

Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Haaksbergen 2024

Het college van burgemeester en wethouders van Haaksbergen;

Wettelijke basis:

gelet op

- artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;
- de Participatiewet;
- de Re-integratieverordening Haaksbergen;

Burgemeester en wethouders van Haaksbergen

Besluiten:

Vast te stellen de Beleidsregels re-integratie Participatiewet Gemeente Haaksbergen 2024

Hoofdstuk 1 Begripsomschrijvingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Alle begrippen die in deze Beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (wet) en de Algemene wet bestuursrecht (Awb)

In dit besluit wordt verstaan onder:

- Anw-er: een persoon met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet die als werkloze werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV;
- Beschutte baan: een dienstbetrekking overeenkomstig de participatievoorziening beschut werk volgens artikel 10b Participatiewet.
- Dienstbetrekking: arbeidsrelatie die is gebaseerd op een overeenkomst tussen een werkgever en werknemer.
- Doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in, artikel 7, eerste lid, onderdeel a Participatiewet of personen zoals beschreven in artikel 10d, lid 2 Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid dan wel daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, dan wel het minimum-uurloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
- Geïndiceerde: een inwoner van de Gemeente Haaksbergen die met een indicatiebeschikking van het UWV alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kan participeren in arbeid;
- Geïndiceerde jongere: een inwoner van de Gemeente Haaksbergen die ten tijde van de indicatiebeschikking nog geen 27 jaar is.
- Inkomstenvrijlating: de inkomstenvrijlating als bedoeld in, artikel 31, lid 2, aanhef en onder n Participatiewet, artikel 8, lid 2 IOAW en artikel 8, lid 3 IOAZ;
 - Inkomstenvrijlating alleenstaande ouders: de inkomstenvrijlating als bedoeld in de artikelen 31, lid 2, aanhef en onder r Participatiewet, artikel 8, lid 5 IOAW en artikel 8, lid 9 IOAZ;
 - Inkomstenvrijlating structureel medisch uren beperkt: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, aanhef en onder y Participatiewet;
 - Inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, aanhef en onder z Participatiewet;
- Interne werkbegeleiding: de door een collega dagelijks begeleid op de werkvloer omdat de werknemer zijn werkzaamheden anders niet kan uitvoeren. Dit is meer dan de gebruikelijke begeleiding op de werkplek;
- Jobcoaching: Wanneer een erkende deskundige stapsgewijze ondersteuning geeft aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- Loonwaarde bepaling: inzicht krijgen in de competenties en het functioneren van een werknemer;
- Niet-uitkeringsgerechtigde (Nugger): persoon als bedoeld in, artikel 6, eerste lid onder a Participatiewet;
- Praktijkonderwijs: het onderwijs, bedoeld in artikel 10f, lid 1, van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- Re-integratie voorzieningen: voorzieningen gericht op regulier werk als bedoeld in de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Haaksbergen 2023;

- n. Statushouders: personen die op grond van de Wet inburgering (NWI) een vergunning tot verblijf hebben ontvangen en op basis daarvan een door het college aangeboden inburgeringstraject moeten volgen;
- o. Uitkeringsgerechtigde: een inwoner van de Gemeente Haaksbergen die een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ;
- p. Uitvoeringsorganisatie: de privaatrechtelijke rechtspersoon die door het college is aangewezen voor de uitvoering van het werkgeverschap voor de beschutte banen;
- q. Verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, aanhef en onder a van de Participatiewet;
- r. Verordening: de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Haaksbergen 2023;
- s. Voortgezet speciaal onderwijs: het onderwijs dat wordt gegeven op een school of instelling waaraan voortgezet speciaal onderwijs als bedoeld in de Wet op de expertisecentra wordt verzorgd;
- t. Wachtlijst: overzicht van de door het UWV geïndiceerde ingezetenen die, geen beschutte dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden;

Hoofdstuk 2 Beperkingen

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

- 1. Het college kan aan Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden re-integratie voorzieningen aanbieden om arbeidsinschakeling mogelijk te maken.
- 2. De re-integratie voorzieningen die kunnen worden aangeboden zijn bij voorkeur:
 - a. groepsgerichte activiteiten en begeleiding;
 - b. ondersteuning bij het vinden van een werkstage, proefplaatsing of regulier werk.
- 3. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen anders dan bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en kosten van de in te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.
- 4. De voorkeurs voorzieningen genoemd in lid 2, sub a en b van dit artikel zijn niet nodig bij schoolverlatende leerlingen afkomstig van het praktijk-, voortgezet speciaal- of entree onderwijs.
- 5. Een re-integratie voorziening moet worden aangevraagd bij het college. Voor het aanvragen dient de Anw-ers of niet-uitkeringsgerechtigde gebruik te maken van een door het college vastgesteld formulier.
- 6. Met de Anw-ers of niet uitkeringsgerechtigde die een re-integratievoorziening krijgt aangeboden wordt een trajectovereenkomst afgesloten waarin de rechten en verplichtingen over en weer zijn weergegeven.

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

- 1. Het college vraagt van de Anw-ers of niet-uitkeringsgerechtigde van 27 jaar en ouder een bijdrage in de kosten van de voorziening als dit een voorziening is als vermeld in artikel 2 lid 3 van deze Beleidsregels.
- 2. De eigen bijdrage van de Anw-ers of niet-uitkeringsgerechtigde van 27 jaar en ouder is een bedrag ter hoogte van een percentage van 10% van het netto jaarinkomen voor het gedeelte waarmee het inkomen de 120% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Hoofdstuk 3 Algemene voorzieningen

Artikel 4 Arbeidsbelasting onderzoek

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

Artikel 5 Loonkostensubsidie

- 1. Loonkostensubsidie aan werkgevers is mogelijk voor arbeidsplaatsen die worden ingevuld door personen waarvan is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Tot de doelgroep loonkostensubsidie worden gerekend:
 - a. Personen die op 1 januari 2015 in het bezit zijn van een indicatie WSW en die voor 1 januari 2015 op de wachtlijst WSW stonden.
 - b. Personen met een indicatie banenafpraak.

