

Beleidsregels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ Gemeente Neder-Betuwe 2024

Het college van Gemeente Neder-Betuwe;

- gelet op
 - artikel 7 lid 1, artikel 8a lid 1; artikel 10; artikel 10c; artikel 10d en artikel 31, lid 2, onder n van de Participatiewet,
 - artikel 8 lid 2 en 5 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte oudere werkloze werknemers (loaw)
 - artikel 8 lid 3 en 9 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (loaz).
 - artikel 3 lid 4 van de Re-integratieverordening 2023 gemeente Neder-Betuwe;
- overweegt dat het wenselijk is om regels vast te stellen voor begeleiding naar werk en/of sociale activering.

en besluit vast te stellen de

Beleidsregels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Neder-Betuwe 2024

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze beleidsregels verstaan we onder:

- a. het college: het college van burgemeester en wethouders van Gemeente Neder-Betuwe;
- b. werkzoekende: degene die behoort tot een van de doelgroepen genoemd in artikel 7 lid 1 van de Participatiewet,
- c. ondersteuning: het geheel van activiteiten gericht op arbeidsinschakeling en/of sociale activering;
- d. verordening: de Re-integratieverordening 2023 van gemeente Neder-Betuwe,
- e. voorziening: een specifiek(e) dienst, instrument of middel ter ondersteuning van de werkzoekende bij de arbeidsinschakeling en/of sociale activering;
- f. wet: de Participatiewet.

Artikel 2. Uitgangspunten bij de ondersteuning

1. Bij de ondersteuning gebruikt het college de volgende uitgangspunten:
 - iedere werkzoekende heeft een consulent;
 - iedere werkzoekende heeft een eigen traject gericht op arbeidsinschakeling, afgestemd op zijn of haar individuele situatie en mogelijkheden;
 - eigen regie naar vermogen.
2. De consulent ondersteunt de werkzoekende in zijn arbeidsinschakeling door middel van activering en bemiddeling. Dit gebeurt in persoonlijke gesprekken en op andere geschikte manieren.
3. De consulent monitort de voortgang van het traject.
4. De consulent beoordeelt in ieder individueel geval of het nodig is om een voorziening in te zetten.
5. Voor iedere werkzoekende is er een plan van aanpak of een ontwikkelplan. Daarin staan de concrete afspraken tussen de consulent en de werkzoekende over de ondersteuning en de inzet van voorzieningen.

Artikel 3. Uitgangspunten bij de inzet van voorzieningen

1. Bij de inzet van voorzieningen beoordeelt het college de bijdrage aan het resultaat op door- en uitstroom naar reguliere arbeid in het individuele geval. Voorzieningen sluiten aan bij de eigen kracht en verantwoordelijkheid van de werkzoekende.
2. Bij de inzet van voorzieningen hanteert het college de volgende uitgangspunten:
 - we bereiken zo snel mogelijk een duurzaam resultaat;
 - we stimuleren eigen regie naar vermogen;
 - we zijn kostenbewust;
 - we kennen het effect van instrumenten en leren hiervan;
 - we werken methodisch en in samenspraak met de cliënt;

3. Als een externe aanbieder of werkgever betrokken is bij de inzet van een voorziening, legt het college in een schriftelijke overeenkomst met die aanbieder of werkgever in elk geval vast: het (leer)doel, de activiteiten, de duur/omvang en de wijze waarop de begeleiding, terugkoppeling en rapportage zullen plaatsvinden.
4. De consulent kan de inzet van een voorziening beëindigen als daar aanleiding voor is, bijvoorbeeld als de voorziening geen effect (meer) heeft, als de voorziening de krachten of bekwaamheden van de werkzoekende te boven gaat of als het doel bereikt is.

