingen voor alle uitkeringsgerechtigden over arbeidsinschakeling opgenomen. Een van deze verplichtingen is het meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak zoals dit in artikel 44a van de wet is opgenomen. Deze verplichting geldt voor iedere belanghebbende van 18 jaar of ouder, maar jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd vanaf de dag van melding zoals opgenomen in artikel 44 van de wet.

Voor zover personen ouder zijn dan 27 jaar moet het plan van aanpak opgesteld worden binnen zes maanden na het besluit tot toekenning.

In het plan van aanpak wordt in ieder geval het te volgen re-integratietraject aangegeven en welke voorzieningen uit de re-integratieverordening en de bijbehorende nadere regels worden ingezet.

- *Grote afstand tot de arbeidsmarkt*
- *Kleine afstand tot de arbeidsmarkt*

Bij de bepaling of een persoon een grote of kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft gaat het om een inschatting van de termijn waarbinnen deelname aan de arbeidsmarkt mogelijk is. Het arbeids- of uitkeringsverleden kan hiervan een indicatie geven, maar dit hoeft niet altijd een doorslaggevende factor te zijn. De klantmanager zal op basis van de individuele situatie van de klant een inschatting moeten maken.

Artikel 1.2 Hardheidsclausule

Artikel 1.3 Aanvullende voorwaarden

Artikel 1.4 Onvoorziene omstandigheden

Deze artikelen bieden het college mogelijkheden voor het bieden van maatwerk en verlenen het college een discretionaire bevoegdheid om in individuele gevallen af te wijken van bepalingen in dit nadere regels.

Hoofdstuk 2 Vorm van ondersteuning

Artikel 2 Proefplaats

Een proefplaatsing kan worden ingezet om een kandidaat gedurende een periode kennis te laten maken met de werkgever en de werkzaamheden. Een proefplaatsing is eenmalig en duurt maximaal 2 maanden. Verlenging is mogelijk voor een periode van maximaal 4 maanden waarbij in ieder geval de volgende voorwaarden altijd worden afgewogen;

- De vaardigheden en/ of capaciteiten van de kandidaat zijn nog onvoldoende om de werkzaamheden volledig uit te voeren;
- Proefplaatsing en/ of verlening draagt bij aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;

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 arbeids-overeenkomst. Bij een werkstage is er geen sprake van een dergelijke intentie. Uitgangspunt is dat een proefplaats niet gecombineerd mag worden met een werk-stage. 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.

Artikel 3.1 Werkstage

Een werkstage (werkleerlijn) is een onderdeel van een re-integratietraject en mag gelet op het karakter en bedoeling ervan slechts van korte duur zijn. De voorkeur gaat uit naar een werk-stage bij een externe werkgever. Inzicht moet worden verkregen in de vraag of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie of dat deze geschiktheid bereikt zou kunnen worden door aanvullende scholing. In zijn algemeenheid wordt een periode van zes maanden voldoende geacht om te kunnen beoordelen of een 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. Voor de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering heeft de gemeente een praktijkvervaringspolis afgesloten.

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 dan bijvoorbeeld gaan om werknemersvaardigheden, maar ook meer specifieke vakgerichte competenties. In een ontwikkeltraject wordt onderzocht welke werknemersvaardigheden en begeleidingsbehoeften een kandidaat heeft en kan gewerkt worden aan de ontwikkeling van competenties. Ook wordt gekeken naar welke werkplek passend is en welke begeleiding en/of ondersteuning nodig is voor duurzame arbeidsinschakeling. 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.

Artikel 4 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. Sociale activering is onderdeel van een re-integratietraject. Daarmee betreft het een re-integratie-instrument voor personen die over het algemeen 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.

Artikel 5 Scholing

In sommige situaties kan het voor de inschakeling in arbeid noodzakelijk zijn om personen 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 regulier onderwijs.

Van belang is om vooraf vast te stellen of de persoon 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.

Er is bewust voor gekozen om alleen scholingstrajecten van maximaal 12 maanden te financieren. Scholing die langer duurt dan 12 maanden wordt niet geacht gericht te zijn op inschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid. Daarbij moet vooral onderzocht worden of er al sprake is van een baanintentie bij een werkgever of dat de scholing noodzakelijk geacht wordt om een betere aansluiting te hebben op de arbeidsmarkt.

Artikel 6 Detachering

Dit artikel regelt de detacheringsbanen ook wel Participatiewetbanen genoemd. Deze banen zijn bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking die 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 persoon de mogelijkheid biedt om werkervaring op te doen en zich te ontwikkelen. Uitgangspunt is een dergelijke baan tijdelijk is en dat er 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. Hiermee 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 persoon 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 terughouden met deze mogelijkheid omgesprongen worden.

De uitvoering van de detachingsbanen wordt uitgevoerd door een door het college aangewezen uitvoeringsorganisatie. Dit betekent dat de werknemer een arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden van deze uitvoeringsorganisatie. Op deze arbeidsovereenkomst is CAO Aan de Slag van toepassing.