- c. Jongeren van 18 tot 27 jaar die naar het oordeel van het college niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
 - d. Personen met zorgproblematiek of andere beperkingen die naar het oordeel van het college niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
 - e. Personen die bemiddelbaar zijn naar werk maar die naar het oordeel van het college niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
 - f. Personen met een positief advies beschut werk van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen in de zin van art. 10b lid 2 of lid 3 Participatiewet, met inbegrip van personen die een uitkering van het UWV ontvangen, niet zijnde een Wajong-uitkering.
2. Het college bepaalt de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld.
 3. Wanneer de werkgever een cao-loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan komt dit verschil tussen het betaalde loon en het wettelijk minimumloon voor rekening van de werkgever
 4. De loonkostensubsidie gaat in vanaf ingangsdatum dienstverband.
 5. Lid 2 is niet van toepassing als het college ten behoeve van arbeidsplaatsen gebruik maakt van de mogelijkheid om in maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie volgens artikel 10d, vijfde lid van de wet toe te kennen.
 6. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon, inclusief de aanspraak op vakantietoeslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag.
 7. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.
 8. Indien loonkostensubsidie wordt aangevraagd, dient de werkgever gebruik te maken van een het daarvoor beschikbare aanvraagformulier. Dit moet zes maanden na ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst worden aangevraagd.
 9. Er moet sprake zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Er kan een uitzondering gemaakt worden voor het minimaal aantal uren van 12 mits er een intentie is tot opbouw c.q. uitbreiding.
 10. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de loonkostensubsidie betaald tot en met de laatste dag van loonbetaling.
 11. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de loonkostensubsidie door middel van een beschikking beëindigd.
 12. Het college stelt de loonkostensubsidie na afloop van het kalenderjaar of overeengekomen periode vast op basis van de door het college te bepalen en door de werkgever aan te leveren documenten.
 13. Het college kan voorschotten verstrekken na overlegging van een kopie van de eerste originele loonstrook.
 14. De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden.
 15. Bij verhuizing van de inwoner is de nieuwe woongemeente per datum van verhuizing verantwoordelijk voor de toekenning en uitbetaling van loonkostensubsidie.
 16. Het college kan onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie van de werkgever terug- en invorderen volgens artikel 4:57 Awb.

Artikel 6 Jobcoaching

1. Job coaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en minimaal 18 jaar oud is, tenzij diegene VSO/PRO-onderwijs heeft genoten. Er moet vast staan dat deze persoon zonder deze vorm van ondersteuning niet kan deelnemen aan het arbeidsproces.
2. Het college bepaalt de noodzaak van de toepassing van jobcoaching. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning zijn werkzaamheden niet redelijk kan verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als inwoner.
3. Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching moet ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Het moet gaan om systematische ondersteuning tijdens de van toepassing zijnde periode;
 - b. Er moet sprake zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de werkstage, proefplaatsing en een leer/werktraject. Er kan een uitzondering

- gemaakt worden voor het minimaal aantal uren van 12 mits er een intentie is tot opbouw c.q. uitbreiding.
- c. De ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.
 4. De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning wordt ieder half jaar herbeoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan de ondersteuning steeds met een halfjaar verlengd worden tot maximaal 2 jaar in totaal. Een verlenging van deze ondersteuning na 2 jaar kan uitsluitend plaatsvinden op aanvraag, tot maximaal totaal 3 jaar. Ook dan zal de noodzaak per half jaar beoordeeld worden. De mate van begeleiding wordt bepaald door de arbeidsdeskundige. Deze beoordeelt aldus de noodzaak, de duur en de omvang van de betreffende voorziening.
 5. Bij aanvang van de jobcoaching levert de jobcoach een trajectplan/coachingsplan aan. Hierbij hanteert de jobcoach een door het college opgesteld format. Hierin wordt opgenomen: (zie bijlage 1 format Coachingplan)
 - a. Een beschrijving van de inwoner;
 - b. De werkzaamheden binnen het bedrijf;
 - c. de omvang van de ingezette jobcoaching;
 - d. aandachtspunten/leerdoelen waaraan gewerkt gaat worden;
 - e. akkoordverklaring van de inwoner.
 6. Ten behoeve van deze herbeoordeling stelt de jobcoach eenmaal per maximaal 6 maanden een schriftelijke rapportage op met een evaluatie van de opgestelde aandachtspunten/leerdoelen. Daarnaast geeft hij een advies over het vervolg en de inzet van de jobcoaching. (zie bijlage 2 voor format voortgangsrapportage)
 7. Jobcoaching kan aangevraagd worden door het college of door de werkgever.
 8. Het college besluit, op advies en in overleg met de inwoner, werkgever en jobcoach wat de noodzakelijke ureninvestering is. Van het maximaal aantal uren kan worden afgeweken als toepassing daarvan onredelijk is voor inwoner.
 9. Voor het bepalen van de duur en intensiteit van de in te zetten jobcoaching wordt uitgegaan van de begeleidingsregimes licht, midden of intensief (zoals omschreven in artikel 2.4 van de Beleidsregels Protocol Interne Jobcoach UWV 2019, Staatscourant 2019, nr. 51100). Het totaalbedrag per regime is gemaximeerd per 1 januari 2024 en worden in lijn met de tarieven van het UWV jaarlijks geïndexeerd.
 10. Inwoner en werkgever ontvangen beiden een beschikking van het college met daarin de naam van de jobcoach, de duur en, zover de jobcoach niet in natura wordt ingezet, de maximaal te maken kosten.
 11. De jobcoach(organisatie) ontvangt een bevestiging van zijn/haar inzet.
 12. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen opgenomen in artikel 2.4.1 van de Beleidsregels Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019.13) De jobcoach wordt ingezet voor werk gerelateerde doelen. Als er geen werk is (of proefplaatsing/traject) of als de inwoner langdurig ziek is zonder kans op vlot herstel kan er geen job coaching worden ingezet. De coaching vindt zoveel mogelijk plaats op de werkplek van de inwoner. Als dat niet kan dan onderhoudt de jobcoach nauw contact met werkgever en inwoner. Na de herbeoordeling door de arbeidsdeskundige, in samenspraak met de jobcoach, klant en werkgever kan worden vastgesteld dat er geen behoefte meer is aan ondersteuning. Omdat er nog wel een mogelijkheid kan zijn op terugval door onvoorziene omstandigheden, kan de arbeidsdeskundige opnemen dat de inwoner nog incidenteel gebruik maakt van de jobcoach. Dit kan in de vorm van een 'strippenkaart' met nog vijf uren job coaching waar de inwoner in geval van calamiteit nog een beroep op kan doen. Zes maanden na toekenning van de zogenoemde strippenkaart vervallen deze uren.

Tarief jobcoaching begeleidingsregimes	Proefplaatsing max. 3 maanden	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar	Optioneel 5 ^{de} ½ jaar	Optioneel 6 ^{de} ½ jaar
Licht	€ 578,35	€ 1.561,53	€ 1.561,53	€ 809,69	€ 809,69	€ 809,69	€ 809,69
Midden	€ 694,01	€ 2.660,39	€ 2.660,39	€ 1.330,20	€ 1.330,20	€ 809,69	€ 809,69
Intensief	€ 925,35	€ 3.932,75	€ 3.932,75	€ 1.966,38	€ 1.966,38	€ 1.561,53	€ 1.561,53

Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.