Hoofdstuk 2. Algemene voorzieningen voor werkzoekenden

Artikel 4. Sociale activering

1. Het college kan een werkzoekende sociale activering aanbieden, als inschakeling in arbeid nog niet tot de mogelijkheden behoort. De werkzoekende verricht dan activiteiten met behoud van uitkering bij een werkgever of bij een organisatie die sociale activering aanbiedt.
2. Gemeente Neder-Betuwe kan als werkgever ook sociale activering aanbieden.
3. De activiteiten zijn additioneel van aard, zodat ze niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
4. Het doel van sociale activering is deelname aan de maatschappij in de breedste zin van het woord. Door de inzet van sociale activering kan de werkzoekende een dag- en arbeidsritme opbouwen, kleine verantwoordelijkheden leren nemen en werknemersvaardigheden ontwikkelen. Hierdoor kunnen belemmeringen worden weggenomen en kunnen motivatie en competenties worden versterkt. Zodoende draagt het inzetten van sociale activering bij aan een traject naar werk.
5. De doelen en afspraken over begeleiding komen tot uitdrukking in een overeenkomst tussen de werkzoekende, de werkgever/aanbieder en de consulent.
6. Sociale activering wordt ingezet voor 3 maanden. In bijzondere gevallen kan het college de periode van sociale activering bij dezelfde werkgever/aanbieder telkens met 3 maanden verlengen. In een evaluatie van de voorgaande periode van 3 maanden moet dan worden onderbouwd waarom de periode van 3 maanden niet voldoende was en waarom met deze verlenging het doel wel bereikt gaat worden.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een werkzoekende een werkervaringsplaats aanbieden. De werkzoekende verricht dan werkzaamheden met behoud van uitkering bij een werkgever.
2. Gemeente Neder-Betuwe kan als werkgever ook een werkervaringsplaats aanbieden.
3. De werkzaamheden zijn additioneel van aard, zodat ze niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
4. Het doel van een werkervaringsplaats is werknemersvaardigheden verder te ontwikkelen en werkervaring op te doen.
5. De ontwikkeldoelen van de werkzoekende en afspraken over begeleiding komen tot uitdrukking in een overeenkomst tussen de werkzoekende, de werkgever en de consulent.
6. Een werkervaringsplaats wordt ingezet voor 3 maanden. In bijzondere gevallen kan het college deze periode met 3 maanden verlengen. In een evaluatie van de voorgaande periode van 3 maanden moet dan worden onderbouwd waarom de periode van 3 maanden niet voldoende was en waarom met deze verlenging het doel wel bereikt gaat worden.
7. Voor het beschikbaar stellen van een werkervaringsplaats kan het college de werkgever vragen ons een redelijke vergoeding per maand te betalen.

Artikel 6. Proefplaatsing

1. Het college kan een werkzoekende een proefplaatsing aanbieden voor de duur van 3 maanden. Tijdens een proefplaatsing werkt de werkzoekende met behoud van uitkering bij een werkgever in een concrete functie.
2. De werkzaamheden zijn additioneel van aard, zodat ze niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
3. Het doel van een proefplaatsing is om te onderzoeken of er een match is tussen de werkzoekende en de betreffende functie.
4. Voor een proefplaatsing geldt, in aanvulling op de voorwaarden genoemd in artikel 6 van de verordening, in beginsel de voorwaarde dat het beoogde dienstverband aansluitend aan de proefplaatsing minimaal dezelfde urenomvang heeft als de proefplaatsing.
5. De doelen en afspraken over begeleiding komen tot uitdrukking in een overeenkomst tussen de werkzoekende, de werkgever en de consulent.
6. Tijdens de proefplaatsing kan het college een loonwaardemeting uitvoeren om te bepalen wat de loonwaarde is van de werkzoekende in de betreffende functie.

Artikel 7. Detachering

1. Het college kan een werkzoekende arbeid in een dienstverband met detachering aanbieden met het doel de drempel naar betaald werk te verlagen en afhankelijkheid van een uitkering te voorkomen, te verminderen of te beëindigen.
2. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en inlenende werkgever. Daarbij zijn onze detacheringsvoorwaarden van toepassing.

Artikel 8. Scholing

1. Het college kan scholing aanbieden of toestemming voor scholing geven om de toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen en/of de loonwaarde van de werkzoekende te vergroten.
2. Bij de beoordeling of scholing noodzakelijk of wenselijk is, letten wij erop:
 - dat de scholing de inzet van andere voorzieningen en de beschikbaarheid voor werk niet onnodig belemmert;
 - dat er sprake is van een erkende scholingsinstelling;
 - dat de scholing een reële bijdrage levert aan de uitstroom naar een kansrijk beroep.
 - dat de scholing waar mogelijk aansluit bij het opleiding- en arbeidsverleden van de werkzoekende en de draagkracht van de werkzoekende niet te boven gaat.
3. Als het college scholing noodzakelijk vindt voor de arbeidsinschakeling in een kansrijk beroep, dan vergoeden wij de kosten ervan.
4. Als het college scholing wenselijk vindt voor vergroting van de kans op uitstroom naar betaald werk, dan kunnen wij in individuele gevallen de kosten ervan geheel of gedeeltelijk vergoeden.
5. Een scholingstraject moet in beginsel binnen 12 maanden worden afgerond, tenzij er bijzondere omstandigheden zijn om die termijn te verlengen. De termijn van 12 maanden geldt niet voor de leerwerkroutes (zie artikel 9).

