

## Beleidsregels Participatiewet re-integratie 2024 gemeente Ooststellingwerf

Burgemeester en wethouders van de gemeente Ooststellingwerf;

Overwegende, dat het in het belang van de Participatiewet noodzakelijk wordt geacht om nadere regels te stellen ten aanzien van de uitvoering van de Participatiewet en de re-integratieverordening Participatiewet 2023 gemeente Ooststellingwerf;

### **BESLUIT:**

Vast te stellen de navolgende Beleidsregels Participatiewet re-integratie 2024 gemeente Ooststellingwerf:

### **Inleiding**

In deze notitie worden de beleidsregels uitgeschreven voor de uitvoering van de re-integratieverordening in het kader van de Participatiewet. Het gaat om de verdere uitwerking van de volgende verordening: Re-integratieverordening Participatiewet 2023 gemeente Ooststellingwerf

De genoemde verordening is leidend. Waar de verordening voldoende duidelijk is wordt voor dit artikel verwezen naar de verordening. Waar nadere toelichting nodig is worden de belangrijke kaders en criteria beschreven zodat de inzet gelijklopend en consistent kan plaatsvinden. De opbouw beschrijft standaard het doel, de doelgroep, de voorwaarden, de duur en de kosten.

## **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

### **Algemeen**

In de begeleiding en ondersteuning van inwoners wordt gewerkt vanuit de maatwerkgedachte waarbij het te behalen doel leidend is. Hierbij wordt de wet zó uitgevoerd dat niet de bepalingen in die wetten voorop staan, maar de doelen van die wetten en de doelen van de maatwerkoplossing die iemand nodig heeft. Dit ligt ook in lijn met de te verwachten Participatiewet in Balans waarin niet de regels maar de mens centraal staat.

Op grond van de Participatiewet kan niet gesproken worden van een recht op een bepaalde, specifieke voorziening die zonder beoordeling door de gemeente kan worden opgeëist. Er is altijd een individuele beoordeling door de gemeente nodig. De behoeften en mogelijkheden van mensen met een beperking en van werkgevers kunnen sterk verschillen. Daarom moet er altijd een beoordeling van de individuele mogelijkheden plaatsvinden, om vast te stellen wat de ondersteuningsbehoefte is. Wel kan worden gesproken van een wettelijk recht op door de gemeente noodzakelijk geachte ondersteuning.

### **Doelgroep Participatiewet**

#### **A. Doel**

Het doel is de persoon toe te leiden naar werk. Waar dit niet of niet geheel mogelijk is wordt begeleid naar meedoen naar vermogen in de samenleving.

#### **B. Doelgroep**

Alle inwoners met recht op een uitkering vanuit de Participatiewet.

#### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

##### **Algemeen**

- Het college stelt met betrekking tot een belanghebbende een diagnose. Dit met als doel te bepalen welke afstand de persoon heeft tot de arbeidsmarkt en welke re-integratie instrumenten noodzakelijk zijn om reguliere arbeid te vinden en waar dit niet of niet geheel haalbaar is het naar vermogen meedoen in de samenleving.
- Het college maakt hierbij gebruik van de Participatieladder en stelt de participatietrede vast.
- Het participatiebeleid richt zich op de gehele doelgroep (sluitende aanpak), waarbij de casemanager werk verantwoordelijk is voor de activering van personen op de eerste twee treden en voor de re-integratiebegeleiding voor de treden 3 tot en met 6.
- Bij instroom, uitstroom en tenminste één keer per jaar wordt de actuele positie en het groeipotentieel van de persoon op de Participatieladder bepaald en vastgelegd.
- Bij aanvang en bij het einde van de inzet van een re-integratievoorziening, wordt de positie van de persoon op de participatieladder vastgelegd.

##### **Aanvullend**

Het college kan een onderzoek (laten) doen naar de mogelijkheid tot arbeidsinschakeling van betrokkene met als doel het vaststellen van de meest geschikte voorziening. Het onderzoek kan mede gericht zijn op het vaststellen van de capaciteiten en de belastbaarheid van betrokkene.

#### **D. Termijn**

De inwoner met recht op een uitkering vanuit de Participatiewet heeft recht op ondersteuning gedurende de gehele looptijd van het uitkeringsrecht.

#### **E. Kostprijs**

De begeleiding en hiermee gepaard gaande kosten voor het behalen van het doel van de Participatiewet zijn maatwerk. Het beschikbare jaarlijkse budget 'Werkdeel Participatiewet' vormt het kader voor de inzet van instrumenten en de kosten die deze met zich meebrengt.

### **Doelgroep niet uitkeringsgerechtigden, Algemene Nabestaandenwet en loonkostensubsidie**

#### **A. Doel**

In lijn met de algemene doelstelling van de Participatiewet het bieden van begeleiding naar algemeen geaccepteerde arbeid met als uitgangspunt de kortste weg naar werk. Waar dit niet haalbaar is begeleiding we naar meedoen naar vermogen.

#### **B. Doelgroep**

- Inwoners zonder uitkering, zogeheten niet uitkeringsgerechtigden (nuggers)
- Inwoners met een uitkering in het kader van de Algemene Nabestaandenwet (Anw)
- Inwoners met een arbeidsbeperking waarvan is vastgesteld dat ze onder de doelgroep Loonkostensubsidie (LKS) vallen
- Inwoners met een arbeidsbeperking die de indicatie Beschut Werk hebben

#### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

##### Algemeen

- Niet-uitkeringsgerechtigden en inwoners met een Anw-uitkering die om wat voor reden dan ook een beroep op ondersteuning doen hebben allereerst een eigen verantwoordelijkheid om terug te keren naar de arbeidsmarkt of om de arbeidsmarkt voor het eerst te betreden. Dit geldt met name voor mensen die een zodanig verdienvermogen hebben dat ze zelfstandig mee kunnen doen op de arbeidsmarkt. Bij de inzet van de voorzieningen wordt niet alleen gekeken naar de afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook naar de mate waarin de burger zelfstandig in werk kan voorzien of de afstand tot de arbeidsmarkt kan verkleinen. Daarbij zal van hen gevraagd worden om zijn/haar eigen netwerk in te zetten.
- Om voor ondersteuning in aanmerking te komen, geldt voor niet-uitkeringsgerechtigden, inwoners met een uitkering in het kader van de Algemene Nabestaandenwet (Anw) en de doelgroep loonkostensubsidie en Beschut Werk dat:
  - a. zij niet of minder dan 12 uur per week werken (voor niet uitkeringsgerechtigden en Anw);
  - b. zij minimaal 12 uur per week beschikbaar zijn voor werk (voor de doelgroep loonkostensubsidie en Beschut Werk);
  - c. zij verplicht zijn zich te registreren als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
  - d. zij zich melden op eigen initiatief;
  - e. zij zich actief inzetten voor het plan van aanpak, bij onvoldoende mee werken aan het plan van aanpak beëindigt het college de dienstverlening;
  - f. zij het plan van aanpak ondertekenen/accorderen.

