

Nadere regels re-integratie Participatiewet gemeente Enschede 2024

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Enschede;

Overwegende, dat

in de artikelen 17 lid 2, 19 lid 4, 20 lid 1, 21 lid 5, 23 lid 4, 25 lid 3 en artikel 27 lid 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Enschede 2023 de mogelijkheid c.q. verplichting is opgenomen om nadere regels vast te stellen;

gelet op het advies van de Bewoners Adviesraad Sociaal;

B e s l u i t:

vast te stellen, de nadere regels re-integratie Participatiewet gemeente Enschede 2024.

Artikel 1. Definities

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb), de Gemeentewet en de re-integratieverordening participatiewet gemeente Enschede 2023.
2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
 - a. Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst als benoemd in artikel 7: 610 Burgerlijk Wetboek;
 - b. Regeling: deze nadere regels;
 - c. Sociale activering; het bevorderen van het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of het deelnemen aan activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van sociaal isolement.
 - d. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen;
 - e. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Enschede 2023;
 - f. Wmo 2015: Wet maatschappelijke ondersteuning 2015;
 - g. Wlz: Wet langdurige zorg.

Artikel 2. Hoogte vergoeding voorziening

1. De vergoeding voor een voorziening is niet hoger dan de kosten van de goedkoopst adequate oplossing.
2. Geen vergoeding wordt verstrekt voor kosten waarvoor men een beroep kan doen of had kunnen doen op een voorliggende voorziening.

Artikel 3. Arbeidsdeskundig onderzoek

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

Artikel 4. Begeleidingskosten beschut werk

1. De voorziening begeleidingskosten beschut werk kan worden ingezet wanneer een werkgever een beschut werk geïndiceerde in dienst neemt.
2. De begeleiding en werkplekaanpassingen worden geregeld door de werkgever.
3. Het college besluit op basis van het dienstverband/arbeidsovereenkomst en bij herbeoordeling over de hoogte van de bijdrage. De maximale jaarlijkse bijdrage is € 8.600. Waar mogelijk wordt aangesloten bij regionale(Twentse) gemaakte afspraken.
4. De bijdrage wordt naar evenredigheid verminderd, als de overeengekomen arbeidsduur korter is dan 31 uur per week.
5. De noodzaak van de voorziening begeleidingskosten beschut werk kan gelijktijdig met de eventuele herbeoordeling van de loonwaardemeting worden bepaald.
6. In afwijking van lid 3 van dit artikel wordt de hoogte van de vergoeding begeleidingskosten bij detachering van een werknemer met een aanstelling volgens de CAO aan de Slag vastgelegd in een detacheringsovereenkomst. Dit is een overeenkomst die tussen werkgever en gemeente wordt opgesteld.