Artikel 9. Leerwerkroute

1. Het college kan een werkzoekende een leerwerkroute aanbieden. Tijdens een leerwerkroute leert de werkzoekende een vak door een combinatie van opleiding en werk.
2. Tijdens een leerwerkroute begeleidt de consulent de werkzoekende in de contacten met de opleiding en de werkgever. Waar nodig zet de consulent een combinatie van voorzieningen uit deze beleidsregels in, die toegespitst is op de individuele ondersteuningsbehoefte van de werkzoekende.
3. Voorwaarden voor het aanbieden van een leerwerkroute zijn in ieder geval:
 - de werkzoekende heeft geen startkwalificatie;
 - de werkzoekende heeft een opleidingsbehoefte;
 - de werkzoekende is niet in staat om zonder begeleiding een opleiding af te ronden.

Artikel 10. Plaatsingssubsidie

1. Het college kan een werkgever een plaatsingssubsidie aanbieden voor het in dienst nemen van een werkzoekende onder de volgende voorwaarden:
 - a. de werkzoekende ontvangt een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ;
 - b. de werkzoekende behoort niet tot de doelgroep loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 6 lid 1 onder de Pw;
 - c. de werkzoekende heeft een afstand tot de arbeidsmarkt waardoor alleen met toepassing van een plaatsingssubsidie een arbeidsovereenkomst tot stand kan komen;
 - d. de werkgever biedt de werkzoekende een dienstverband van minimaal 9 maanden
 - e. door het dienstverband stroomt de werkzoekende uit de uitkering.;
2. De plaatsingssubsidie wordt toegekend voor maximaal 6 maanden en bedraagt maximaal 50% van het toepasselijke wettelijk minimumloon naar rato van de gewerkte uren.

Artikel 11. Reiskostenvergoeding gedurende traject gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college vergoedt de reiskosten voor woon- werkverkeer, woon-opleidingsverkeer, inburgering of sociale activering als de reisafstand meer is dan tien kilometer, zoals die is vastgesteld volgens de snelste route via de ANWB routeplanner via www.anwb.nl
2. In afwijking van lid 1 vergoeden we de reiskosten als de reisafstand minder is dan tien kilometer op grond van medische beperkingen en/of individuele omstandigheden.
3. Het college vergoedt per kilometer het maximale bedrag voor de onbelaste kilometervergoeding genoemd in het Handboek loonheffingen van de belastingdienst. Voor het bepalen van de kilometervergoeding gebruiken wij de ANWB-routeplanner. Wij gaan daarbij uit van de snelste reisafstand.
4. De werkzoekende kan de reiskosten binnen 3 maanden na afloop van de maand waarin de kosten zijn gemaakt, declareren bij de eigen consulent. Hierop is één uitzondering: reiskosten over november en december dienen uiterlijk in januari van het volgende kalenderjaar te zijn ingediend.

Artikel 12. Vervoersvoorziening anders dan reiskostenvergoeding

1. Als een werkzoekende noodzakelijke activiteiten in het kader van zijn traject gericht op arbeidsinschakeling aantoonbaar niet kan bereiken met eigen vervoer of het openbaar vervoer, dan kunnen wij - in plaats van de reiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 11 - tijdelijk een passende aanvullende of alternatieve vervoersvoorziening toekennen. Denk aan vergoeding van de kosten van een haltetaxi, vergoeding van de kosten van een leen- of huurfiets of een fiets in bruikleen.
2. Als een werkzoekende een concreet aanbod van betaald werk niet kan aannemen omdat hij de werkplek niet met eigen vervoer of OV kan bereiken, dan kan het college in individuele gevallen een aanvullende of alternatieve vervoersvoorziening toekennen, bestaande uit:
 - een tijdelijke vergoeding van de kosten van een huur- of leenfiets;
 - een tweedehandsfiets in natura (in eigendom);
 - een financiële tegemoetkoming in de aanschafkosten van een elektrische fiets, scooter of brommer.
3. Bij de beslissing over een vervoersvoorziening als bedoeld in lid 2 let het college op de reisafstand woon-werkverkeer, de mate waarin openbaar vervoer beschikbaar is in combinatie met de werktijden, de mogelijkheden van de werkzoekende om zelf een vervoersvoorziening aan te schaffen en de ondersteuning die de werkgever kan bieden.
4. Als de werkzoekende als gevolg van een arbeidsbeperking niet zelfstandig of eigen of openbaar vervoer kan reizen, dan zijn de artikelen 25 en 26 van toepassing.