Artikel 7 Interne werkbegeleiding

1. Interne werkbegeleiding kan worden ingezet voor inwoners die behoren tot de volgende doelgroepen:

- a. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt al dan niet met psychische beperking en/of gedragsproblematiek, verstandelijke beperking, lichamelijke beperking/chronische ziekte.
 - b. Inwoners die behoren tot de gemeentelijke doelgroep Banenafpraak.
 - c. Jongeren die doorstromen vanuit het Praktijkonderwijs of het Voortgezet Speciaal Onderwijs naar werk
2. Interne werkbegeleiding wordt alleen ingezet wanneer er sprake is van:
 - a. een regulier dienstverband van minimaal 6 maanden en voor 12 uur of meer per week,
 - b. een proefplaatsing met als intentie een dienstverband van minimaal 6 maanden.
 3. Er wordt geen interne werkbegeleiding geboden bij:
 - a. een werkervaringsplek,
 - b. een 0-uren contract
 - c. inwoners met een indicatie beschut werk.
 4. Het college beoordeelt of interne werkbegeleiding noodzakelijk is. De noodzaak is aanwezig wanneer de in lid 1 bedoelde inwoner;
 - a. voor het kunnen verrichten van werk begeleiding nodig heeft wat meer is dan de gebruikelijke begeleiding van de werkgever.
 - b. niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij zonder begeleiding van een werkbegeleider bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Dit wordt bepaald met behulp van een loonwaardemeting door de arbeidsdeskundige.
 5. Interne werkbegeleiding wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.
 6. Voor de intensiteit van interne werkbegeleiding gelden de twee regimes licht en midden als genoemd in artikel 7 lid 10 van deze Beleidsregels.
 7. Het totaalbedrag per regime is gemaximeerd tot het bedrag zoals vermeld in de tabel² hieronder.
 8. Interne werkbegeleiding kan maximaal 6 keer voor een half jaar worden toegekend.
 9. Per half jaar wordt middels een rapportage geëvalueerd of interne werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is. Het college kan tussentijds een zwaarder regime toekennen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.
 10. De interne werkbegeleider moet een opleidingsmodule voor werkbegeleider te hebben afgerond, gericht op het begeleiden van inwoners uit de doelgroep zoals omschreven in lid 1 van dit artikel. Een opleidingsmodule voor werkbegeleider kan bijvoorbeeld een HARRIE-training of soortgelijke training zijn.
 11. Interne werkbegeleiding kan worden aangevraagd door de inwoner of door de werkgever namens de inwoner met behulp van een aanvraagformulier.
 12. In de aanvraag voor de interne werkbegeleiding wordt het benodigd regime zoals bedoeld in lid 6 van dit artikel vermeld en gemotiveerd.

Tarief regimes interne werkbegeleiding	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar
Licht	€ 780,77	€ 780,77	€ 404,85	€ 404,85
Midden	€ 1.330,20	€ 1.330,20	€ 665,10	€ 665,10

Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de inwoner minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld. De (all-in) totaalbedragen zijn gelijk aan 50% van de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV. All-in wil zeggen inclusief administratiekosten, reiskosten, reistijd, etc. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker. De hier weergegeven bedragen gelden per 1 januari 2024. In lijn met de tarieven van het UWV worden deze bedragen periodiek geïndexeerd.

Artikel 8 Werkplekaanpassingen

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek aanbieden aan de inwoner, als dit noodzakelijk is voor de inwoner met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk te doen.
2. Het college biedt een werkplekaanpassing aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de werkplekaanpassing is nodig om de inwoner zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - b. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een werkplekaanpassing

- gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat de werkgever zekerheid geeft dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt; en
- c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing of een vergoeding via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015 of een andere regeling; en
 - d. Werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed; en
 - e. Het college biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing. 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 gekeken naar:
 - o de kosten van de werkplekaanpassing;
 - o de duur van de arbeidsovereenkomst inhoudende de looptijd (aantal maanden / jaren / bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
 - o het aantal uren dat inwoner gaat werken;
 - o de opbrengsten, inhoudende de besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.

Artikel 9 Meeneembare voorzieningen

- 1) Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor inwoner met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf beschikbaar heeft. De inwoner met een arbeidsbeperking kan deze meeneembare voorzieningen ook op een andere werkplek of bij een andere werkgever gebruiken.
- 2) Het college biedt een meeneembare voorzieningen aan de inwoner als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal 6 maanden nodig om de inwoner zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - b. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een meeneembare voorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing; en er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015 of een andere regeling; en
 - c. Meeneembare voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed;
- 3) Het college biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing. De kosten van de meeneembare voorziening moeten 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 gekeken naar:
 - a. de kosten van de werkplekaanpassing;
 - b. de duur van de arbeidsovereenkomst inhoudende de looptijd (aantal maanden / jaren / bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
 - c. het aantal uren dat inwoner gaat werken;
 - d. de opbrengsten, inhoudende de besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.
- 4) De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de inwoner. In specifieke gevallen kan besloten worden de meeneembare voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 10 Vergoeding reiskosten

- 1. Het college kan aan een inwoner die behoort tot de doelgroep en die vanwege het volgen van een re-integratietraject e/o inburgeringstraject een woon-werkafstand van meer dan 10 kilometer per enkele reis moet overbruggen, een reiskostenvergoeding verstrekken. Hierbij wordt uitgegaan van de goedkoopste, adequate vorm van reizen. Een vergoeding kan bestaan uit:
 - a. Een vergoeding voor openbaar vervoer, of;
 - b. Een vergoeding van € 0,23 per kilometer voor de kortste autoroute overeenkomstig de ANWB routeplanner.

2. Gedurende de werkervaringsperiode kan er voor maximaal drie maanden een gehuurde e-bike worden verstrekt bij een reisafstand van 10 km of meer.
3. Als een inwoner niet kan fietsen en de reisafstand minimaal vijf en maximaal tien kilometer bedraagt, worden de reiskosten vergoed voor maximaal drie maanden
4. Als blijkt dat inwoner niet in staat is om te fietsen, kan het college besluiten de duur van de reiskostenvergoeding te verlengen tot maximaal de duur van het inburgeringstraject, opleiding of re-integratietraject.
5. Wanneer de reisafstand tussen het woonadres en de onderwijsinstelling e/o werkplek groter is dan tien kilometer, worden de reiskosten vergoed gedurende de hele periode waarin scholing wordt gevolgd, echter met een maximale duur van het inburgeringstraject, opleiding of re-integratietraject.
6. Wanneer inwoner in deeltijd scholing volgt, dan worden de reiskosten vastgesteld voor de dagen dat scholing wordt gevolgd.
7. Bij de vaststelling van de vergoeding voor openbaar vervoer wordt uitgegaan van een volledige vergoeding van een retour tweede klas, tenzij een lager bedrag redelijk is.
8. Reiskosten worden maandelijks uitbetaald op basis van een aanwezigheidsbewijs en bewijsstukken van de gemaakte reiskosten.