Artikel 5. Loonkostensubsidie en Loonwaardebepaling

1. Het college verstrekt de loonkostensubsidie voor personen zoals bedoeld in artikel 6 lid 1 sub e van de Participatiewet. De maximale loonkostensubsidie bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon (wettelijke norm).
2. Tot de doelgroep loonkostensubsidie worden gerekend:
 - a. Personen die op 1 januari 2015 in het bezit zijn van een indicatie WSW en die voor 1 januari 2015 op de wachtlijst WSW stonden.
 - b. Personen met een indicatie banenafpraak.
 - c. Jongeren van 18 tot 27 jaar die naar het oordeel van het college niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
 - d. Personen met zorgproblematiek of andere beperkingen die naar het oordeel van het college niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
 - e. Personen die bemiddelbaar zijn naar werk maar die naar het oordeel van het college niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
 - f. Personen met een positief advies beschut werk van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen in de zin van art. 10b lid 2 of lid 3 Participatiewet, met inbegrip van personen die een uitkering van het UWV ontvangen, niet zijnde een Wajong-uitkering.
3. De loonkostensubsidie wordt op basis van de vastgestelde loonwaarde bepaald.
4. De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden.
5. De werkgever of werknemer vraagt de loonkostensubsidie aan, of de gemeente stelt deze ambtshalve vast.
6. Wanneer de werkgever een cao-loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan komt dit verschil tussen het betaalde loon en het wettelijk minimumloon voor rekening van de werkgever.
7. De ingangsdatum van de loonkostensubsidie kent verschillende varianten, deze zijn als volgt:
 - a. Ingangsdatum is startdatum van het contract. Wanneer een werkgever een aanvraag voor loonkostensubsidie indient voordat het contract van de werknemer start, en alle gevraagde documentatie op tijd is aangeleverd, dan start de loonkostensubsidie op het moment dat het contract van de werknemer ingaat.
 - b. Ingangsdatum bij rappelleren. Op het moment dat werkgever een aanvraag voor loonkostensubsidie indient maar niet alle gevraagde documenten aanlevert, dan wordt er twee keer gerappelleerd. Op het moment dat de gevraagde documenten binnen de gestelde termijn zijn ontvangen, geldt de ingangsdatum van het contract als ingangsdatum van de loonkostensubsidie.
 - c. Ingangsdatum is meldingsdatum. Op het moment dat een werkgever een aanvraag loonkostensubsidie indient nadat het contract van de werknemer is gestart, dan geldt de meldingsdatum van de loonkostensubsidie als ingangsdatum. Mits alle gevraagde documenten binnen de gestelde termijn zijn aangeleverd.
8. Na twee keer rappelleren nemen we de aanvraag voor loonkostensubsidie niet in behandeling en moet de werkgever een nieuwe aanvraag indienen.
9. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximumpercentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. De hoogte van dit percentage is geregeld in het "besluit loonkostensubsidie Participatiewet".
10. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de loonkostensubsidie betaald tot en met de laatste dag van loonbetaling.
11. Onverschuldigd betaalde loonkostensubsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb.

Artikel 6. Jobcoaching

1. Jobcoaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van inzet jobcoaching vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.
3. Jobcoaching kan aangevraagd worden door de werkgever of de werknemer door het invullen van het aanvraagformulier.

Artikel 7. Voorwaarden jobcoaching

1. Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
 - b. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor ten minste 12 uur per week. Of er moet sprake zijn van een proefplaatsing met als intentie een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en ten minste 12 uur per week.
 - c. De ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.
2. De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning wordt ieder half jaar her-beoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan de ondersteuning steeds met een halfjaar verlengd worden tot maximaal 2 jaar in totaal. Een verlenging van deze ondersteuning na 2 jaar kan uitsluitend plaatsvinden op aanvraag, tot maximaal totaal 3 jaar. Ook dan zal de noodzaak beoordeeld worden. De mate van begeleiding wordt bepaald door de consultant. Deze beoordeelt aldus de noodzaak, de duur en de omvang van de betreffende voorziening.
3. Jobcoaching wordt niet ingezet bij de doelgroep met een indicatie nieuw beschut.

Artikel 8. Duur, intensiteit en kosten van jobcoaching

1. Het college besluit, in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat het noodzakelijke begeleidingsregime is. Afhankelijk van ondersteuningsbehoefte van de werknemer wordt daarbij uitgegaan van de begeleidingsregimes licht, midden of intensief.
2. Voor de intensiteit van jobcoaching gelden drie regimes met bijbehorende tarieven. De tarieven zijn gelijk aan de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV en worden periodiek aangepast aan de indexering van het UWV (daarvoor wordt verwezen naar de site van het UWV-Particulieren, Werkvoorzieningen, Interne jobcoaching). Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week.
Een voorbeeld van de jobcoach tarieven op peildatum 01-07-2024 is als volgt;

Regimes	Proef Plaatsing Max. 3 mnd.	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar	Optioneel 5de ½ jaar	Optioneel 6de ½ jaar
Licht	€ 606,95	€ 1.638,78	€ 1.638,78	€ 849,74	€ 849,74	€ 849,74	€ 849,74
Midden	€ 728,35	€ 2.791,99	€ 2.791,99	€ 1.396	€ 1.396	€ 849,74	€ 849,74
Intensief	€ 971,13	€ 4.127,29	€ 4.127,29	€ 2.063,65	€ 2.063,65	€ 1.638,78	€ 1.638,78

3. Werkt de werknemer minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.
4. De subsidie wordt aan de werkgever uitbetaald.