Artikel 13. Reguliere inkomstenvrijlating

1. De inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onder n en r, Pw, artikel 8, tweede en vijfde lid, IOAW en artikel 9, derde en negende lid, IOAZ draagt naar oordeel van het college bij aan de arbeidsinschakeling als:
 - a. een werkzoekende bij aanvang van de uitkeringsperiode geen inkomsten uit arbeid had en tijdens de uitkeringsperiode gaat werken;
 - b. een werkzoekende bij aanvang van de uitkeringsperiode al parttime werk had en de werkzaamheden structureel worden uitgebreid met minimaal 5 uur per week.
2. In de situatie bedoeld in lid 1 onder b geldt de inkomstenvrijlating voor de totale inkomsten uit arbeid vanaf het moment dat de urenuitbreiding plaatsvindt.
3. De inkomstenvrijlating geldt ook bij:
 - doorbetaling van loon tijdens ziekte, ongeacht wie dit betaalt;
 - een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling.
4. Het college stelt het recht op inkomstenvrijlating op eigen initiatief vast en passen deze toe met ingang van de eerste maand waarin de werkzoekende inkomsten uit arbeid heeft of de eerste van de maand waarin de werkzaamheden structureel worden uitgebreid.
5. De inkomstenvrijlating wordt gedurende een periode van 6 maanden aaneengesloten toegepast. Als er tussentijds maanden zijn waarin geen inkomsten uit arbeid worden verkregen, dan wordt de vrijlating over die maanden opgeschort.
6. Het recht op inkomstenvrijlating bestaat één keer per bijstandperiode. Bij een onderbreking van het recht op bijstand van ten minste 30 dagen is sprake van een nieuwe bijstandperiode.

Artikel 14. Dienstverlening Werkgevers Servicepunt Rivierenland

1. Het college participeert met het UWV en Uitvoeringsorganisatie Buren in het Werkgevers Servicepunt Rivierenland (WSP). Het WSP is het publieke aanspreekpunt voor werkgevers in onze arbeidsmarktregio.
2. Het WSP helpt bij de arbeidsinschakeling van personen met een arbeidsbeperking door informatie en advies te geven aan werkgevers volgens de dienstverlening zoals vastgelegd in artikel 2.5 van het Besluit SUWI en het Uitvoeringsplan SUWI.

Artikel 15 Compensatie eigen bijdrage kinderopvang

2. Het college kan een compensatie verstrekken voor eigen bijdrage in de kosten van kinderopvang als bedoeld in de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen aan een alleenstaande ouder met een kind onder de 12 jaar, die:
 - a. een door de gemeente geïnitieerd traject volgt gericht op toetreding tot de arbeidsmarkt of inburgering; of
 - b. inkomsten uit parttime arbeid heeft met daarbij een bijstandsinkomen van de gemeente ter aanvulling op deze inkomsten tot het voor hem geldende sociaal minimum; of
 - c. een inkomen heeft niet hoger dan het voor hem geldende sociaal minimum, aansluitend op het moment dat diens uitkering van de gemeente is beëindigd door toetreding tot de arbeidsmarkt.

3. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor de in lid 2 genoemde compensatie zijn:
 - a. De ouder heeft aantoonbaar onderzocht of en in hoeverre er in de eigen omgeving opvang mogelijk is die de kosten van kinderopvang beperkt, waarbij onder meer het eigen sociale netwerk en de mogelijkheid tot het gebruik van een peuterspeelzaal van belang zijn;
 - b. De bijdrage wordt slechts toegekend voor de uren die noodzakelijk worden geacht om te kunnen voldoen aan de verplichtingen die zijn verbonden aan het in lid 2 onderdeel a bedoelde traject of om de in lid 2 onderdeel b of c bedoelde betaalde arbeid te kunnen verrichten.
 - c. Belanghebbende dient bewijsstukken te overleggen aan het college waaruit blijkt dat de kosten kinderopvang zich daadwerkelijk voordoen, na ontvangst van de toeslag vanuit de Belastingdienst.
4. De hoogte van de in lid 2 genoemde compensatie bedraagt:
 - a. de volledige eigen bijdrage met dien verstande dat de van toepassing zijnde maximum uurprijs als bedoeld in artikel 4, eerste lid van het Besluit kinderopvangtoeslag en tegemoetkomingen in kosten kinderopvang wordt gehanteerd: en
 - b. Maximaal €1.500 per kalenderjaar;
 - c. De tegemoetkoming eindigt maximaal 3 maanden na uitstroom uit de uitkering wegens aanvaarding van een betaald dienstverband.
5. Het college stelt het recht op een bijdrage ambtshalve of, als dit niet mogelijk is, op schriftelijke aanvraag vast.

Hoofdstuk 3. Specifieke voorzieningen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking

LOONKOSTENSUBSIDIE

Artikel 16. Doelgroep loonkostensubsidie

Een werkzoekende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als is vastgesteld dat hij niet het wettelijk minimumloon kan verdienen, maar wel arbeidsvermogen heeft. In dat geval heeft de werkzoekende een verminderde loonwaarde.