Artikel 11 Vervoersvoorziening

1. Als een inwoner door een beperking niet zelfstandig kan reizen, kan het college een vervoersvoorziening toekennen. De inwoner kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening zoals bijvoorbeeld een eigen vervoersmiddel of vervoersvoorziening vanuit de Wmo 2015, UWV, Wsw, of via een zorgverzekeraar. Waar mogelijk wordt aansluiting gezocht bij de vervoersvoorziening van het SW-bedrijf of het leerlingenvervoer.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan de inwoner als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de werkzoekende kan door zijn/haar beperking niet zelfstandig reizen en/of niet zelfstandig gebruik maken van het openbaar vervoer; en
 - b. Alleen voor vervoer van de woonplaats naar werk, opleiding of inburgeringsplek.
 - c. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een vervoersvoorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing;
 - d. Een eventuele vervoersvoorziening van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te kennen vervoersvoorziening;
 - e. Het college biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing. De kosten van de vervoersvoorziening moeten proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van (deels) uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
 - o de kosten van de werkplekaanpassing;
 - o de duur van de arbeidsovereenkomst inhoudende de looptijd (aantal maanden / jaren / bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
 - o het aantal uren dat inwoner gaat werken;
 - o de opbrengsten, inhoudende de besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.
3. Declaratie van de reiskosten vanwege medische noodzaak vindt plaats middels het indienen van de factuur van de vervoerder rechtstreeks aan het college.

Artikel 12 Beschutte baan en wachtlijstbeheer

1. Het college brengt een inwoner in aanmerking voor een beschutte baan bij:
 - a. een reguliere werkgever (als daar een beschutte werkplek gerealiseerd kan worden) of
 - b. bij de daarvoor aangewezen uitvoeringsorganisatie
2. Om doorstroming naar een reguliere werkgever te bevorderen wordt door de in lid 1 onder b bedoelde uitvoeringsorganisatie, zolang dat binnen de wettelijke kaders is toegestaan een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangeboden.
3. Het college plaatst de inwoner ingezetene op de wachtlijst binnen 8 weken nadat deze daarvoor in aanmerking komt, en laat dit weten aan de inwoner.
4. De plaatsing op de wachtlijst vervalt met ingang van de dag waarop:
 - a. de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking is ingetrokken;
 - b. de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking vervalt;
 - c. de inwoner een beschutte baan heeft;
 - d. de inwoner geen ingezetene meer is;

- e. de inwoner niet beschikbaar is om een beschutte baan te aanvaarden.
5. Het college laat het weten aan de inwoner als deze niet meer op de wachtlijst staat.
6. Op diens verzoek informeert het college de inwoner binnen 2 weken over diens plaats op de wachtlijst.
7. Binnen elke categorie als genoemd in het vorige lid, geldt de volgorde waarin de indicatiebeschikking is afgegeven.
8. Het college beheert de wachtlijst.
9. Het college kan ter voorbereiding op plaatsing op een werkplek een test- en trainingsperiode van maximaal 3 maanden inzetten.

Artikel 13 Begeleidingskosten beschut werk

1. De voorziening begeleidingskosten beschut werk kan worden ingezet wanneer een werkgever een beschut werk inwoner in dienst neemt.
2. Om in aanmerking te kunnen komen voor de voorziening begeleidingskosten beschut werk moet er sprake te zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week.
3. De noodzaak van de voorziening begeleidingskosten beschut werk wordt 1 x per 3 jaar herbeoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan inzet van de voorziening begeleidingskosten beschut werk steeds met 3 jaar worden verlengd. De noodzaak van de begeleiding wordt in combinatie met een loonwaardemeting bepaald door de arbeidsdeskundige. Dit met name om het ontwikkelperspectief te bepalen met het zicht op doorstroom.
4. Begeleiding wordt geregeld door de werkgever.
5. Toekenning van de voorziening begeleidingskosten beschut werk, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor dient gebruik te worden gemaakt van het aanvraagformulier.
6. Het college besluit op basis van het dienstverband/arbeidsovereenkomst en bij herbeoordeling over de hoogte van de bijdrage.
7. De maximale vergoeding begeleidingskosten in 2024 bedraagt bij een arbeidsduur van 31 uur per week het bedrag inclusief btw waarmee door het Rijk is gerekend (€ 8600,- per jaar). Dit betreft € 717,- per inwoner per maand. Deze bedragen worden jaarlijks door het Rijk opnieuw vastgesteld. Deze bedragen worden jaarlijks door het Rijk opnieuw vastgesteld. Het college volgt deze indexatie van het Rijk jaarlijks op en voert deze door.
8. De maximale vergoeding is gebaseerd op 31 uur of meer; bij deeltijd wordt vergoed naar rato van het aantal uren gedeeld door 31.

Artikel 14 Proefplaats

1. Voor de inwoner met een arbeidsbeperking kan een proefplaatsing ingezet worden om via de wettelijke loonwaardemeting inzicht te krijgen in de verdien capaciteit. Bij een proefplaatsing behoudt de inwoner de uitkering.
2. Voor de inwoner met of zonder arbeidsbeperking kan een proefplaatsing ingezet worden als er bij de werkgever nog twijfels zijn over de geschiktheid van de inwoner en de werkgever dit kan motiveren.
3. Het college biedt een proefplaatsing aan als aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Als de werkgever de intentie heeft de inwoner een arbeidsovereenkomst aan te bieden van tenminste 6 maanden;
 - b. De proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden;
4. 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 inwoner en zolang als nodig is voor de werkgever om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de inwoner;
5. De inwoner gaat de werkzaamheden verrichten in de functie waar een vacature voor is;
6. Met de werkgever en de inwoner wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten.

Hoofdstuk 4 Inkomstenvrijlating

Artikel 15 Toepassing inkomstenvrijlating

1. Het college past een inkomstenvrijlating toe bij eerste werkaanvaarding tijdens de uitkeringsperiode.
2. De vrijlating is 25% van de inkomsten, tot een maximum van € 269,- maand.
3. Van een eerste werkaanvaarding uit lid 1 is eveneens sprake als de bestaande arbeidsuren uitgebreid worden met minimaal 3 uur per week en de inkomstenvrijlating niet eerder is toegepast. De vrijlating geldt dan voor alle inkomsten uit arbeid en niet slechts voor de nieuw gegenereerde inkomsten.

Artikel 16 Inkomstenvrijlating structureel medisch uren beperkt

1. Het college past de inkomstenvrijlating structureel medisch uren beperkt toe als:
 - a. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere structureel medisch uren beperkt is als bedoeld in artikel 6b lid1 Participatiewet; en
 - b. de periode van zes maanden van inkomstenvrijlating is verstreken;
 - c. een volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.
2. De vrijlating bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van €170,18 per maand. De beoordeling van de medische urenbeperking wordt uitgevoerd door het UWV.

Artikel 17 Tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college past de tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie toe als:
 - a. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere behoort tot de doelgroep als benoemd in art. 6 lid 1 Participatiewet;
 - b. de periode van zes maanden van inkomstenvrijlating is verstreken; en
 - c. volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is,
 - d. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere niet behoort tot structureel medisch beperkt als benoemd in voorgaand artikel.
2. De vrijlating bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van € 170,18 per maand.
3. De tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie wordt toegekend voor een periode van maximaal 12 maanden.