##### Aanvullend

- Voor de doelgroep beschut werk en loonkostensubsidie geldt dat zij gebruik kunnen maken van alle voorzieningen beschreven in de Re-integratieverordening Ooststellingwerf 2023.
- Voor niet-uitkeringsgerechtigden en inwoners met een Anw-uitkering wordt de basisdienstverlening van de gemeente ingezet. Deze bestaat uit deelname aan (groeps)bijeenkomsten op het gebied van sollicitatie en netwerkbijeenkomsten. Uitgangspunt is dat er geen individuele begeleiding en trajecten aangeboden worden. Hiervan kan worden afgeweken als naar het oordeel van het college inzet van een voorziening buiten de basisdienstverlening in het individuele geval noodzakelijk is.
- Voor deze vorm van ondersteuning is ook een reiskostenvergoeding beschikbaar.

#### **D. Termijn**

De termijnen die van toepassing zijn op inwoners met een uitkering in het kader van de Participatiewet gelden ook voor de doelgroep nuggers, Anw, Beschut Werk en LKS. Dit tot zover de voorziening ingezet kan worden voor de specifieke doelgroep.

#### **E. Kostprijs**

- Voor het bepalen van de vergoeding van de eventuele kosten van de ingezette voorziening voor de doelgroep nug en Anw worden de draagkrachtregels van de bijzondere bijstand toegepast.
- Voor de doelgroep nug en Anw is het maximaal te vergoeden bedrag voor een ingezette voorziening € 5.000.
- Reiskosten die worden gemaakt voor deelname aan voorzieningen worden vergoed conform de actueel geldende richtlijnen van de Belastingdienst.
- De vergoeding van kosten voor kinderopvang voeren we uit conform de Participatiewet artikel 9.4.

## Artikel 1. Definities

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - a. Algemeen geaccepteerde arbeid: arbeid die algemeen maatschappelijk is aanvaard. De aard en omvang van het werk niet hoeft aan te sluiten bij de opleiding, ervaring en wensen van de (ex-)werknemer.
  - b. Anw: inwoners met een uitkering vanuit de Algemene Nabestaandenwet;
  - c. Beschut Werk: dit is voor mensen die alleen in een 'beschutte' omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. De gemeente kan laten beoordelen of een inwoner voor een beschutte werkplek in aanmerking komt. Sinds 1 januari 2017 kan de inwoner ook zelf aan het UWV (laten) vragen of hij beschut mag werken. Een indicatie Beschut Werk wordt afgegeven door het UWV en is een advies aan de gemeente.
  - d. Jongeren: inwoners in de leeftijd van 18 t/m 26 jaar
  - e. Arbeidsvermogen:
    - a. Kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie;
    - b. Heeft basale werknemersvaardigheden;
    - c. Kan tenminste 1 uur aaneengesloten werken zonder intensieve begeleiding;
    - d. Kan minimaal 4 uur per dag werken.
  - f. Prioritaire doelgroep: een specifieke groep mensen die een organisatie of instelling wil bereiken met een bepaald aanbod.
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in deze beleidsregels gebruikt in dezelfde betekenis als in de re-integratieverordening Participatiewet 2023 Ooststellingwerf, de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de Algemene wet bestuursrecht.

## Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend.

## Hoofdstuk 3. Voorzieningen

In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van de verschillende voorzieningen die op grond van de re-integratieverordening kunnen worden ingezet. De re-integratieverordening Participatiewet Ooststellingwerf 2023 is leidend. Waar nadere uitwerking in beleid nodig is wordt per voorziening nader beschreven wat het doel is, wie tot de doelgroep behoort, aan welke voorwaarden dient te worden voldaan en welke termijn en kosten gelden voor de inzet. In het geval geen nadere uitwerking nodig is wordt aangegeven dat de re-integratieverordening leidend is.

## Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

### Algemeen

Het college stelt in deze beleidsregels vast onder welke voorwaarden welke voorzieningen in ieder geval aangeboden kunnen worden. Dit in aanvulling op de voorwaarden die in de verordening zijn opgenomen.

De re-integratieverordening Participatiewet Ooststellingwerf 2023 leidend voor:

1. de voorwaarden voor het weigeren van een voorziening;
2. voor de voorwaarden voor het beëindigen van een voorziening;
3. voor de passendheid, de kosten, de afstemming en de vaststelling van de inzet van een voorziening.

## Artikel 4. Scholing

### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend.

### A. Doel

De re-integratieverordening is leidend.

## B. Doelgroep

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- Doelgroep jongeren zijn uitgezonderd.

## C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

### Algemeen

- Op het moment van aanvraag heeft de persoon geen afgeronde opleiding hoger dan MBO-4 niveau.
- In afwijking kan worden besloten eerder scholing in te zetten, naar het oordeel van het college. Bijvoorbeeld voor de doelgroep loonkostensubsidie en alleenstaande ouders, of als er garantie is op duurzame uitstroom van minstens zes maanden.
- In de basis wordt ingezet op en zo kort mogelijk durende opleiding. Hiervan kan worden afgeweken indien dit naar de inschatting van de professional bijdraagt aan een grotere kans op duurzame uitstroom.
- Voor de scholing die wordt aangeboden geldt dat de goedkoopste en de meest adequate scholingsmogelijkheid moet worden benut.
- De volgende scholing wordt als niet-noodzakelijk aangemerkt in verband met de arbeidsinschakeling:
  - a. een opleiding die primair gericht is op individuele zelfontplooiing en een zinvolle vrije tijdsbesteding;
  - b. een opleiding die primair gericht is op algemene vorming;
  - c. een opleiding waarvoor belanghebbende de kosten redelijkerwijs vergoed kan krijgen dan wel had kunnen krijgen op grond van een voorliggende voorziening.

### Specifiek voor jongeren

- Jongeren die onder de 27 jaar zijn en uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen zijn uitgesloten van scholingskosten. Deze jongeren worden wel op leerbaarheid onderzocht door het Regionaal Meldpunt Coördinatie Vroegtijdig schoolverlaten (RMC).

## D. Termijn

- Bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing wordt rekening gehouden met de voor belanghebbende geldende kortste weg naar duurzame arbeid, zijn arbeids- en opleidingsverleden alsmede de duur van zijn werkloosheid.

## E. Kostprijs

### Algemeen

- Voor de scholing die wordt aangeboden geldt dat de goedkoopste en de meest adequate scholingsmogelijkheid moet worden benut.
- Voor de scholing komen de volgende kostensoorten voor vergoeding of subsidie in aanmerking:
  - a. Opleidingskosten en cursusbijdragen;
  - b. Boeken en leermiddelen die door het opleidingsinstituut verplicht zijn gesteld;
  - c. Examengeld;
  - d. Reiskosten.

### Terugvordering

- Indien de persoon de scholing met goed gevolg afrondt, vindt geen terugvordering plaats.
- Indien de persoon de scholing niet succesvol afrondt, maar zich wel heeft ingespannen en geen bovenmatig verzuim heeft gehad, vindt geen terugvordering plaats.
- Indien de persoon door verwijtbare handelingen de scholing moet staken wordt het toegekende bedrag teruggevorderd. Onder verwijtbare handelingen vallen in ieder geval:
  - a. Bovenmatig verzuim;
  - b. Niet houden aan afspraken;
  - c. Onvoldoende inzet tonen in het geheel.

## Artikel 5. Ondersteuning bij leer-werktraject

### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend.