Artikel 17. Onderzoek verminderde loonwaarde door UWV – nog geen dienstverband

1. Als van een werkzoekende zonder dienstverband nog niet duidelijk is of hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan kan het college het UWV in het kader van het traject gericht op arbeidsinschakeling vragen om dit te beoordelen door middel van een 'onderzoek arbeidsvermogen' (drempelfunctieonderzoek).
2. Als uit het onderzoek door het UWV blijkt dat de werkzoekende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan kan het college de werkzoekende plaatsen in een dienstverband, waarbij in overleg met de werkgever eerst maximaal 6 maanden forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 5 van de wet kan worden ingezet.
3. Wij doen in de situatie van lid 2 in beginsel binnen 5 maanden een loonwaardemeting om de hoogte van de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 4 van de wet te bepalen.

Artikel 18. Onderzoek arbeidspotentieel en loonwaarde doelgroep beschut werk

Ten aanzien van werkzoekenden met een indicatie beschut werk geldt in afwijking van artikel 16:

1. Aan personen met een indicatie Beschut werk, die via het UWV aangemeld worden, kan een voorziening worden ingezet als voorschakeltraject met als doel het arbeidspotentieel en de loonwaarde goed in beeld te brengen.
2. Het college kan de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aanbieden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
 - a. voorzieningen zoals benoemd in Hoofdstuk 2 van deze beleidsregels
 - b. dagbesteding zoals bedoeld als maatwerkvoorziening binnen de Wmo 2015
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 8;
 - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening"
3. Het voorschakeltraject zoals bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel vindt plaats met behoud van uitkering, indien van toepassing.
4. Indien gedurende het voorschakeltraject een loonwaardemeting is uitgevoerd en loonwaarde komt uit tussen 30 – 70% dan kan op dat moment direct worden overgegaan tot een dienstbetrekking Beschut werk.
5. Indien gedurende het voorschakeltraject blijkt dat geïndiceerde minder dan 30% loonwaarde heeft en/of mogelijk niet (langer) voldoet aan de criteria zoals opgenomen in het besluit Beschut werk, vraagt het college een nieuw advies Beschut werk aan het UWV.

6. Indien uit het nieuwe advies Beschut werk blijkt dat belanghebbende geen indicatie Beschut werk meer heeft, zal het college een nieuw besluit nemen waarbij wordt aangegeven dat belanghebbende niet langer tot de doelgroep Beschut werk behoort.
7. Indien het UWV opnieuw een positief advies Beschut werk afgeeft, zal het voorschakeltraject worden voortgezet met eventueel aanvullende voorzieningen.

Artikel 19. Loonwaardemeting tijdens proefplaatsing

1. Tijdens een proefplaatsing als bedoeld in artikel 6 kan het college een loonwaardemeting doen, als er een redelijke indicatie is dat de werkzoekende een verminderde loonwaarde heeft. Daarvan kan sprake zijn:
 - a. als de werkzoekende heeft deelgenomen aan VSO-/PRO- of entree onderwijs;
 - b. als de werkzoekende om een andere reden is opgenomen in het doelgroepregister en een indicatie banenafpraak heeft;
 - c. als de werkzoekende naar het oordeel van de consulent blijvende of langdurige belemmeringen ondervindt bij de arbeidsinschakeling, blijkend uit: - opleidings-, uitkerings- en werkverleden van de werkzoekende; of - onderzoeken tijdens het traject gericht op arbeidsinschakeling, zoals Dariuzmeting, medisch/psychologisch onderzoek of praktijkobservatie.
2. Als uit de loonwaardemeting een verminderde loonwaarde komt, wordt aan de werkgever loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10 lid 4 van de wet toegekend met ingang van het dienstverband dat aansluit op de periode van proefplaatsing.

Artikel 20. Onderzoek verminderde loonwaarde - plaatsing in dienstverband

1. In het kader van het traject gericht op arbeidsinschakeling kunnen wij een werkzoekende, van wie nog niet duidelijk is of hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, plaatsen in een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 5 van de wet.
2. Voor toepassing van lid 1 geldt als voorwaarde dat er een redelijke indicatie is dat de werkzoekende een verminderde loonwaarde heeft. Daarvan kan sprake zijn:
 - a. als de werkzoekende heeft deelgenomen aan VSO-/PRO- of entree onderwijs;
 - b. als de werkzoekende om een andere reden is opgenomen in het doelgroepregister en een indicatie banenafpraak heeft;
 - c. als de werkzoekende naar het oordeel van de consulent blijvende of langdurige belemmeringen ondervindt bij de arbeidsinschakeling, blijkend uit: - opleidings-, uitkerings- en werkverleden van de werkzoekende; of - onderzoeken tijdens het traject gericht op arbeidsinschakeling, zoals Dariuzmeting, medisch/psychologisch onderzoek of praktijkobservatie.
3. De forfaitaire loonkostensubsidie wordt maximaal 6 maanden ingezet. Binnen 5 maanden doen wij een loonwaardemeting.