Re-integratieinstrument	Met behoud van uitkering	Traject duur	Optie tot verlenging	Vergoeding
Proefplaats	X	2 maanden	4 maanden	Geen
Werkstage	X	3 maanden	3 maanden	Geen
Ontwikkeltraject	X	12 maanden	Geen	Geen
Sociale activering	X	Nader te bepalen	Geen	Geen
Scholing	X	12 maanden	Geen	€ 2500
Detachering	Soms aanvullend	35 maanden	X	CAO Aan de slag

Hoofdstuk 3 Beschut werk

Artikel 7.1 Doelgroep

De doelgroep beschut werk bestaat uit personen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheid 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 personen (ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV) in dienst neemt. 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 personen die tot de doelgroep behoren vanwege hun beperking slechts een beperkt aantal uur in de week kunnen werken.

Voor de bepaling van de omvang van het dienstverband zijn de mogelijkheden van de persoon het uitgangspunt. Voor een reële mogelijkheid van arbeidsproductiviteit is het wel noodzakelijk dat er sprake is van een dienstverband van enige omvang. Waar de grens precies ligt is afhankelijk van de persoon, maar 12 uur per week wordt daarbij als een (globale) ondergrens gezien. Hierbij kan er ook sprake zijn van een situatie waarin de betrokkene naar een dergelijke omvang toe kan groeien.

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 vanuit beschut werk doorstroom naar zo regulier mogelijk werk te realiseren.

Hoofdstuk 4 Persoonlijke ondersteuning

Artikel 8.1 Doel

Artikel 8.2 Doelgroep

Over 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 in gezet kan worden. Het gaat dan om personen die meer begeleiding nodig hebben dan de reguliere begeleiding die een werkgever aan een werknemer biedt.

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- en denkniveau te hebben 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 verlengd worden.

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 persoon die tot de doelgroep behoort meer begeleiding nodig heeft dan een reguliere werknemer. De begeleiding wordt dan geleverd door een collega waarvoor de werkgever een compensatie ontvangt voor het productieverlies van de interne werkbegeleider. De interne werkbegeleider dient voor deze begeleiding wel een training gevolgd te hebben. Dit kan bijvoorbeeld een HARRIE- training zijn.

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.

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 van het Rijk hanteert bij de bepaling van het macrobudget voor deze kosten.

Artikel 8.7 Begeleidingskosten detachingsbaan

In artikel 6.1 is bepaald dat de uitvoering van de detachingsbaan is neergelegd bij een door burgemeester en wethouders aan te wijzen uitvoeringsorganisatie.

Hoofdstuk 5 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 8)
- Werkstage (artikel 9)
- Sociale activering (artikel 10)
- Participatieplaats (artikel 13)

Maar daarnaast kan het ook gaan om het verrichten van een maatschappelijke inspanning. Omdat er in deze gevallen geen sprake is van een formele werknemer 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 6 Incidentele loonkostensubsidie

Dit onderdeel van het nadere regels heeft tot doel om een incidentele loonkostensubsidie aan werkgevers te 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 doelgroep de incidentele loonkostensubsidie kan worden ingezet. Het gaat hierbij om personen die een half jaar of langer een uitkering op grond van de Participatiewet ontvangen. Door de mogelijkheid van het verstrekken van een incidentele loonkostensubsidie willen we de kans op een betaalde baan vergroten.

Het betreft een kanbepaling, 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 personen werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt, zijn criteria opgesteld. Voor het in aanmerking komen van een incidentele loonkostensubsidie geldt een minimale omvang en duur voor de aan te bieden arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.3 Indienen van de aanvraag

Er is besloten om bij de aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie te volstaan met een volledig ingevuld aanvraagformulier waarbij nog geen feitelijke bewijstukken overlegd hoeven te worden. Zo kunnen werkgevers het sluiten van een arbeidsovereenkomst direct laten samenhangen met een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie.

Artikel 10.4 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

In dit artikel wordt de hoogte van de loonkostensubsidie vastgesteld. Om werkgevers te stimuleren kandidaten langer in dienst te nemen is er voor gekozen om de maximale subsidie bij een jaarcontract (lid 2) hoger vast te stellen dan de verlenging van de subsidie bij het twee keer aanbieden van een contract van zes maanden (lid 1).

Artikel 10.5 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 omdat er door een incidentele loonkostensubsidie geen verstoring van de arbeidsmarkt mag plaatsvinden. De loonkostensubsidie is niet bedoeld om een werkgever een goedkope arbeidskracht te geven, maar om de werkgever te compenseren voor een eventuele verminderde arbeidsproductiviteit en begeleiding in de beginperiode van een dienstverband. De incidentele loonkostensubsidie kan dan ook niet worden ingezet voor de doelgroep banenafpraak. Voor deze doelgroep kan op andere manieren (zoals de structurele loonkostensubsidie) compensatie van de werkgever worden geboden.

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. Voor de verantwoording van de door de gemeente ontvangen participatiegelden zijn een aantal verplichtingen opgenomen.