Artikel 18 Verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college past de verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie toe als:
 - a. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere behoort tot de doelgroep als benoemd in art. 6 lid 1
 - b. de periode van twaalf maanden van tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie is verstreken; en
 - c. volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.
2. De vrijlating bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van € 170,18 per maand.
3. De verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie wordt toegekend voor zover er bijstand wordt ontvangen en het college gelet op de in de inwoner gelegen omstandigheden een uitbreiding van zijn arbeidsomvang niet mogelijk vindt.

Artikel 19 Inkomstenvrijlating alleenstaande ouders

1. Het college past de inkomstenvrijlating alleenstaande ouders toe als:
 - a. de alleenstaande ouder de volledige zorg heeft voor een ten laste komend kind tot 12 jaar;
 - b. de periode van zes maanden van inkomstenvrijlating is verstreken; en
 - c. niet (meer) tot de doelgroep behoort als bedoeld in, artikel 31 lid 2 onder y, z en aa Participatiewet; en
 - d. volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.
2. De vrijlating bedraagt 12,5% van de inkomsten tot een maximum van €167,79 per maand.
3. De inkomstenvrijlating alleenstaande ouders wordt toegekend voor een periode van maximaal 30 maanden.

Artikel 20 Uitsluiting inkomstenvrijlating

Geen recht op een inkomstenvrijlating en inkomstenvrijlating alleenstaande ouders bestaat als:

- a. het inkomsten uit illegale arbeid betreffen; of
- b. de uitkeringsgerechtigde de inlichtingenplicht niet is nagekomen door geen, onjuiste of onvolledige mededeling van inkomsten uit arbeid te doen; of
- c. de uitkeringsgerechtigde jonger is dan 27 jaar.
- d. binnen 6 maanden na beëindiging van de uitkering weer een beroep op een uitkering doet en in de uitkeringsperiode voorafgaand aan de beëindiging een inkomstenvrijlating is toegepast.

Artikel 21 Beëindiging en terugvordering inkomstenvrijlating

1. Het college beëindigt de inkomstenvrijlating genoemd in bovenstaande artikelen per direct als de vrijlating is toegepast op grond van door de uitkeringsgerechtigde onjuist een/of onvolledige verstrekte informatie.
2. Het college vordert de ten onrechte verstrekte vrijlating terug als de inkomstenvrijlating ten onrechte is toegepast.

Artikel 22 Vrijlating vergoeding vrijwilligerswerk

Indien een uitkeringsgerechtigde (met behoud van uitkering) als vrijwilliger of voor het opdoen van werkervaring werkzaam is bij een instelling of werkgever, en daarvoor van die organisatie een vrijwilligersvergoeding ontvangt, dan wordt die vergoeding vrijgelaten van verrekening met de uitkering tot het bedrag dat overeenkomt met de bij wet vastgestelde toegestane belastingvrije vergoeding voor vrijwilligerswerk.

Artikel 23 Intrekking oude regelingen en overgangsrecht

1. De Beleidsregels re-integratie gemeente Haaksbergen 2020 worden ingetrokken.
2. Besluiten die zijn genomen onder de werking van de Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Haaksbergen 2020 en die van kracht zijn op het moment van inwerkingtreding van deze Beleidsregels, worden aangemerkt als besluiten op grond van dit uitvoeringsbesluit.
3. Als vóór het tijdstip van inwerkingtreding van deze Beleidsregels een aanvraag of een beschikking op grond van Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Haaksbergen, 2020 is gedaan waarop nog niet is beslist, worden daarop deze Beleidsregels toegepast.
4. Indien toepassing van lid 2 van dit artikel leidt tot benadeling van de inwoner dan is de oude regeling van toepassing.

Artikel 24 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze regeling treedt in werking op de dag na de bekendmaking.
2. Deze regeling wordt aangehaald als “Beleidsregels re-integratie Participatiewet Gemeente Haaksbergen 2024”. Aldus besloten in het college.

Aldus besloten in de openbare collegevergadering van 11 maart 2025

dr. M. Broers
secretaris

mr. drs. R.G. Welten
burgemeester

Toelichting artikelsgewijs

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit artikel worden omschrijvingen gegeven van begrippen die in deze Beleidsregels voorkomen, en waarvan het van belang is dat er telkens hetzelfde onder wordt verstaan. Bij het omschrijven van de begrippen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Haaksbergen 2023.

In veel gevallen zal vanaf het moment dat een statushouder zich in een gemeente vestigt een beroep worden gedaan op een bijstandsuitkering. De re-integratieverplichting vanuit de Participatiewet is in dat geval van toepassing op statushouders. Daarom is in dit artikel ook het begrip ‘statushouder’ opgenomen. Voor een goed beeld van de rechtstreekse wettelijke verantwoordelijkheden voor statushouders (nieuwkomers) en oudkomers, is het onderstaande van belang.

1. Voor oudkomers gelden de re-integratieverplichtingen vanuit de Participatiewet. Vanuit inburgering c.q. de NWI is er geen enkele verplichting richting oudkomers. Oudkomers hebben/hadden een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van hun inburgering.
2. Voor nieuwkomers die onder de NWI vallen ligt dat anders. Gemeenten zijn verplicht nieuwkomers een passend inburgeringstraject aan te bieden (o.a. op basis van de leerbaarheidstoets).
 - a. Als dat de onderwijs- of de B-1 route is, dan gaat dat alleen om ‘taalverwerving’. Participatie maakt geen deel uit van die trajecten en is dus ook geen verplichting vanuit de NWI. Alle inzet gericht op ‘participatie’, komt dus vanuit de Participatiewet, maar moet uiteraard wel ‘passend/ondersteunend’ zijn op de wettelijke inburgeringsverplichting vanuit de NWI.
 - b. Voor de Z-route ligt dat anders. Deelnemers waarbij de Z-route passend is, volgen een traject gericht op zelfredzaamheid. In de Z-route moeten deelnemers 800 uur participatie volgen. Dat is dus een verplichting vanuit de NWI. Deze 800 uur participatie maken geen deel uit van de inkoop Z-route bij het opleidingsinstituut. Hier zit dus nadrukkelijk samenloop tussen verplichtingen vanuit de NWI en de Participatiewet. In het Persoonlijk Plan Inburgering (PIP, verplichting vanuit de NWI) moeten de afspraken worden vastgelegd hoe de nieuwkomer

gaat inburgeren en hoe hij/zij gaat participeren in de samenleving. Het PIP is voor alle nieuwkomers een verplichting. In het PIP horen dus ook afspraken over participeren. Uiteraard zijn participatieactiviteiten voor oudkomers en nieuwkomers zoveel mogelijk gericht op uitstroom naar betaald werk.

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden worden niet gezien als een doelgroep met prioriteit. Hierdoor biedt het college deze doelgroep een minimaal aanbod van voorzieningen aan. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen voor deze doelgroep wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en kosten van de in te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.