Artikel 9. Interne werkbegeleiding

1. Interne werkbegeleiding kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van de inzet van interne werkbegeleiding vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.
3. Interne werkbegeleiding kan aangevraagd worden door de werkgever of de werknemer door het invullen van het aanvraagformulier.

Artikel 10. Voorwaarden interne werkbegeleiding

1. Om in aanmerking te kunnen komen voor interne werkbegeleiding dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
 - b. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor ten minste 12 uur per week. Of er moet sprake zijn van een proefplaatsing met als intentie een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en ten minste 12 uur per week.
 - c. De ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.

2. Het college beoordeelt of interne werkbegeleiding noodzakelijk is. De noodzaak is aanwezig wanneer de persoon uit lid 1:
 - a. Voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat,
 - b. Niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij zonder begeleiding van een werkbegeleider bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
3. Interne werkbegeleiding wordt niet ingezet bij de doelgroep met een indicatie nieuw beschut.

Artikel 11. Duur, intensiteit en kosten van interne werkbegeleiding

1. Voor de intensiteit van interne werkbegeleiding gelden de twee regimes licht en midden. Het college bepaalt welk regime passend is.
2. De tarieven voor interne werkbegeleiding zijn gelijk aan 50% van de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV. Ook hier geldt dat deze tarieven periodiek worden aangepast aan de indexering van het UWV (daarvoor wordt verwezen naar de site van het UWV-Particulieren, Werkvoorzieningen, Interne jobcoaching). De tarieven zijn all-in, dit wil zeggen inclusief administratiekosten, reiskosten, reistijd, etc. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker. Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld. Een voorbeeld van de tarieven voor interne werkbegeleiding op peildatum 01-07-2024 zijn als volgt;

Tarief regimes interne werkbegeleiding	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar
Licht	€ 819,39	€ 819,39	€ 424,87	€ 424,87
Midden	€ 1.396	€ 1.396	€ 698	€ 698

3. Interne werkbegeleiding kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
4. Per half jaar wordt geëvalueerd of interne werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is.
5. De interne werkbegeleider dient een opleidingsmodule voor werkbegeleider te hebben afgerond, gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep. Hierbij kan gedacht worden aan de cursus 'omgaan en begeleiden van werknemers met een beperking', die door Werkplein Twente wordt aangeboden.
6. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per halfjaar.
7. Samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding in dezelfde periode is niet mogelijk.

Artikel 12. Vervoersvoorziening

1. Als een belanghebbende door een beperking niet zelfstandig kan reizen, kan het college een vervoersvoorziening toekennen. Dit kan in natura of in de vorm van een (financiële) vergoeding van de reiskosten. De vervoersvoorziening in de Participatiewet wordt afgestemd met de vervoersvoorzieningen vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Waar mogelijk wordt aansluiting gezocht bij de vervoersvoorziening van het SW-bedrijf, de Wlz of het leerlingenvervoer.
2. Wanneer belanghebbende problemen ervaart op het gebied van vervoer wordt onderzocht of en zo ja, welke beperkingen de belanghebbende heeft en wat de vervoersbehoefte is. Er wordt bekeken in hoeverre men zelf in de vervoersbehoefte kan voorzien (met bijvoorbeeld een eigen vervoersmiddel, hulp kan inschakelen van het eigen netwerk (bijvoorbeeld: meerijden met iemand anders), gebruik kan maken van een algemeen gebruikelijke of andere voorziening (bijvoorbeeld het reguliere OV), of een maatwerkvoorziening noodzakelijk is.
3. Het college biedt een vervoersvoorziening aan de belanghebbende aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de werkzoekende kan door zijn/haar beperking niet zelfstandig reizen en/of niet zelfstandig gebruik maken van het openbaar vervoer; en
 - b. Alleen voor vervoer in het kader van re-integratie;
 - c. Een eventuele vervoersvoorziening van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te kennen vervoersvoorziening;
 - d. De belanghebbende kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening zoals bijvoorbeeld een eigen vervoersmiddel of vervoersvoorziening vanuit de Wmo 2015, UWV, Wsw, Wlz of via een zorgverzekeraar; en
 - e. Het college biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, dat kwalitatief verantwoord is. De kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
 - De kosten van de vervoersvoorziening;