Door de subsidie bij feitelijke uitbetaling 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 bij 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) wordt voldaan.

Artikel 10.7 Vaststelling en uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Met deze bepalingen wordt de hoogte van de te betalen incidentele loonkostensubsidie steeds afgestemd op de feitelijk gewerkte uren.

Hoofdstuk 7 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 of dit onderwerp weinig zaken opgenomen te worden in het nadere regels.

Er zijn twee vormen van loonkostensubsidie voor personen die behoren tot het doelgroepregister van de banenafpraak:

1. Loonkostensubsidie gebaseerd op een loonwaardebepaling op de werkplek. De gemeente bepaalt de loonkostensubsidie op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer op de werkplek;
2. De forfaitaire loonkostensubsidie. In (maximaal) het eerste half jaar van het dienstverband kan een werkgever een vaste loonkostensubsidie krijgen van 50 procent van het WML voor een medewerker die vanuit de Participatiewet aan de slag gaat. In de loop van die fase van forfaitaire loonkostensubsidie vindt de loonwaardebepaling op de werkplek plaats en past de gemeente de loonkostensubsidie aan op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer. Dit maakt de start van een dienstverband gemakkelijker voor een werkgever.

Daarnaast biedt de Praktijkroute vanaf 1 januari 2017 een extra toegang tot het doelgroepregister van de banenafpraak. Mensen met een arbeidsbeperking voor wie de gemeente verantwoordelijk is om arbeidsondersteuning te bieden, van wie op de werkplek door de gemeente is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister. Zij gaan op grond daarvan tot de doelgroep banenafpraak behoren. Gemeenten geven dit digitaal door aan UWV die deze mensen in het doelgroepregister opneemt. De Praktijkroute zorgt ervoor dat mensen die al een baan hebben gevonden voordat zij een beoordeling arbeidsvermogen hebben aangevraagd, niet twee keer beoordeeld hoeven worden (één keer voor de indicatie banenafpraak en één keer voor de loonwaarde).

De gemeente beoordeelt via de uniforme loonwaardemethode of een (toekomstige) medewerker op de werkplek het WML per uur kan verdienen. Als blijkt dat de medewerker een loonwaarde onder het WML heeft, wordt de medewerker, nadat de gemeente de loonwaarde via het Inlichtingenbureau heeft doorgegeven aan UWV, opgenomen in het doelgroepregister en telt de baan mee voor de banenafpraak. De gemeente bepaalt op basis van de loonwaardebepaling de hoogte van de loonkostensubsidie. Daarnaast maakt de werkgever, onder bepaalde voorwaarden, aanspraak op voorzieningen zoals de no-riskpolis, het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak en het lage-inkomensvoordeel (LIV). Als de loonwaarde wordt vastgesteld als iemand al een poosje werkt, kan iemand alsnog via de Praktijkroute worden opgenomen in het doelgroepregister. De baan telt dan ook mee voor de banenafpraak en de werkgever kan aanspraak maken op de no-riskpolis en het LIV. Er bestaat dan geen recht op het LKV banenafpraak omdat dit loonkostenvoordeel alleen geldt voor mensen die tot de doelgroep banenafpraak behoren op het moment dat ze in dienst treden, en dus niet voor al lopende dienstbetrekkingen.

Vanaf de datum van loonwaardevaststelling hoort iemand met een loonwaarde lager dan het WML tot de doelgroep van de banenafpraak.

Bij het aanvragen van loonkostensubsidie komt voor de werkgever de nodige administratie kijken. Om het werken met loonkostensubsidie aantrekkelijker te maken voor werkgevers en gemeenten, is een preferent proces loonkostensubsidie ontwikkeld. De gemeente Breda werkt volgens dit werkproces.

Hoofdstuk 8 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.

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. Toch kan er zich een situatie voordoen waarbij het noodzakelijk is om een vervoersvoorziening aan te passen. Voor deze aanpassing kan 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 dan 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 de 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 9 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 van werkaanvaarding leiden. In dit geval 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 € 750,00. 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 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 verstrekt. Het gaat hier enkel om reiskosten die betrekking hebben op een re-integratietraject. Het kan dan bijvoorbeeld wel gaan om reiskosten voor een werkstage, maar niet om reiskosten wanneer 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. Het moet hierbij gaan om kosten van noodzakelijke kinderopvang.

Artikel 13.4 Premie aan werknemers

Wanneer personen arbeid aanvaarden en voor langere tijd behouden kan als blijk van waardering een eenmalige premie worden ontvangen. De premie is bedoeld als extra steuntje in de rug om volledig uitkeringsonafhankelijk te worden.

Artikel 13.5 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 voorziening die in de verordening en de voorgaande hoofdstukken van deze nadere regels zijn geregeld. Dit artikel maakt het mogelijk om in individuele situaties een vergoeding voor andere noodzakelijke kosten te verstrekken.

Hoofdstuk 10 Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 14.1 Overgangsrecht

Artikel 14.2 Intrekking nadere regels

Artikel 14.3 Inwerkingtreding

Artikel 14.4 Citeertitel