### Aanvullend

- De werkgever is verplicht om een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten voor de persoon.

## **Artikel 6. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Nadere uitwerking is te vinden in artikel 20 t/m 29.

### **A. Doel**

Het doel van persoonlijke ondersteuning bij werk is de kandidaat begeleiden naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Dit omvat de stappen van het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid.

### **B. Doelgroep**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

1. Kandidaten die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid 1, sub e Participatiewet.
2. Kandidaten die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren maar voor wie het als gevolg van hun psychische, sociale, medische of functionele beperking wel noodzakelijk is om jobcoaching in te zetten.

### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

#### Algemeen

- De algemene voorwaarden uit artikel 3 zijn van kracht.
- De algemene voorwaarden uit artikel 20 t/m 29 zijn van kracht.

#### Aanvullend

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- De jobcoach of interne werkbegeleider wordt ingezet vanaf het moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt).
- Aanvullend op bovenstaande is het ook mogelijk, wanneer van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een proefplaatsing.

### **D. Termijn**

Het inzetten van een jobcoach of interne begeleiding is niet gebonden aan een termijn. De vergoeding die de gemeente verstrekt is voor maximaal 3 jaar. Wel zijn er voorwaarden qua minimale duur van de arbeidsovereenkomst. Deze moeten minimaal 6 maanden zijn. Daarnaast moet de arbeidsovereenkomst voor minimaal 12 uur per week aangegaan worden.

### **E. Kostprijs**

#### Jobcoaching

- Het uurtarief is gelijk aan het tarief dat het UWV hanteert.
- De jaarlijkse indexering die het UWV hanteert wordt toegepast.

#### Interne werkbegeleiding

- Er wordt gebruik gemaakt van het trainingsaanbod van Fryslan Werkt.

## **Artikel 7. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie**

### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

### **A. Doel**

Het door een onderzoek op het werk bepalen wat de arbeidsproductiviteit is en indien deze lager is dan het gangbare bepalen hoeveel loon de werkgever moet betalen en aanvullend hierop het recht bepalen op de tegemoetkoming in de loonkosten die de werkgever kan krijgen.

### **B. Doelgroep**

De persoon waarvan ingeschat wordt dan de loonwaarde lager ligt dan het wettelijk minimumloon.

### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

#### Algemeen

- Er wordt gebruik gemaakt van de landelijk vastgestelde Dariuz methode om de loonwaarde te meten.

- De loonwaardemeting wordt uitgevoerd door een loonwaarde expert van het UWV. Aanvragen kan op [Aanvragen indicatie of advies \(Participatiewet\) | UWV | Zakelijk](#)

#### Aanvullend

- Als het de kansen op uitstroom naar werk vergroot is de inzet van een proefplaats (art. 13) geoorloofd, zodat tijdens deze periode de loonwaarde kan worden vastgesteld.

#### **D. Termijn**

- De loonwaardemeting vindt uiterlijk binnen 6 maanden plaats na starten op de werkplek.
- De aanvraag loonkostensubsidie, waarvoor het college een aanvraag loonwaarde doet, wordt binnen 8 week na de datum van ontvangst afgehandeld. Indien het niet lukt om binnen deze termijn de vraag af te handelen dan wordt de afhandelingstermijn opgeschort overeenkomstig artikel 4:14 van de Algemene wet bestuursrecht óf 4:15 in combinatie met artikel 4:5 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
- De beschikking tot loonkostensubsidie moet plaatsvinden binnen 5 weken nadat de loonwaarde is vastgesteld of is vastgesteld dat loonwaardemeting achterwege kan blijven.

#### **E. Kostprijs**

De kosten zijn te vinden in [factsheet-loonwaardebepaling.pdf \(uwv.nl\)](#).

### **Artikel 8. Leerwerkplek**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **A. Doel**

Een leerwerkplek heeft ten doel om beroepsgerichte werkervaring op te doen, basisvaardigheden te leren en te wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid.

#### **B. Doelgroep**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

Concreet gaat het om personen die op trede 3 en 4 van de Participatieladder staan.

#### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

##### Algemeen

- Moet bijdragen aan de ontwikkeling van de uitkeringsgerechtigde.
- Moet passen in het traject dat uitstroom naar werk tot doel heeft.
- De werkervaringsplek is met behoud van uitkering.
- De werkgever heeft ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering afgesloten voor de uren dat de uitkeringsgerechtigde aanwezig is. Als de werkgever geen een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering kan afsluiten, draagt het college zorg voor een verzekering.
- De werkgever dient in staat en bereid te zijn aan uitkeringsgerechtigden de noodzakelijke begeleiding te bieden.
- Leerwerkplekken zijn ontstaan uit het zogenaamde 'snuffel-principe' Dit betekent meedraaien en meekijken zonder productie te leveren.
- De leerwerkplek wordt zo veel mogelijk ingevuld vanuit de interesse van de uitkeringsgerechtigde.

##### Aanvullend

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- Het plaatsen van een persoon op een leerwerkplek mag de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord beïnvloeden.
- Het plaatsen van een persoon op een leerwerkplek mag geen verdringing met zich meebrengen. Van verdringing is sprake op het moment dat de concurrentie om een baan op een oneerlijke manier plaatsvindt en leidt tot baanverlies van de een ten gunste van de ander.
- Het moet gaan om additionele werkzaamheden. Dit houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een al bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten.
- Een leerwerkplek mag gecombineerd worden met de inzet van andere voorzieningen.
- In bijzondere situaties is het toegestaan om nogmaals aan dezelfde persoon een werkervaringsplek aan te bieden bij een andere werkgever.
- De werkgever is verplicht om een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten voor de persoon.
- In de schriftelijke overeenkomst wordt ook de wijze waarop de aansprakelijkheidsverzekering is geregeld vastgelegd.

#### **D. Termijn**

- Naarmate een bijstandsgerechtigde langer een werkervaringsplaats bezet is de kans groter dat er geen sprake meer is van additionele werkzaamheden en hierdoor het risico op verdringing groter wordt. De werkervaringsplaats kent daarom een beperkte periode. De maximaal duur is 6 maanden. Dit voor maximaal 40 uur per week.
- Indien passend kan er bij een nieuwe werkgever wederom voor een periode van maximaal 6 maanden een Leerwerkplek ingezet worden.

#### **E. Kostprijs**

- De werkgevers die leerwerkplekken ter beschikking stellen ontvangen een vergoeding voor de begeleiding van de uitkeringsgerechtigde. De hoogte van de vergoeding bedraagt:
  - € 100,- per maand voor een leerwerkplek van vijftien uur per week of meer;
  - € 50,- per maand bij een leerwerkplek van minder dan vijftien uur per week.
  - Voorwaarde hiervoor is dat het totale traject (leerwerkplek plus aanvullende activiteiten) 30 uur per week beslaat.
- Er wordt nooit een vergoeding aan de uitkeringsgerechtigde verstrekt. De uitkeringsgerechtigde werkt met behoud van uitkering bij een non-profit organisatie of in het vrije bedrijf.

### **Artikel 9. Werkstage**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **A. Doel**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **B. Doelgroep**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- De werkgever is verplicht om een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten voor de persoon.