Artikel 21. Loonkostensubsidie – al wel dienstverband

1. Als een werknemer in een dienstverband of diens werkgever een aanvraag loonkostensubsidie indient binnen 6 maanden na aanvang van het dienstverband, dan doet het college binnen 13 weken na ontvangst van de aanvraag een loonwaardemeting op de werkplek, als de werknemer:
 - in de periode van 6 maanden voorafgaand aan het dienstverband deelnam aan VSO-/PRO- of entreeonderwijs; of
 - in de periode van 6 maanden voorafgaand aan het dienstverband behoorde tot de doelgroep van de Participatiewet.
2. Als uit de loonwaardemeting een verminderde loonwaarde komt, wordt de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 4 van de wet toegekend met ingang van de aanvraagdatum.

PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING BIJ HET VERRICHTEN VAN OPGEDRAGEN TAKEN

Artikel 22. Subsidie voor interne werkbegeleiding

1. Op aanvraag van de werkgever die een werknemer met verminderde loonwaarde in dienst neemt of houdt, kan het college subsidie voor interne werkbegeleiding verstrekken.
2. De subsidie voor interne werkbegeleiding is bedoeld om de werkgever te compenseren voor de tijd die gemoeid is met de extra begeleiding van de medewerker op de werkplek, bovenop de reguliere begeleiding.
3. Het college berekent de hoogte van de subsidie voor de extra begeleiding als volgt: we bepalen de tijd dat de werknemer niet productief is omdat er extra begeleiding wordt ontvangen. Deze tijd vermenigvuldigen we met het geldende wettelijk minimumloon.
4. Wij betalen de subsidie maandelijks achteraf.
5. Aan de subsidie kan het college de verplichting voor de werkgever verbinden om een training op het gebied van interne werkbegeleiding te volgen.

6. Wij verstrekken de subsidie voor interne werkbegeleiding zolang de werkgever extra tijd besteedt aan de niet-reguliere begeleiding van de medewerker met verminderde loonwaarde op de werkplek.

Artikel 23. Jobcoaching in natura

1. Het college kan jobcoaching in natura toekennen, als de werknemer en de werkgever persoonlijke ondersteuning bij werk nodig hebben. De jobcoaching is erop gericht werknemer en werkgever te begeleiden, zodat de werknemer de aan hem opgedragen taken kan uitvoeren en de werknemer zijn werk kan behouden.
2. Jobcoaching in natura wordt verzorgd door een consultant van Gemeente Buren, die voldoet aan de kwaliteitseisen genoemd in de bijlage bij de verordening.
3. De omvang, duur en intensiteit van de duur van de jobcoaching worden bepaald aan de hand van de regimes genoemd in artikel 16 lid 2 van de verordening.
4. Als de werkgever subsidie voor interne werkbegeleiding als bedoeld in artikel 21 ontvangt, dan worden de omvang, duur en intensiteit van de jobcoaching in natura daar op afgestemd.
5. De jobcoaching wordt verzorgd op basis van een coachings- of ontwikkelplan waarin ten minste zijn opgenomen: te bereiken doel(en), contactmomenten en evaluatiemomenten.
6. Het college kan een externe jobcoach inschakelen, als dat naar ons oordeel in een individueel noodzakelijk is, bijvoorbeeld omdat een bepaald specialisme vereist is of omdat de werkzoekende vanuit een ander leefgebied of een andere regeling al een jobcoach heeft. Het bepaalde in lid 3 en lid 4 van dit artikel is dan ook van toepassing.

Artikel 24. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag van de werkgever subsidie voor het organiseren van jobcoaching toekennen, als de inzet van jobcoaching in natura aantoonbaar niet passend is.
2. Het college kan de subsidie voor het organiseren van jobcoaching alleen toe:
 - a. als de beoogde jobcoach voldoet aan de kwaliteitseisen opgenomen in bijlage bij de verordening; en
 - b. als de beoogde jobcoach een coachings- of ontwikkelplan heeft opgesteld dat voldoet aan de voorwaarden van artikel 22 lid 5.
3. Het college hanteert een maximum uurtarief voor de organisatie van jobcoaching. Dit tarief is gerelateerd aan het detacheringstarief voor een coach als bedoeld in artikel 22 lid 2. Wij maken het uurtarief jaarlijks op een geschikte manier bekend vóór 15 januari.