Het college vindt het van belang dat instroom in de uitkering van een werkzoekende afkomstig van een praktijk-, voortgezet speciaal- of entree onderwijs zo veel mogelijk voorkomen moet worden. Juist voor deze groep moet worden ingezet op zo mogelijk directe doorstroom van school naar werk. Daarom is besloten dat de voorkeurs voorzieningen als bedoeld in lid 2, sub a en b van dit artikel niet van toepassing zijn op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het Pro, VSO of ROC-entree onderwijs.

Voor het aanvragen van een voorziening dient de Anw-ers of niet-uitkeringsgerechtigde gebruik te maken van de wijze die door het college is vastgesteld.

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

In aansluiting op het percentage dat gehanteerd wordt in het minimabeleid heeft het college besloten om de aanvrager van een voorziening (als dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van deze Beleidsregels) met een inkomen hoger dan 120% van de bijstandsnorm een eigen bijdrage te laten voldoen. Het beperken van drempels zal bijdragen tot vergroting van de arbeidsparticipatie op de regionale arbeidsmarkt. Met deze reden is gekozen voor een eigen bijdrage ter hoogte van een percentage van 10% van het (gezins)inkomen voor het gedeelte waarmee het gezinsinkomen de 120% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Arbeidsbelastingonderzoek

Een arbeidsbelasting onderzoek kan gestart worden op verzoek van de inwoner, als hij/zij zelf aangeeft beperkingen te hebben, maar ook op initiatief van het college, als er een vermoeden is van beperkingen voor arbeidsinschakeling. Een onderzoek naar de arbeidsbelasting kan bestaan uit een medisch onderzoek en een psychodiagnostisch onderzoek. Het doel van het onderzoek is om enerzijds vast te stellen of er inderdaad sprake is van beperkingen. Anderzijds wordt een advies gegeven op welke wijze arbeidsinschakeling misschien wel (in deeltijd) tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 5 Loonkostensubsidie

Artikel 14 van de re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Haaksbergen 2023 beschrijft het aanvraagproces van loonkostensubsidie. Als aanvulling op artikel 14 van deze verordening zijn de uitvoeringsregels in dit artikel opgesteld. Van de werkgever die een aanvraag om loonkostensubsidie doet, wordt verwacht dat de werkzoekende een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. De loonkostensubsidie wordt gebaseerd op de resultaten uit een loonwaarde meting. Dit is niet het geval als het college ten behoeve van arbeidsplaatsen gedurende de eerste zes maanden gebruik maakt van de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie (50% bruto WML) volgens artikel 10d, vijfde lid van de wet toe te kennen. De werkgever wordt door middel van loonkostensubsidie gecompenseerd in de ontbrekende loonwaarde van de werkzoekende. De wetgever heeft bepaald dat de maximale loonkostensubsidie niet meer mag bedragen dan 70% van het bruto wettelijk minimumloon (wet minimumloon artikel 8, lid 1 sub b), en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.

De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt door middel van een loonwaardemeting afgestemd op de individuele omstandigheden van de inwoner en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden. De in dit artikel genoemde loonkostensubsidie betreft een generieke regeling omdat ieder bedrijf of iedere onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de inwoner, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een werkzoekende uit de doelgroep loonkostensubsidie uit de Gemeente Haaksbergen in dienst neemt. De algemene rechtsgrond voor het terug- en invorderen van subsidie is geregeld in artikel 4:57 Awb. Artikel 6 lid 11 van deze Beleidsregels geeft het college de bevoegdheid voor het kunnen terug- en invorderen van onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie aan een werkgever.

Artikel 6 Jobcoaching

Een Jobcoach begeleidt een inwoner met een structurele functionele beperking of behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op

de werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de inwoner zonder die ondersteuning niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De Jobcoach begeleidt naast de inwoner ook zijn werkgever.

Doel jobcoaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) heeft als doel dat een inwoner wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding met behulp van een voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Aan het einde van een geslaagde jobcoaching kan de inwoner zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de inwoner te begeleiden op zijn werkplek. Jobcoaching heeft tot doel om de inwoner te ondersteunen bij het verrichten van de aan de inwoner opgedragen taken. De bedoeling is om mensen met beperkingen te ondersteunen bij het behouden van werk.

Doelgroep(en) waarvoor jobcoaching kan worden ingezet

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

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

Behoort een inwoner tot de doelgroep, dan moet de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden voldoen voordat Jobcoaching kan worden ingezet:

1. de duur van de dienstbetrekking is minimaal 6 maanden. Als er aan de dienstbetrekking een werkstage of proefplaatsing voorafgaat kan Jobcoaching ook al worden ingezet op voorwaarde dat er de intentie is om na de werkstage of proefplaatsing een dienstbetrekking van ten minste 6 maanden aan te gaan met betreffende inwoner; en
2. Er is sprake van een dienstbetrekking van minimaal 12 uur per week.

Moment van inzet Jobcoach

De Jobcoach wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract ingaat. Het is uiteraard toegestaan dat de Jobcoach vooraf, ter voorbereiding van de eerste werkdag, contact heeft met de inwoner om zaken af te stemmen, eventueel een begeleidingsplan op te stellen en kennis te maken.

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

Intensiteit en tarieven inzet jobcoaching

Voor meer uniformiteit is voor de inzet van de Jobcoach regionaal aangesloten bij de begeleidingsregimes licht, midden of intensief die het UWV hanteert. Het ondersteuningsregime kan bepaald worden via een loonwaarde meting (of afzonderlijke meting door een externe). Voor de jobcoachtarieven hanteren we ook de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV. De bedragen zoals opgenomen in de tabel betreffen het maximumbedrag per regimes dat kan worden ingezet voor Jobcoaching.

De begeleidingsregimes worden toegepast ongeacht of jobcoaching aangevraagd wordt door het college of door de werkgever.

Het instrument jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar toegekend worden (maximaal 2 jaar). Uitgangspunt is dat de inwoner binnen maximaal 2 jaar na indiensttreding en/of na start van de jobcoaching geacht wordt om zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

Als het begeleidingsniveau "intensief" niet voldoende is dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Ook zijn de kosten van jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever als jobcoaching na 2 jaar nodig blijft.

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

Jobcoaching kan ook worden ingezet bij de voorziening beschutte baan. Op basis van ervaringen zal worden bezien in hoeverre jobcoaching of interne werkbegeleiding daarbij structureel moet worden ingezet.

1. De vermelde bedragen zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW en worden halfjaarlijks afgestemd op de tarieven interne jobcoaching van het UWV.
2. Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de inwoner minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.
3. Het college is vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (licht, midden of intensief) van toepassing is op een inwoner. En de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet).
4. De reistijd/reiskosten van woon-werkverkeer kunnen niet bij het college in rekening worden gebracht door de Jobcoach(organisatie) of werkgever. Deze zijn voor eigen rekening van de Jobcoach(organisatie)/werkgever.
5. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen opgenomen in artikel 2.4.1 van de Beleidsregels Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019.