#### **D. Termijn**

De maximale duur van de werkstage is 6 maanden. Er is als de specifieke situatie er om vraagt een mogelijkheid tot verlenging voor de duur van 3 maand.

#### **E. Kostprijs**

Er zijn voor de gemeente geen kosten verbonden aan het plaatsen van een persoon op een werkstage.

### **Artikel 10. Sociale activering**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **A. Doel**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- Het moet gaan om algemeen geaccepteerde arbeid.

#### **B. Doelgroep**

- Personen waarbij deelname aan de arbeidsmarkt binnen één jaar niet haalbaar wordt geacht.
- Personen die op maximaal trede 4 van de Participatieladder staan.

#### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

##### Algemeen

- Sociale activering kan alleen ingezet worden voor personen op trede 4 of lager van de Participatieladder.

##### Specifiek

Onder activiteiten in het kader van sociale activering wordt het volgende verstaan:

- a. Het bevorderen van het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten; of
- b. Het deelnemen aan activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling; of
- c. Het deelnemen aan activiteiten gericht op het voorkomen van sociaal isolement.

##### Aanvullend

- De werkgever is verplicht om een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten voor de persoon.

#### **D. Termijn**

- De maximale termijn voor sociale activering is 12 maanden.
- Indien de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon dit vragen kan bovenstaande termijn met maximaal 12 maanden verlengd worden.

#### **E. Kostprijs**

Er zijn voor de gemeente geen kosten verbonden aan het plaatsen van een persoon op een leerwerkplek.

### **Artikel 11. Detacheringsbaan**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **A. Doel**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- Na de detacheringsbaan stroomt de uitkeringsgerechtigde uit naar duurzaam regulier werk voor een periode van tenminste 6 maanden.

#### **B. Doelgroep**

- Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt die ingedeeld zijn in trede 5 of 6 van de Participatieladder.
- Nuggers en Anw-ers tot zover zij behoren tot de prioritaire doelgroepen.

#### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

##### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- Het dienstverband bestaat uit een zodanig aantal contracturen dat de uitkeringsgerechtigde uitkeringsonafhankelijk wordt. Alleen in uitzonderingsgevallen kan nog aanvullende bijstand worden verleend.
- Detachering wordt alleen ingezet als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed.
- Detachering wordt alleen ingezet als hierdoor geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Van verdringing is sprake op het moment dat de concurrentie om een baan op een oneerlijke manier plaatsvindt en leidt tot baanverlies van de een ten gunste van de ander.
- Detachering kan zowel in de publieke als de private sector ingezet worden.
- De uitkeringsgerechtigde ontvangt van het re-integratiebedrijf een salaris volgens het wettelijk minimumloon of de geldende cao.

##### Aanvullend

- De uitkeringsgerechtigde mag uitsluitend met toestemming van de gemeente naast de detachering een scholingstraject volgen voor zover dit geen belemmering vormt voor de maximale termijn die aan een dienstverband is gesteld en voor zover het een bijdrage levert aan het resultaat (uitstroom naar regulier, ongesubsidieerd werk). De eventuele scholing wordt door de gemeente betaald.
- De detacheerder of werkgever is verplicht om een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten voor de persoon.

#### **D. Termijn**

Voor de maximale duur van de detachering hanteren we de actuele regelgeving die is vastgelegd in de Wet Werk en Zekerheid en op termijn de wet Meer zekerheid flexwerkers.

#### **E. Kostprijs**

Er zijn voor de gemeente geen kosten verbonden aan het plaatsen van een persoon op een leerwerkplek.

### **Artikel 12. Participatievoorziening Beschut werk**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **A. Doel**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **B. Doelgroep**

- Het UWV heeft een positief advies beschut werk afgegeven voor de persoon en het college heeft op basis hiervan vastgesteld dat de persoon behoort tot de doelgroep beschut werk.



- De persoon heeft arbeidsvermogen, maar kan (nog) niet in een reguliere baan werken. Ook niet met extra begeleiding en ondersteuning.
- De persoon heeft uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
- De persoon heeft door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt. Dit ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV.

### C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)

#### Algemeen

- Er is een na een verzoek van de persoon zelf of het college door het UWV vastgesteld dat de persoon tot de doelgroep 'Beschut werk' behoort.
- Beschut werk is bedoeld voor mensen, ongeacht het opleidingsniveau, die met (structurele) ondersteuning of aanpassing van de werkplek wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten.
- Beschut werk heeft altijd de vorm van een dienstbetrekking.
- Op een beschut werk dienstbetrekking is het arbeids- of ambtenarenrecht van toepassing.
- De hoogte van de loonwaarde is geen criterium om te bepalen of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort.
- Om de werkzaamheden mogelijk te maken zorgt het college waar nodig voor:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken (jobcarving);
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

#### Aanvullend

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- Het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald.
- Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen.
- Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.
- De werkgever is verplicht om een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten voor de persoon.

### D. Termijn

- Aan de indicatie beschut werk zit geen geldigheidstermijn.
- Als de situatie verandert of verbetert is het wel mogelijk een herindicatie aan te vragen. Op basis daarvan kan de indicatie worden beëindigd.

### E. Kostprijs

Iemand die beschut werk doet, is in dienst van de gemeente, een sociaal ontwikkelbedrijf of een andere werkgever. Deze persoon ontvangt hiervoor salaris ten minste ten hoogte van het wettelijk minimumloon. De werkgever komt vaak in aanmerking voor loonkostensubsidie van de gemeente. Gemeenten ontvangen van het rijk per gerealiseerde beschutte werkplek een begeleidingsbudget.

Meer informatie in: [| Kennisdocument beschut werk veel gestelde vragen en antwoorden | maart 2018 \(vng.nl\)](#)

## Artikel 13. Proefplaats

### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend.

#### **A. Doel**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- De persoon gaat werken met behoud van uitkering. Dit om te beoordelen of er een goede match valt te maken tussen kandidaat, het werk en de werkgever met als doel duurzame uitstroom naar regulier werk.
- De periode van de proefplaats inzetten met als doel voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie te komen tot een reële vaststelling van de loonwaarde.

#### **B. Doelgroep**

- In aanmerking komt de kandidaat als bedoeld in de Participatiewet artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 1, 2, 3, 5 of 6;
- De persoon die een uitkering heeft op grond van de Algemene Nabestaanden Wet (ANW) heeft;
- De proefplaats kan ook ingezet worden voor de doelgroep loonkostensubsidie.

### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

#### Algemeen

Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:

- a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
- b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
- c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloofd door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
- e. de werkgever verklaart schriftelijk de intentie te hebben dat hij de persoon bij gebleken geschiktheid in dienst neemt. Dit direct aansluitend op de proefplaatsing voor minimaal zes maanden en zonder proeftijd.