OVERIGE VOORZIENINGEN

Artikel 25. Vervoersvoorzieningen woon-werkverkeer voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking

1. Een werkzoekende die door zijn arbeidsbeperking niet zelfstandig met eigen of openbaar vervoer kan reizen naar zijn werkplek, heeft recht op een vervoersvoorziening.
2. De vervoersvoorziening bedoeld in lid 1 bestaat uit:
 - a. een vervoersvoorziening in natura, bestaande uit door ons ingezet groeps- of individueel vervoer per taxibus; of
 - b. vergoeding van de kosten van taxivervoer op de dagen dat gewerkt wordt;
 - c. een vervoersvoorziening in natura, bestaande uit een op de beperking van de werkzoekende afgestemd vervoermiddel, zoals een autoaanpassing, een scootmobiel, een brommobiel of een aangepaste fiets.
3. Een vervoersvoorziening in natura als bedoeld in lid 2 onder c wordt in beginsel in bruikleen verstrekt. In bijzondere individuele gevallen kan deze voorziening in eigendom worden verstrekt.

Artikel 26. Vervoersvoorziening overig voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking

1. Het college kan een vervoersvoorziening verstrekken aan een werkzoekende die door zijn arbeidsbeperking niet zelfstandig met eigen of openbaar vervoer kan reizen naar zijn proefplaats, opleidingslocatie of andere locatie die hij moet bezoeken in het kader van zijn traject gericht op arbeidsinschakeling.
2. De vervoersvoorziening als bedoeld in lid 1 bestaat uit vergoeding van de kosten van taxivervoer op de dagen dat de werkzoekende een reisbeweging moet maken.
3. Bij de beslissing over de vervoersvoorziening bedoeld in dit artikel let het college op de noodzaak van de betreffende reisbeweging, de alternatieven voor een proefplaats of opleiding dichtbij de woonplaats van de werkzoekende, de mogelijkheden van de werkzoekende om op een andere manier in de vervoersbehoefte te voorzien en de ondersteuning die de werkgever van de proefplaats in redelijkheid kan bieden.

Artikel 27. Overige voorzieningen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking

1. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit bij een motorische handicap, een meeneembare voorziening of een werkplekaanpassing verstrekken, als dat een aantoonbare noodzaak heeft voor de werkzoekende in de werksfeer.
2. Meeneembare voorzieningen verstrekken wij in beginsel in bruikleen. In bijzondere individuele gevallen kunnen wij een meeneembare voorziening in eigendom verstrekken.
3. Als een werkgever een meeneembare voorziening of werkplekaanpassing ook benut of kan benutten voor medewerkers die geen arbeidsbeperking hebben, dan kunnen wij de werkgever een redelijke bijdrage in de kosten van de voorziening vragen. Deze bedraagt in beginsel een derde van de kosten.

RANDVOORWAARDEN PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING EN OVERIGE VOORZIENINGEN

Artikel 28. Randvoorwaarden

1. Het college verstrekt de voorzieningen genoemd in de artikelen 22 tot en met 27 met inachtneming van artikel 2 lid 1, artikel 3 lid 3 en artikel 11 lid 2 onder c tot en met g van de verordening. Dat wil zeggen:
 - a. de voorziening is de meest doelmatige met het oog op inschakeling in de arbeid;
 - b. de voorziening is de goedkoopst adequate om in de ondersteuningsbehoefte te voorzien;
 - c. er is geen voorliggende voorziening op grond van een andere wettelijke regeling die in de ondersteuningsbehoefte voorziet;
 - d. de werkzoekende heeft of krijgt een dienstbetrekking van minimaal 6 maanden,
 - e. de voorziening valt niet onder een arbo-taak waar de werkgever verantwoordelijk voor is;
 - f. de voorziening is geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - g. het gaat niet om een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd;
 - h. de kosten van de voorziening(en) zijn naar ons oordeel proportioneel (de kosten wegen op tegen de opbrengst van uitstroom of behoud van werk).
2. Als de werkzoekende of de werkgever de betreffende voorziening al heeft aangeschaft voordat wij de noodzaak ervan hebben beoordeeld, wijzen wij de aanvraag voor die voorziening in beginsel af.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 29. Hardheidsclausule

Als de toepassing van deze beleidsregels in een individueel geval wegens bijzondere omstandigheden leidt tot onredelijke gevolgen, dan kan het college ten gunste van de werkzoekende afwijken van de beleidsregels.