- De duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/ jaren/ bepaalde tijd/ onbepaalde tijd);
 - De omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren/dagen per week dat de belanghebbende gaat werken;
 - De opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de vervoersvoorziening;
 - Aan alle voorwaarden onder lid 2 dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een vervoersvoorziening;
4. Een reiskostenvergoeding wordt in principe alleen verstrekt wanneer de reisafstand minimaal 5 kilometer enkele reis omvat.
 5. Een vergoeding voor de gemaakte reiskosten kan bestaan uit:
 - a. Een vergoeding voor openbaar vervoer, of;
 - b. Een kilometervergoeding van € 0,23 per kilometer voor de kortste autoroute overeenkomstig de ANWB-routeplanner, of;
 6. De hoogte van de vergoeding voor openbaar vervoer wordt nagegaan met 9292ov.nl. Hierbij wordt uitgegaan van een volledige vergoeding van een retour tweede klas, tenzij een lager bedrag billijk is.
 7. De kilometervergoeding in het 5de lid onder b van dit artikel is gebaseerd op het bedrag belastingvrije vergoeding van de Belastingdienst en wordt daarop bij wijziging aangepast.
 8. Een samenloop van een vervoersvoorziening in natura en een vergoeding in de reiskosten is niet mogelijk.

Artikel 13. Werkplekaanpassingen

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek aanbieden aan een belanghebbende, als dit noodzakelijk is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk uit te voeren. Er is geen limitatieve lijst van werkplekaanpassingen. In principe kan elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
2. Het college biedt een werkplekaanpassing aan de belanghebbende als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de werkplekaanpassing is nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - b. Het toekennen van een werkplekaanpassing gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt; en
 - c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing of een vergoeding via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015 of een andere regeling; en
 - d. Werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed; en
 - e. Het college biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel te zijn. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
 - de kosten van de werkplekaanpassing;
 - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/ jaren/ bepaalde tijd/ onbepaalde tijd);
 - de omvang van de overeenkomst in termen van het aantal uren dat de belanghebbende gaat werken;
 - de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.
3. Aan alle voorwaarden onder lid 2 van dit artikel dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing.
4. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
5. Een werkplekaanpassing wordt in principe niet ingezet bij de doelgroep met een indicatie nieuw beschut.

Artikel 14. Meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf beschikbaar heeft. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn. De belanghebbende met een arbeidsbeperking kan deze meeneembare voorzieningen ook op een andere werkplek of bij een andere werkgever gebruiken.
2. Het college biedt een meeneembare voorzieningen aan de belanghebbende als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal 6 maanden nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren;
 - b. Een meeneembare voorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing waarbij er de intentie moet zijn tot een dienstverband van minimaal 6 maanden;
 - c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015, Wlz of een andere regeling;
 - d. Meeneembare voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed;
 - e. Het college biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de meeneembare voorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
 - de kosten van de meeneembare voorziening;
 - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/ jaren/ bepaalde tijd/ onbepaalde tijd);
 - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken;
 - de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.
3. Aan alle voorwaarden onder lid 2 van dit artikel dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een meeneembare voorziening.
4. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
5. Een meeneembare voorziening wordt in principe niet ingezet bij de doelgroep met een indicatie nieuw beschut.

Artikel 15. Sociale activering

1. De inzet van vrijwilligerswerk, wat valt onder sociale activering, moet aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - a. Er mag geen sprake zijn van werkzaamheden die gewoonlijk door werknemers in loondienst of door zelfstandigen worden verricht;
 - b. Er moet sprake zijn van additionele werkzaamheden;
 - c. Er mogen geen resultaatsverplichtingen worden opgelegd aan degene die de werkzaamheden verricht.