#### Aanvullend

- Een proefplaatsing kan na indiensttreding niet gevolgd worden door forfaitaire loonkostensubsidie. Wel kan na vaststelling loonwaarde loonkostensubsidie worden ingezet.
- Gedurende de proefplaatsing krijgt de kandidaat toestemming te werken met behoud van uitkering.
- De werkgever krijgt geen vergoeding voor additionele werkgeverslasten.
- Wanneer de werkgever gedurende de proefplaatsing geen onkostenvergoeding verstrekt kan aan de kandidaat een onkostenvergoeding worden verstrekt.
- In een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever, kandidaat en gemeente wordt tenminste het doel van de proefplaatsing vastgelegd, namelijk dat na deze periode een arbeidscontract met een minimumperiode van minimaal 6 maand wordt aangeboden. Ook wordt vastgelegd wie de begeleider van de kandidaat is.
- Verlenging van de proefplaats is mogelijk als de kandidaat buiten zijn/haar schuld weinig of niet aanwezig kon zijn door bijv. ziekte of verrichten mantelzorg.
- De werkgever is verplicht om een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten voor de persoon.

### **D. Termijn**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- De duur van de proefplaatsing wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de kandidaat en zolang als nodig is voor de werkgever en het college om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de kandidaat.

### **E. Kostprijs**

Er zijn voor de gemeente geen kosten verbonden aan het plaatsen van een persoon op een proefplaats.

## **Artikel 14. Participatieplaats**

### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **A. Doel**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- Het doel voor de persoon is maatschappelijk participatie als eerste opstap naar werk. De te verrichten werkzaamheden staan niet centraal, maar het leren werken of wennen aan werken.

#### **B. Doelgroep**

- Personen met een bijstandsuitkering van 27 jaar of ouder die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.
- Personen die nu niet kunnen werken, maar in de toekomst wellicht wel. Het is gericht op arbeidsinschakeling, maar op de langere termijn (afstand minstens 2 jaar).
- Personen die op de Participatieladder op trede 1 of 2 staan.

### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

#### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- Er is werk voor tussen de 16 en 36 uur per week.
- De werkzaamheden zijn additioneel, er mag geen verdringing plaatsvinden.

#### Aanvullend

- Na elke zes maand wordt de ontwikkeling gemonitord.
- Aan de deelnemer op de participatieplaats wordt een premie verstrekt van € 100 per zes maanden, wanneer deze voldoende inzet heeft getoond.
- De werkgever is verplicht om een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten voor de persoon.

### **D. Termijn**

- De duur van de participatieplaats is maximaal twee jaar.
- In uitzonderingsgevallen kan iemand na die twee jaar nog twee keer één jaar een participatieplaats vervullen bij twee andere organisaties.

#### **E. Kostprijs**

De re-integratieverordening is leidend.

### **Hoofdstuk 3A. Premies**

#### **Artikel 15. Uitstroompremie**

##### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

##### **A. Doel**

De persoon belonen voor het aanvaarden van werk en een eventuele armoedeval voorkomen of verzachten.

##### **B. Doelgroep**

- Personen vanaf 27 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd die tenminste twaalf maanden een uitkering hebben in het kader van de Participatiewet.
- Personen tot 27 jaar, specifiek kwetsbare jongeren. Voor deze groep is de vrijlating van premies wettelijk geregeld. Dit is voor jongeren die niet als kwetsbaar zijn aangemerkt niet het geval. Om die reden en de eventuele gevolgen voor bijv. Toeslagen hebben de niet kwetsbare jongeren tot 27 jaar geen recht op uitstroompremie.

##### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

###### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- Het netto inkomen die de persoon verdient is minimaal gelijk aan de uitkering waar de persoon recht op heeft.
- De uitstroompremie wordt alleen verstrekt bij volledige uitstroom uit de uitkering. In geval van gedeeltelijke uitstroom is er sprake van andere financiële voordelen zoals vrijlatingen.
- Er is ook recht op een uitstroompremie bij volledige uitstroom en LKS wordt verstrekt.
- We beschouwen een jongere als kwetsbaar als:
  - ze doorlopend ondersteuning nodig hebben bij de overgang naar volwassenheid;
  - ze problemen hebben op verschillende leefgebieden;
  - ze te maken krijgen met wetgeving en beroepspraktijken die niet goed aansluiten bij hun behoeften;
  - ze niet in staat zijn om uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs te volgen en een startkwalificatie te behalen.

###### Aanvullend

- De 1<sup>e</sup> premie kan in de 7<sup>e</sup> maand waarin wordt gewerkt worden aangevraagd.
- De 2<sup>e</sup> premie kan vanaf de 13<sup>e</sup> maand waarin wordt gewerkt worden aangevraagd.
- De aanvraag moet binnen 18 maanden na indiensttreding worden gedaan.
- De persoon is zelf verantwoordelijk voor het aanvragen. De 1<sup>e</sup> premie mag ook ambtshalve worden verstrekt.

##### **D. Termijn**

De re-integratieverordening is leidend.

##### **E. Kostprijs**

Maximaal twee keer een premie van € 600. Hiermee zijn de maximale kosten € 1200.

#### **Artikel 16. Trajectpremie**

##### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

##### **A. Doel**

De persoon belonen voor het succesvol afronden van een re-integratie of zorgtraject.

##### **B. Doelgroep**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

De persoon heeft tenminste twaalf maanden een uitkering in het kader van de Participatiewet.

### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

#### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- De premie kan worden verstrekt na succesvol afronding van een re-integratietraject of zorgtraject.

#### Aanvullend

- De premie wordt na het succesvol afronden van het re-integratie of zorgtraject uitgekeerd.
- Het traject heeft bijgedragen aan het vergroten van de kansen of werk of andere vormen van participatie.
- De trajectpremie is van toepassing op Sociale activering (art. 10) en de Participatieplaats (art. 14) omdat deze geen (voor)traject zijn richting werk. De trajectpremie is dus niet van toepassing op Leerwerkplekken, Werkstages, Detacheringsbanen, Beschut Werk en Proefplaatsen.

### **D. Termijn**

Er is geen minimale termijn waaraan het succesvol afgeronde traject moet voldoen om in aanmerking te komen voor de Trajectpremie.

### **E. Kostprijs**

De re-integratieverordening is leidend.

## **Artikel 17. Participatiepremie**

### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend.

### **A. Doel**

De persoon belonen voor het werken in een Participatiebaan (art. 14 Participatieplaats) en het hiermee vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling.

### **B. Doelgroep**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- De persoon heeft tenminste twaalf maanden een uitkering in het kader van de Participatiewet.

### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

#### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend.

#### Aanvullend

De re-integratieverordening is leidend.

### **D. Termijn**

- De duur van de participatieplaats is maximaal twee jaar.
- In uitzonderingsgevallen kan iemand na die twee jaar nog twee keer één jaar een participatieplaats vervullen bij twee andere organisaties.

### **E. Kostprijs**

De re-integratieverordening is leidend.

## **Artikel 18. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers**

### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend.

### **A. Doel**

- De werkgever stimuleren tot het aangaan van een dienstverband met een uitkeringsgerechtigde.
- Het einddoel is dat de uitkeringsgerechtigde via betaalde werkervaring in een dienstbetrekking een duurzame reguliere baan bemachtigt.

### **B. Doelgroep**

- De doelgroep voor deze subsidie zijn de personen:
  - a. waarvan het college van mening is dat het om een kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer gaat; en
  - b. waarvan nog niet is vastgesteld dat de persoon valt onder de doelgroep LKS.
- Personen die een Participatiewet uitkering hebben.