Artikel 7 Interne werkbegeleiding

Het college kan op basis van artikel 23 van de verordening richtlijnen vaststellen voor interne werkbegeleiding:

1. Als een inwoner uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die meer is dan gebruikelijke begeleiding door de werkgever.
2. Voor het ambtshalve of op aanvraag aanbieden van een training aan een werkgever voor een of meer medewerkers, zodat zij aan inwoners behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding kunnen geven.

Onderscheid tussen jobcoaching en interne werkbegeleiding

Er bestaat onderscheid in de begeleidingsbehoefte en omstandigheden van de inwoner. Op basis hiervan kan worden gekozen voor inzet van de voorziening jobcoaching of voor interne werkbegeleiding. Het verschil tussen beide begeleidingsvormen is:

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

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne werkbegeleider zijn:

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

Artikel 8 Werkplekaanpassing

Als de inwoner die behoort tot de doelgroep Participatiewet vanwege ziekte of handicap hulpmiddelen of ondersteuning nodig heeft op de werkplek dan kan de inwoner voor de aanschaf daarvan aanspraak op de voorziening werkplekaanpassing. Hierbij is het van belang dat de aanpassing of hulpmiddel noodzakelijk is in die zin, dat de inwoner zonder die aanpassing of hulpmiddel in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning van voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om hulpmiddelen die niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf (de zogenoemde meeneembare voorzieningen), bijvoorbeeld orthopedische werkschoenen, specifieke bureau- en werkstoelen, of brailleapparatuur.

In dit artikel zijn de voorwaarden gesteld die verband houden met de aanspraak op de voorzieningen gericht op aanpassing van de werkplek. Deze (niet-meeneembare) voorzieningen zullen normaal gesproken door de werkgever worden aangevraagd, dan wel bij plaatsing van de werkzoekende worden ingezet.

Artikel 9 Meeneembare voorzieningen

Vanaf 1 januari 2024 voert UWV werkvoorzieningen uit voor inwoners met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen en die gaan werken of al aan het werk zijn.

Artikel 10 Vervoersvoorziening

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 11 Reiskosten

De vergoeding voor reiskosten is bedoeld voor alle inwoners uit de doelgroep PW die een opleiding dan wel traject volgen. Omdat met dit artikel ook wordt aangesloten op de nieuwe Wet Inburgering 2021 is hieronder specifiek ingegaan op de voorziening voor deze doelgroep.

Taakstelling statushouders

De Gemeente Haaksbergen heeft een taakstelling met betrekking tot het bieden van huisvesting aan statushouders. Statushouders moeten inburgeren: Nederlands leren spreken en leren hoe de Nederlandse samenleving in elkaar zit.

Inburgering

Statushouders zijn verplicht een inburgeringstraject te volgen. Mede op basis van een leerbaarheidstoets wordt het meest geschikte traject bepaald (onderwijsroute, B-1 route of Z-route). De onderwijsroute is voor statushouders die daarna aansluitend een regulier vervolgonderwijsstraject kunnen volgen (met studiefinanciering). De B-1 route is gericht op taalverwerving op B-1 niveau en wordt met officieel examens afgesloten. De Z-route is voor statushouders die onvoldoende leerbaar zijn voor B-1 niveau. Deze route is gericht op zelfredzaamheid en participatie in de maatschappij en wordt niet met een examen afgesloten. Alleen deelnemers aan de Z-route zijn vanuit de NWI verplicht 800 uur 'participatie-activiteiten' te realiseren. Deze verplichting geldt niet voor deelnemers aan de onderwijs- en B-1 route. Participatie-activiteiten vanuit de P-wet voor deze deelnemers zijn bij voorkeur ondersteunend aan hun inburgeringstraject.

Opleidingskosten

Statushouders die onder de NWI vallen, krijgen van 'gemeentewege' een inburgeringstraject aangeboden. De inburgeringskosten komen dus niet voor eigen rekening van statushouders. Reiskosten maken geen deel uit van de inkoop van de inburgeringstrajecten.

Reiskosten

Normaal gesproken wordt iedere inwoner geacht eventuele reiskosten zelf te bekostigen uit middelen voor levensonderhoud. Reiskosten worden zeggend gezien als algemene kosten en niet als bijzondere kosten. Bij een reisafstand van vijf kilometer wordt inwoner geacht deze afstand per voet te kunnen afleggen en komt hij of zij niet in aanmerking voor een reiskostenvergoeding.

Fiets(lessen)

Het college kan aan inwoners die behoren tot de doelgroep Participatiewet die niet kunnen fietsen fietslessen aanbieden.

Vergoeding reiskosten

De vergoeding van reiskosten wordt gebaseerd op de goedkoopste (maandelijke) wijze van reizen. Hierbij gaat het college ervan uit dat de afstand tussen het woonadres naar het dichtstbijzijnde station en het dichtstbijzijnde station bij het adres van de bestemming als dit niet meer dan 10 kilometer bedraagt, lopend of per fiets kan worden afgelegd.

Declaratie

Wanneer er een vervoersvoorziening door het college ingezet is vanwege medisch noodzakelijk vervoer declareert de betreffende ingezette vervoerder rechtstreeks aan de gemeente.

Artikel 12 Beschutte baan en wachtlijstbeheer

Het werkproces voor plaatsing in een beschutte baan, is afhankelijk van wie het initiatief neemt en de doelgroep waaruit de kandidaat afkomstig is. Regionaal is een werkwijze ontwikkeld waarin beide processen in elkaar schuiven:

	Stappen	Uitkering PW / IOAW / IOAZ	Uitkering van UWV en Nugger
1	Voorselectie	Het college maakt een voorselectie uit eigen bestand met grote afstand tot de arbeidsmarkt en kan voor een goede diagnose gebruik maken van een test- en training programma (zoals ook vermeld bij stap 7).	UWV heeft primaire de opdracht om indicatieaanvragen van burgers en gemeente af te wikkelen. Verder wordt de mogelijkheid voor nieuw beschut meegenomen in de reguliere gesprekken met klanten.