Artikel 16. Parttime ondernemen

1. Het college kan een werkzoekende als bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet de re-integratievoorziening Parttime ondernemen voor de duur van maximaal twaalf maanden aanbieden om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken. Na de eerste periode wordt beoordeeld of de voorziening wordt verlengd en zo ja voor hoe lang. Deze voorziening houdt in dat freelancewerkzaamheden of (neven)activiteiten van bescheiden omvang mogen worden verricht, waarmee onvoldoende verdiend wordt om volledig uit de uitkering te komen, met een tijdsbeslag van maximaal 1225 uur per kalenderjaar.
2. De voorwaarden die aan de uitkering zijn gesteld en de afspraken voor re-integratie blijven onveranderd van toepassing. Dit betekent onder meer dat belanghebbende zich blijft inspannen om zo mogelijk volledig uit de uitkering te komen, en daarom beschikbaar blijft voor het aanvaarden van arbeid in loondienst.
3. De parttime ondernemer moet zich inschrijven bij de Kamer van Koophandel en jaarlijks een aangifte inkomstenbelasting doen bij de Belastingdienst.

4. De parttime ondernemer moet gebruik maken van het administratieprogramma van het ROZ om maandelijks de resultaten door te geven.
5. De bruto-inkomsten worden volledig in mindering gebracht op de maandelijkse uitkering.

Artikel 17. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze regeling treedt in werking op de dag na de bekendmaking onder intrekking van de Beleidsregels re-integratie gemeente Enschede 2016.
2. Deze regeling wordt aangehaald als "Nadere regels re-integratie Participatiewet gemeente Enschede 2024".

Aldus besloten in de vergadering van het college op 10 september 2024.

Burgemeester, R.W. Bleker

Loco-secretaris, E.A. Smit

Toelichting

Artikel 1. Definities

In dit artikel worden omschrijvingen gegeven van begrippen die in de nadere regels voorkomen, en waarvan het van belang is dat er telkens hetzelfde onder wordt verstaan. Bij het omschrijven van de begrippen is zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen in de Wet en de verordening.

Artikel 2. Hoogte vergoeding voorziening

Voor dit artikel is geen nadere toelichting noodzakelijk.

Artikel 3. Arbeidsdeskundig onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek kan gestart worden op verzoek van de belanghebbende, als hij/zij zelf aangeeft beperkingen te hebben. Het kan ook gestart worden op initiatief van het college, als er daar een vermoeden is van beperkingen voor de arbeidsinschakeling. Het doel van het onderzoek is om vast te stellen of er inderdaad sprake is van dergelijke beperkingen, en duidelijk te krijgen of en zo ja, op welke wijze arbeidsinschakeling tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 4. Begeleidingskosten beschut werk

Werkgevers die een beroep doen op de maximale bijdrage begeleidingskosten beschut werk van € 8.600 moeten er rekening mee houden dat deze bijdrage bedoeld is voor compensatie van alle te maken kosten. Dit geldt dus ook voor bijvoorbeeld een eventuele voorziening werkplekaanpassing.

Artikel 5. Loonkostensubsidie en Loonwaardebepaling

Artikel 11 van de re-integratieverordening Participatiewet 2023 beschrijft het aanvraagproces van loonkostensubsidie. Als aanvulling op artikel 11 van deze verordening zijn de uitvoeringsregels in dit artikel opgesteld. Van de werkgever die een aanvraag om loonkostensubsidie doet, wordt verwacht dat de werkzoekende een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. De loonkostensubsidie wordt gebaseerd op de resultaten uit een loonwaarde meting. Dit is niet het geval als het college ten behoeve van arbeidsplaatsen gedurende de eerste zes maanden gebruik maakt van de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie (50% bruto WML) volgens artikel 10d, vijfde lid van de wet toe te kennen. De werkgever wordt door middel van loonkostensubsidie gecompenseerd in de ontbrekende loonwaarde van de werkzoekende. De wetgever heeft bepaald dat de maximale loonkostensubsidie niet meer mag bedragen dan 70% van het bruto wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten. De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt door middel van een loonwaardemeting afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden. De in dit artikel genoemde loonkostensubsidie betreft een generieke regeling omdat ieder bedrijf of iedere onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een werkzoekende uit de doelgroep loonkostensubsidie uit de gemeente Enschede in dienst neemt. De algemene rechtsgrond voor het terug- en invorderen van subsidie is geregeld in artikel 4:57 Awb. Artikel 5 lid 11 van deze nadere regels geeft het college de bevoegdheid voor het kunnen terug- en invorderen van onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie aan een werkgever.