- Voor personen die door een medische beperking alleen maar in deeltijd kunnen werken maar daarbij per uur wel volledig productief zijn kan geen loonkostensubsidie worden ingezet.
- Voor jongeren tot 27 jaar moet eerst onderzoek plaatsvinden of er voorliggende voorzieningen zijn. Te denken valt aan scholing of bemiddeling naar regulier werk.

### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

#### Algemeen

- De persoon heeft minimaal twaalf maand een uitkering in het kader van de Participatiewet.
- LKS wordt alleen ingezet t.b.v. arbeidsinschakeling. Voor andersoortige trajecten gericht op participatie zijn andere instrumenten beschikbaar.
- De inschatting is dat de persoon niet in staat is om even productief te zijn als een reguliere werknemer in een soortgelijke functie.
- Voor de persoon is via het UWV nog niet formeel de loonwaarde vastgesteld (art. 7).
- De concurrentieverhoudingen worden niet onverantwoord beïnvloed en er vindt geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats.
- De uitkeringsgerechtigde wordt voor een dusdanig aantal uren in dienst genomen dat zijn netto salaris meer bedraagt dan de voor hem geldende uitkeringsnorm.
- De loonkostensubsidie wordt uiterlijk binnen één maand na indiensttreding aangevraagd.

#### Aanvullend

De re-integratieverordening is leidend.

### **D. Termijn**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- De loonkostensubsidie stopt zodra de loonwaarde is vastgesteld door het UWV en de loonkostensubsidie die door het Rijk wordt vergoed toegepast kan worden.

### **E. Kostprijs**

De re-integratieverordening is leidend.

## **Artikel 19. Verstrekking premies**

### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

## **Hoofdstuk 3B. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief**

### **Paragraaf 3B.1 Administratief proces loonkostensubsidie**

## **Artikel 20. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

#### Toelichting artikel

### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

#### Algemeen

- De aanvraag kan zowel schriftelijk als digitaal ingediend worden.

#### Aanvullend

- In de situatie dat er een aanvraag wordt gedaan voor een persoon die nog niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort stelt het college de loonwaarde vast en op basis hiervan de hoogte van de loonkostensubsidie. Hiervoor wordt het UWV verzocht een loonwaardemeting uit te voeren.
- Het UWV stemt de zienswijze op de gemeten loonwaarde af met de werkgever en werknemer en rapporteert vervolgens aan de gemeente.
- In tussenliggende tijd kan zonder vaststelling loonwaarde de persoon wel bij de werkgever werken en kan zogeheten forfaitaire loonkostensubsidie worden verstrekt tot een maximum van 50 %. Dit kan maximaal voor een periode van 6 maanden.
- De loonwaardemeting kan achterwege blijven als de werkgever akkoord gaat met een forfaitaire loonwaarde van 50%.
- Voorwaarden voor het inplannen van de loonwaardemeting zijn:
  - a. De medewerker is voldoende ingewerkt. Dit kan bijv. via een proefplaatsing of forfaitaire periode;
  - b. Er is voldoende tijd om de administratieve stappen af te ronden voor de beoogde ingangsdatum van de loonkostensubsidie.

- De Praktijkroute is een mogelijkheid om zonder beoordeling door het UWV vast te stellen of personen een verlaagde loonwaarde hebben. De loonwaarde wordt vastgesteld op de werkplek door het inzetten van een Proefplaats (art. 13). Indien wordt vastgesteld dat de persoon daadwerkelijk een verlaagde loonwaarde heeft
  - a. wordt dit in de werkapplicatie vastgelegd door de casemanager werk en een beschikking LKS afgegeven;
  - b. wordt op basis van deze registratie via gegevensuitwisseling met het Inlichtingenbureau (Digitaal Klant Dossier) de persoon opgenomen in het Doelgroepenregister; en
  - c. telt een plaatsing mee voor de realisatie Banenafpraak.

## **Paragraaf 3B.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

### **Algemeen – Artikel 21 t/m 29**

#### **A. Doel**

Onder persoonlijke ondersteuning vallen jobcoaching en interne werkbegeleiding. Beide hebben tot doel dat een kandidaat wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Interne werkbegeleiding is gericht op begeleiding op de werkvloer door een collega die getraind is in het begeleiden van de werknemers met een arbeidsbeperking. Deze vorm wordt ingezet als er vooral behoefte is aan constante begeleiding op de werkplek en minder aan ondersteuning op de andere leefgebieden.

#### **B. Doelgroep**

Jobcoaching en interne werkbegeleiding kan worden ingezet op de volgende twee doelgroepen:

- a. Kandidaten die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid 1, sub e Participatiewet.
- b. Kandidaten die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren maar voor wie het, als gevolg van hun psychische, sociale, medische of functionele beperking, wel noodzakelijk is om jobcoaching in te zetten.

#### **C. Voorwaarden toekenning algemeen**

Persoonlijke ondersteuning kan op één van onderstaande manieren plaatsvinden:

- a. Door een gemeentelijke jobcoach (in natura)
- b. Door een interne jobcoach van de werkgever waar de werknemer in dienst treedt (subsidie)
- c. Door een externe jobcoach die dit uitvoert in opdracht van de gemeente (inkoop)
- d. Door een interne werkbegeleider van de werkgever waar de werknemer in dienst treedt (subsidie)

Het college hanteert onderstaande volgorde qua voorkeur bij het vergoeden van jobcoaching:

1. Inkoop
2. Subsidie
3. In natura

### **Artikel 21. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

### **Artikel 22. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

#### **Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

##### Algemeen

Het college wint een deskundig oordeel in op het moment de beoordeling zodanig complex is dat de casemanager niet in staat mag worden geacht om zelfstandig het oordeel te vormen.

### **Artikel 23. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

## **Paragraaf 3B.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

### **Artikel 24. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

### **Artikel 25. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

#### **Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

##### Aanvullend

- Doelstelling is vooraf inschatten dat persoonlijke ondersteuning bij werk noodzakelijk is en de aanvraag dus uiterlijk binnen 8 week na ingangsdatum werk te hebben ontvangen. Mocht dit in de praktijk niet haalbaar zijn en kan gemotiveerd afgeweken worden van deze termijn.
- De inzet van persoonlijke ondersteuning bij werk is bedoeld voor werk gerelateerde vraagstukken. Als de vraagstukken op een andere vlak liggen wordt onderzocht of individuele begeleiding vanuit Wmo meer passend is.

### **Artikel 26. Jobcoaching**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

#### **Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

##### Aanvullend

- Het college ziet af van onderzoek bij beëindiging van de jobcoaching als zowel de werkgever als de werknemer instemmen met de beëindiging.

### **Artikel 27. Jobcoaching in natura**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

### **Artikel 28. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

#### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

#### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

##### Algemeen

- Het maximum tarief dat gehanteerd wordt is gelijk aan het tarief dat het UWV hanteert. Dit tarief wordt jaarlijks geïndexeerd.
- Op de subsidieverstreking zijn de voorwaarden uit de Algemene Subsidie Verordening Ooststellingwerf van kracht.
- De interne jobcoach rapporteert:
  - a. Minimaal ieder kwartaal zorgt de interne jobcoach voor een schriftelijke terugkoppeling, inclusief een urenverantwoording, aan het college.
  - b. Na de subsidieperiode dient de interne jobcoach een eindverantwoording in, inclusief een totale urenverantwoording, aan het college.
  - c. Bij jobcoaching tijdens een proefplaatsing dient aan het einde van de proefplaatsing een schriftelijke rapportage ingediend te worden.