Artikel 30. Intrekken beleidsregels

Het college trekt de volgende beleidsregels in:

- Nadere regels re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet 2018;

Artikel 31. Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de beleidsregels genoemd in artikel 30 (hierna: de oude beleidsregels), die moet worden beëindigd op grond van de Beleidsregels re-integratie 2024, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude beleidsregels, voor de duur:
 - a. van 12 maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van de Beleidsregels re-integratie 2024; of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
2. Het college kan na afloop van de in het derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
3. De oude beleidsregels blijven van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste en tweede lid.

Artikel 32. Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels re-integratie Participatiewet Neder-Betuwe 2024.

2. De Beleidsregels re-integratie Participatiewet Neder-Betuwe 2024 treden in werking op de eerste dag na bekendmaking ervan.

Aldus vastgesteld door het college op 8 oktober 2024.

*De secretaris,
mevrouw N. de Geus*

*De voorzitter
de heer A.J. Kottelenberg*

Toelichting.

Algemeen:

In deze beleidsregels geeft het college van Gemeente Neder-Betuwe invulling aan zijn bevoegdheid om nadere regels te stellen over de ondersteuning van werkzoekenden bij de arbeidsinschakeling en de inzet van re-integratievoorzieningen daarbij. De wettelijke grondslag van de beleidsregels wordt gevormd door artikel 8a van de Participatiewet in samenhang met artikel 3 lid 4 van de Re-integratieverordening van gemeente Neder-Betuwe.

De beleidsregels bieden aan de ene kant duidelijkheid ten aanzien van voorwaarden waaronder de gemeente voorzieningen inzet. Dit komt de uitvoering van de Participatiewet en de Re-integratieverordening ten goede en creëert rechtszekerheid voor werkzoekenden en werkgevers. Aan de andere kant laten de beleidsregels de nodige ruimte om in de uitvoeringspraktijk de ondersteuning en voorzieningen in te zetten die het beste passen in de individuele situatie van de werkzoekende.

Artikelsgewijze toelichting:

Artikel 1 spreekt voor zich

Artikel 2:

Consulent: in deze beleidsregel is gekozen voor het bredere begrip "consulent". Omschreven staat wat de taken en verantwoordelijkheden van de consulent zijn op het gebied van re-integratie. We laten daarbij ruimte aan de uitvoeringsorganisatie om deze functionaris anders te benoemen. Bijvoorbeeld: "consulent Werk en Inkomen", "Werkcoach" of "Participatiecoach"

Artikel 3 spreekt voor zich

Artikel 4:

In dit artikel wordt bepaald hoe in inwoner vanuit de participatiewet kan worden ondersteund als re-integratie naar werk (nog) niet mogelijk is. Hierbij wordt gesproken van "sociale activering" in aansluiting op de Verordening Re-integratie 2023 Neder-Betuwe. Deze term komt naar verwachting in 2024 in de Participatiewet te vervallen. Dan zal gesproken worden van "maatschappelijke participatie".

Artikel 4 t/m 15:

In deze artikelen worden verschillende vormen van re-integratieondersteuning beschreven en wordt bepaald op welke wijze deze door het college worden ingezet. Inhoudelijk is hierbij aangesloten bij de (regionaal afgestemde) verordening en het instrumentarium zoals ingezet in de overige gemeentelijke deelnemers aan het Werkgeversservicepunt Regio Rivierenland. Naast instrumenten gericht op het versterken van de werkzoekende (zoals opbouw van werkervaring en scholing) zijn dit ook voorzieningen waarmee drempels om deel te nemen aan de arbeidsmarkt worden verlaagd (zoals tegemoetkoming in reiskosten of kinderopvangkosten tijdens re-integratie).

Artikel 16 t/m 21

De Participatiewet biedt mogelijkheden om werkgevers van mensen met een verminderde loonwaarde, hiervoor te compenseren door middel van loonkostensubsidie. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe in verschillende constructies wordt bepaald wat de loonwaarde is.

Artikel 22 t/m 24

In deze artikelen wordt beschreven op welke manier en in welke vorm werkgevers met een werknemer/werknemers met een verminderde loonwaarde of andere ondersteuningsbehoefte ondersteuning kunnen ontvangen op de werkvloer.

Artikel 25 t/m 27

In deze artikelen wordt beschreven op welke wijze het college invulling geeft aan verstrekking van een aantal ondersteunende voorzieningen, zoals vervoersvoorzieningen en andere voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Artikel 28

In dit artikel wordt uit oogpunt van doelmatigheid beschreven welke randvoorwaarden worden gehanteerd bij het bieden van re-integratievoorzieningen.

Artikel 29 t/m 32 Spreekt voor zich.