Artikel 6 t/m 8. Jobcoaching

Een jobcoach begeleidt een persoon (werknemer) met een structurele functionele beperking of behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De jobcoach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever.

Doel jobcoaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) heeft als doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij/zij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever kan werken. Aan het einde van een geslaagd traject kan de werknemer zelfstandig zijn/haar werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn/haar werkplek.

Doelgroep(en) waarvoor jobcoaching kan worden ingezet

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

- Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet.
- Personen met een arbeidsbeperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de Wsw-doelgroep.

Moment van inzet jobcoach

Het is mogelijk, indien van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een werkstage of proefplaatsing. Dit wordt ook aangeraden vanuit de ervaring dat hierdoor de kans op succes en daarmee doorstroming naar regulier werk toeneemt.

Intensiteit en tarieven inzet jobcoaching

Voor meer uniformiteit is voor de inzet van de jobcoach regionaal aangesloten bij de begeleidingsregimes licht, midden of intensief die het UWV hanteert. Het ondersteuningsregime kan bepaald worden via een loonwaarde meting (of afzonderlijke meting door een externe).

De begeleidingsregimes worden toegepast ongeacht of jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever. Mocht het begeleidingsniveau "intensief" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Ook zijn de kosten van jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever als jobcoaching na 2 jaar nodig blijft.

Optioneel kan in specifieke gevallen (hierbij is dus sprake van maatwerk, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte) de mogelijkheid geboden worden de inzet van het instrument jobcoaching met nog eens twee keer een half jaar (tot maximaal 3 jaar) te verlengen. Hiermee wordt aangesloten op het aanbod Jobcoaching vanuit het UWV.

- De gemeente is vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (licht, midden of intensief) van toepassing is op een werknemer. En de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet).
- De reistijd/reiskosten van woon-werkverkeer kunnen niet bij de gemeente in rekening worden gebracht door de jobcoach (organisatie) of werkgever. Deze zijn voor eigen rekening van de jobcoach(organisatie) of werkgever.
- Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals vermeld in artikel 17 lid 1 van de verordening.

Artikel 9 t/m 11. Interne werkbegeleiding

Onderscheid tussen jobcoaching en interne werkbegeleiding

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

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

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne werkbegeleider zijn:

1. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer.
2. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.
3. Mee kunnen denken over een oplossing als de match niet optimaal is.
4. De werkbegeleider maakt een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime.
5. Interne werkbegeleiding beperkt zich tot begeleiding op de werkplek. Wanneer er bredere begeleiding wenselijk is heeft de werkbegeleider alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Artikel 12. Vervoersvoorziening

Op grond van dit artikel kan een vervoersvoorziening worden toegekend. Dit kan een voorziening in natura zijn of een vergoeding in de gemaakte reiskosten. Een vervoersvoorziening wordt ingezet om mensen aan het werk te krijgen en te houden. De reiskostenvergoeding wordt alleen toegekend voor reiskosten die noodzakelijk zijn voor de re-integratie of het werk, vergoeding van reiskosten voor vrijwilligerswerk is in principe niet mogelijk. Voor het in aanmerking komen voor een reiskostenvergoeding geldt dat er in principe sprake moet zijn van een minimale reisafstand van 5 kilometer (enkele reis). Het gaat hier om de reisafstand tussen het woonadres en het adres van de werkplek.

De aanvraag voor een reiskostenvergoeding moet altijd worden voorzien van bewijsstukken van de gemaakte kosten en de activiteiten waarmee ze samenhangen. Voor de hoogte van de vergoeding wordt uitgegaan van de kosten van de goedkoopste adequate oplossing. Dit betekent dat de kosten van tweede klas openbaar vervoer worden berekend. In principe is dat de maximale vergoeding, in uitzonderlijke gevallen kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 13 t/m 17.

Voor deze artikelen is geen nadere toelichting noodzakelijk.