##### Aanvullend

- Het coaching plan moet aan de volgende eisen voldoen:
  - a. Doel
  - b. In te zetten instrumenten
  - c. Termijn inzet instrumenten
  - d. Kosten
- In het geval de vaste jobcoach tijdelijk of structureel niet meer beschikbaar is zorgt de werkgever of de jobcoachorganisatie dat binnen uiterlijk één maand een vervangende jobcoach beschikbaar is.
- Het coaching plan vormt de leidraad voor evaluatiegesprekken. Deze gesprekken vinden minimaal één keer per half jaar plaats tussen de jobcoach en de casemanager van de gemeente. Het heeft de voorkeur dat de werknemer hierbij ook aanwezig is. Indien hier naar aanleiding van het evaluatiegesprek aanleiding toe is wordt het coaching plan geactualiseerd.
- Betaling en vaststelling subsidie

- a. De subsidie wordt als voorschot verleend en in één keer (100%) uitbetaald.
- b. Bij jobcoaching tijdens een proefplaatsing wordt achteraf in één keer betaald.
- c. Na de subsidieperiode dient de aanvrager een verzoek tot definitieve subsidievaststelling in. Op basis van een eindverantwoording kan bij de vaststelling eventueel teveel verstrekt voorschot worden teruggevorderd.

#### D. Termijn

1. In eerste instantie wordt de jobcoaching ingezet voor de duur van maximaal één jaar of voor de duur van het arbeidscontract wanneer de looptijd van het contract korter is dan een jaar.
2. De jobcoaching kan verlengd worden tot maximaal 3 jaar.
3. Jobcoaching kan na de maximale termijn van 3 jaar voortgezet worden, maar na 3 jaar zijn de kosten voor de werkgever.

#### E. Kostprijs

*Duur, intensiteit en hoogte subsidie interne jobcoaching*

1. De subsidie voor interne jobcoaching betreft een vast bedrag (zonder BTW).
2. Voor de intensiteit van interne jobcoaching geldt begeleidingsregime 1 (en maximale uren):

Begeleiding	1e jaar	2e jaar	3 <sup>e</sup> jaar
Uren	36 uur	18 uur	18 uur

3. De hoogte van de subsidie wordt geleidelijk afgebouwd per jaar volgens onderstaande bedragen:

Begeleiding	1e jaar	2e jaar	3 <sup>e</sup> jaar
Subsidiebedrag	€ 3.300	€ 1.600	€ 1.600

4. Indien er sprake is van een arbeidscontract korter dan een jaar, wordt het bedrag naar rato uitbetaald.
5. De genoemde bedragen gelden in 2024 en worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd. Hierbij wordt uitgegaan van de jaarmutatatie 'consumentenprijsindex' van de maand september van het voorafgaande jaar.
6. Subsidie voor het organiseren van interne jobcoaching kan worden verleend met inachtneming van de voorwaarden in de artikelen 3, 21 t/m 23 en 25 t/m 27 van de re-integratieverordening gemeente Ooststellingwerf 2023.
7. De hoogte van de subsidie tijdens een proefplaatsing is een vast bedrag van € 300,- per maand. Er kan alleen jobcoaching ingezet worden tijdens een proefplaatsing wanneer de werkgever de intentie heeft uitgesproken om de werknemer direct aansluitend in dienst te nemen voor minimaal 26 weken. De in te zetten jobcoach moet gecertificeerd zijn conform vereisten in artikel 26 lid 1.

### Artikel 29. Interne werkbegeleiding

#### Algemeen

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

#### C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)

##### Algemeen

Er worden eisen gesteld aan de interne werkbegeleider. Deze voorwaarden die gesteld worden zijn:

- a. de begeleider moet een training hebben gevolgd om personen met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;
- b. ervaring hebben met het bieden van begeleiding en het geven van werkinstructies aan werknemers met beperkingen.
- c. ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
- d. aantoonbaar voor een aantal uren vrijgesteld om de begeleiding te kunnen bieden.

#### Paragraaf 3B.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

#### C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)

##### Algemeen

- Aanvraag voorziening:
  - a. Een aanvraag voor een werknemersvoorziening wordt schriftelijk gedaan bij de gemeente Ooststellingwerf;



- b. De gemeente of een daartoe gecontracteerde derde partij handelt de aanvraag af binnen de daarvoor gestelde termijn van 12 weken;
  - c. Indien nodig kan de gemeente of een daartoe gecontracteerde derde partij schriftelijk aanvullende informatie opvragen of een aanvrager uitnodigen voor een gesprek waarin aanvullende informatie kan worden gevraagd;
  - d. In aanvulling op het voorgaande lid kan in het geval van een meeneembare voorziening een aanvrager ook uitgenodigd worden door een arbeidsdeskundige of een door de gemeente aangewezen arts.
- **Besluit:**
    - a. Na besluit ontvangt kandidaat een toekennings- of afwijzingsbeschikking;
    - b. In geval van een meeneembare voorziening koopt de gemeente of een daartoe gemandateerde derde partij de voorziening in bij één van haar leveranciers. De leverancier bezorgt de voorziening kosteloos bij de kandidaat.

## **Artikel 30. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

### **A. Doel**

De drempel van vervoer(skosten) wegnemen bij deelname aan een traject die leidt tot het zetten van stappen op de Participatieladder en bij aanvaarding van (gesubsidieerd) werk. Hierbij valt te denken aan:

- a. Inzet en vergoeding taxikosten;
- b. Aanpassingen aan een auto; of
- c. Bruikleen van een aangepaste auto.

### **B. Doelgroep**

De persoon

- a. met een arbeidsbeperking; en
- b. die een baan vindt; en
- c. die door zijn beperking niet zelfstandig kan reizen en/of niet zelfstandig gebruik kan maken van het openbaar vervoer, kan bij de gemeente een vervoersvoorziening aanvragen.

### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

#### Algemeen

- De noodzaak moet door het college worden vastgesteld. Hierbij wordt op basis van maatwerk bepaald waar behoefte aan is en wordt een professional ingezet om een redelijkheidsoverweging te maken;
- De persoon is woonachtig in de gemeente Ooststellingwerf
- De persoon behoort tot de doelgroep Participatiewet
- De kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet;
- Er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste zes maanden en voor minimaal 12 uur per week.
- De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten.
- Alleen de meerkosten boven de kosten voor het gebruik van regulier openbaar vervoer worden vergoed.
- De kandidaat kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld vervoersvoorziening Wmo, UWV of via een zorgverzekeraar;

Basis principe is dat gebruik wordt gemaakt van het voorzieningenaanbod op grond van de Wmo. Is dit niet mogelijk dan worden reiskosten vergoed vanuit de bijzondere bijstand of via het verstrekken van een vervoerspas van de regionale vervoerder.

#### Aanvullend

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- Reiskosten kunnen ook worden vergoed tijdens een proefplaatsing;
- Een eventuele vervoersvergoeding van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te kennen vervoersvoorziening;

### **D. Termijn**

- De vervoersvoorziening wordt verstrekt gedurende de duur van het traject of de aanvaarde arbeid.
- Het verstrekken van een vervoersvoorziening stopt zodra de persoon niet meer behoort tot de doelgroep Participatiewet.

## E. Kostprijs

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

- De gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord; en
- de kosten van de vervoersvoorziening moeten proportioneel 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 meegewogen:
  - a. de kosten van de vervoersvoorziening. Alleen de meerkosten boven de kosten voor het gebruik van regulier openbaar vervoer worden vergoed;
  - b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
  - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de kandidaat gaat werken.

## Artikel 31. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Vanaf 1 januari 2024 kunnen mensen met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen terecht bij UWV voor speciale hulpmiddelen en werkvoorzieningen. Gemeenten blijven verantwoordelijk voor de bredere arbeidsondersteuning en bijvoorbeeld de inzet van een jobcoach. De Participatiewet is hiervoor aangepast. Actuele informatie is te vinden in artikel 10 lid H.

Aanvragen kan op de website van het UWV: [Voorzieningen voor werk | UWV | Particulieren](#)

## Artikel 32. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

### A. Doel

Het doel van het verstrekken van deze hulpmiddelen is om voor mensen met een arbeidsbeperking drempels weg te nemen bij het aan het werk komen of blijven.

### B. Doelgroep

Personen met een arbeidsbeperking.

### C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)

De re-integratieverordening is leidend. Aanvullend hierop:

#### Algemeen

- De noodzaak moet door het college worden vastgesteld. Hierbij wordt een professional ingezet om een redelijkheidsoverweging te maken;
- De persoon is woonachtig in de gemeente Ooststellingwerf;
- De persoon behoort tot de doelgroep Participatiewet;
- De kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet; en
- er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week.

#### Aanvullend

- Het toekennen van een meeneembare voorziening gedurende een proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt van minimaal 6 maanden.
- Een meeneembare voorziening is een voorziening die kan worden meegenomen, met andere woorden de voorziening is niet aan de specifieke werkplek gebonden. We noemen dit ook wel dat de voorziening niet aard- en nagelvast is.
- De werkgever heeft de plicht om zijn werknemers van deugdelijk materiaal te voorzien. Alleen als het niet redelijk mag worden geacht dat de werkgever dit vergoed kan het nodig en redelijk zijn om de kosten als gemeente te dragen. Een voorbeeld hiervan is het verstrekken van veiligheidsschoenen. Dit is de verantwoordelijkheid van de werkgever. Mochten er echter aangepaste orthopedische werkschoenen nodig zijn dan kan de gemeente deze verstrekken.
- In de Participatiewet wordt niet nader beschreven wat meeneembare voorzieningen zijn. Te denken valt aan de volgende type voorzieningen:
  - Orthopedisch schoeisel;
  - Orthesen t.b.v. extremiteiten;
  - Audiovisuele hulpmiddelen<sup>1</sup>;
  - Hulpmiddelen voor alarmeren/signaleren;
  - Hulpmiddelen bij het lezen (bijv. brailleleesregel, software);
  - Hulpmiddelen bij het schrijven;

- Hulpmiddelen voor telecommunicatie;
- Handgereedschap;
- Meetinstrumenten;
- Sta krukken;
- ADL2-hulpmiddelen (met name voor ernstige gewrichts- en neurologische aandoeningen).

Bovenstaande lijst met meeneembare voorzieningen is niet limitatief.

#### **D. Termijn**

De meeneembare voorziening wordt 'om niet' verstrekt en blijft dus in bezit van de persoon waaraan de voorziening is verstrekt.

#### **E. Kostprijs**

De gemeente biedt de meest adequate en kwalitatief verantwoorde oplossing. Hierbij gaat de geschiktheid boven de prijs. Is er keuze uit verschillende geschikte voorzieningen dan wordt de goedkoopste voorziening aangeschaft.

### **Artikel 33. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

#### **A. Doel**

Het doel van het verstrekken van werkplekaanpassingen is om voor mensen met een arbeidsbeperking drempels weg te nemen bij het aan het werk komen of blijven. Voorbeelden hiervan zijn:

- a. Aanpassing van een machine, deurpost of werkblad;
- b. Een aangepast toilet;
- c. Een traplift in het bedrijf.

#### **B. Doelgroep**

Personen met een arbeidsbeperking.

#### **C. Voorwaarden (algemeen en aanvullend)**

##### Algemeen

- De noodzaak moet door het college worden vastgesteld. Hierbij wordt een professional ingezet om een redelijkheidsoverweging te maken.;
- De persoon is woonachtig in de gemeente Ooststellingwerf;
- De persoon behoort tot de doelgroep Participatiewet;
- De kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet; en
- er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week.

##### Aanvullend

- 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 van tenminste 6 maanden.
- Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing.
- Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden ook niet vergoed. Hiervan is sprake indien van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet.
- De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Als bindende richtlijn geldt dat de kosten voor een werkplekaanpassing maximaal 50 procent mogen bedragen van de toegekende loonkostensubsidie (per jaar).

#### **D. Termijn**

- De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. De bruikleen loopt af op het moment dat de werknemer niet langer in dienst is.
- In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken. Hiermee is de termijn van verstrekking niet eindig.

#### **E. Kostprijs**

- De gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord; en
- de kosten van de werkplekaanpassing 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:

- a. de kosten van de werkplekaanpassing. Deze zijn gemaximeerd op 50% van de toegekende loonkostensubsidie op jaarbasis;
- b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
- c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de kandidaat gaat werken.

#### **Artikel 34. Innovatie**

##### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

#### **Artikel 35. Hardheidsclausule**

##### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **Artikel 36. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht**

##### **Algemeen**

De re-integratieverordening is leidend.

#### **Artikel 37. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze beleidsregels treden met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2023.
2. Deze beleidsregels worden aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Ooststellingwerf 2024.
3. Met de inwerkingtreding van deze beleidsregels vervallen de beleidsregels en richtlijnen genoemd:
  - a) Richtlijn Premies en Vrijlatingen 2015
  - b) Beleidsregels Instrumenten P-wet 17-10-2015
  - c) Advies B&W Harmonisering instrumenten P-wet 2016
  - d) Beleidsnotitie en marktwerkingsplan werkgeversdienstverlening O + W 2015-2018
  - e) Verfijning beleidsnota Re-integratie en Participatie Oost en West 2015-2018
  - f) Beleidsnota Re-integratie en Participatie Oost en West 2015-2018
  - g) Richtlijn Leerwerkplekken, Detacheringen en Loonkostensubsidies 2004/2006/2008
  - h) Richtlijn Beleidsnotitie Anw Nug 2005
  - i) Beleidsregel Proefplaatsing Participatiewet 2016
  - j) Beleidsregel Werknemersvoorzieningen Participatiewet 2016
  - k) Beleidsregel Jobcoach Participatiewet 2016
  - l) Beleidswijzer Handboek Grip op Participatiewet

*Aldus vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders van 7 oktober 2024.*

*Gemeentesecretaris,*

*Dhr. W. Mutter*

*Burgemeester,*

*Dhr. J. Werkman*