2	Aanmelding	Het college draagt inwoners uit de voorselectie aan bij het UWV voor indicatieadvies.	Burger meldt zich bij UWV met aanvraag om indicatie voor beschut werken.
3	Communicatie	Als een uitkeringsgerechtigde zich meldt, maar niet door college is voorgedragen, vindt overleg met de aanvrager plaats.	UWV informeert het college direct bij melding van zelfmelders voor indicatieadvies en zet het indicatieproces in werking.
4	Advies indicatie	UWV neemt binnen 8 weken na eerste aanmelding besluit over indicatieadvies, en informeert zowel het college als inwoner hierover.	UWV neemt binnen 8 weken na eerste aanmelding besluit over indicatieadvies, en informeert zowel het college als inwoner hierover.
5	Besluitvorming indicatie	Het college neemt een besluit op basis van het indicatieadvies en informeert inwoner hierover (beschikking, mogelijkheid van bezwaar).	Het college neemt een besluit op basis van het indicatieadvies en informeert inwoner hierover (beschikking, mogelijkheid van bezwaar).
6	Plaatsing op de wachtlijst	Voordat overgegaan wordt tot plaatsing wordt de inwoner geplaatst op de wachtlijst. Informatie hierover is al verstrekt bij de besluitvorming.	Voordat overgegaan wordt tot plaatsing wordt de inwoner geplaatst op de wachtlijst. Informatie hierover is al verstrekt bij de besluitvorming.
7	Test en training	Bij ruimte in de taakstelling en een beschikbare werkplek kan op basis van een test- en trainingsprogramma worden bepaald of de werkplek bij de inwoner past (tenzij al eerder een dergelijk programma is gevolgd waarbij kan worden aangesloten).	Bij ruimte in de taakstelling en een beschikbare werkplek kan op basis van een test- en trainingsprogramma worden bepaald of de werkplek bij de inwoner past.
8	Rapportage + plaatsingsadvies	Het college ontvangt uiterlijk na 6 en/of 13 weken de rapportage met het resultaat uit de test en training en het plaatsingsadvies.	Het college ontvangt na uiterlijk 6 en/of 13 weken de rapportage met het resultaat uit de test en training en het plaatsingsadvies.
9	Financiering plaatsing	Het college regelt en financiert voor de doelgroep Participatiewet de loonkosten-subsidie, begeleiding, aanpassing werkplek etc.	Het college treedt in overleg met het UWV over de financiering van de plaatsing (loondispensatie, begeleiding, aanpassing werkplek e.d.).
10	Plaatsing op werkplek	Het college plaatst betrokkene, rekening houdend met advies vanuit test en training, op een werkplek (indien taakstelling nog niet is vervuld).	Het college plaatst betrokkene, rekening houdend met advies vanuit test en training, op een werkplek (indien taakstelling nog niet is vervuld).
11	Bij contract	De beoogde werkgever sluit i.o.m. de gemeentelijke re-integratieconsulent een arbeidsovereenkomst met de inwoner werkzoekende af op basis WML, voor wat betreft de benodigde faciliteiten en financiering.	De beoogde werkgever sluit i.o.m. de gemeentelijke re-integratieconsulent en/of UWV een arbeidsovereenkomst met inwoner werkzoekende af op basis WML, voor wat betreft de benodigde faciliteiten en financiering.

Bekostiging beschutte baan

Voor de kosten van een beschutte baan waarbij rekening wordt gehouden met de loonwaarde van de inwoner kan de werkgever een beroep doen op de volgende re-integratie voorzieningen:

1. Loonkostensubsidie; de bijdrage bedraagt maximaal 70% (percentage wordt afgestemd op de loonwaarde van de inwoner) van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten volgens artikel 6 lid 5 van dit uitvoeringsbesluit.
2. Begeleidingskosten beschut werk; de bijdrage is gelijk aan het gemiddeld bedrag dat door het Rijk wordt gehanteerd.

Indien een beschutte baan is georganiseerd en er nog geen loonwaarde is bepaald, bedraagt de bijdrage aan de werkgever maximaal het totaalbedrag van loonkostensubsidie en begeleidingskosten als hierboven vermeld. Dit geldt zowel voor profit als non profit organisaties.

Artikel 13 Begeleidingskosten beschut werk

Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen met arbeidsvermogen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning. Zij hebben uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Dit laat onverlet dat er wel werkgevers zijn die mensen in beschut werk aan nemen.

Begeleidingsondersteuning

Daarnaast wordt in de praktijk ervaren dat inzet voor jobcoaching volgens artikel 6 van deze Beleidsregels niet aansluit als ondersteunende voorziening bij een beschutte baan volgens artikel 13 van dit uitvoeringsbesluit. Jobcoaching wordt ingezet als tijdelijke voorziening terwijl de beschut werk inwoner meer gebaat is bij inzet van een langdurige voorziening. Daarom wordt voorgesteld werkgevers die een beschut werk inwoner in dienst nemen te compenseren voor de hiervoor vermelde kosten.

Maximale bijdrage

De kosten voor begeleiding en werkplekaanpassing worden uit het vroegere Participatiebudget (dat nu is opgenomen in de integratie-uitkering sociaal domein) betaald. Voor 2024 is door het kabinet hiervoor gerekend met een gemiddeld bedrag van € 11.300,- inclusief btw per inwoner per plek per jaar. Volgens lid 7 van dit artikel bedraagt de maximale vergoeding bij een arbeidsduur van 31 uur per week het bedrag waarmee door het Rijk is gerekend. Volgens lid 8 van dit artikel wordt de bijdrage naar evenredigheid verminderd, als de overeengekomen arbeidsduur korter is dan 31 uur per week.

Werkgevers die een beroep doen op de maximale bijdrage begeleidingskosten beschut werk moeten er rekening mee houden dat deze vermelde maximale bijdrage bedoeld is voor compensatie van alle te maken kosten. Dit geldt dus ook voor de voorziening werkplekaanpassing volgens artikel 8 van dit uitvoeringsbesluit.

Artikel 15 Inkomstenvrijlating

De inkomstenvrijlating heeft als doel uitkeringsgerechtigden te stimuleren om parttime werk te aanvaarden. Met deze vrijlating zullen zij ook daadwerkelijk een financieel voordeel hebben van het feit dat ze werken, en dus minder uitkering nodig hebben.

De wet kent de volgende vrijlatingen van arbeidsinkomsten, met een maximum maandbedrag:

1. De algemene vrijlating van 25 procent, voor 6 maanden;
2. De vrijlating voor alleenstaande ouders van 12,5 procent, voor 30 maanden;
3. De structurele vrijlating voor mensen met een medische uren beperking van 15 procent;

Per 1 januari 2023 is hier een nieuwe vrijlatingsregeling aan toegevoegd. Dit betreft de vrijlating voor de doelgroep loonkostensubsidie. De nieuwe vrijlatingsregeling in artikel 31, tweede lid, onder z (en voor een vervolg artikel 31, tweede lid, onder aa Participatiewet).

De mogelijkheden voor het toepassen van de vrijlatingen, zoals beschreven in artikel 31 van de wet, willen we maximaal benutten. Dat wil zeggen, dat alle mogelijke vrijlatingen ook beschikbaar zijn, en dat deze tot de maximale hoogte en duur worden verstrekt.

Alleenstaande ouders kunnen in eerste instantie gebruik maken van de "gewone" inkomstenvrijlating. Wanneer deze periode is benut, dan kan de alleenstaande ouder gebruik maken van een vervolg, als het ware een verlenging, voor de duur van maximaal 30 maanden.

Als er ook recht blijkt te zijn op de vrijlatingsregeling voor de doelgroep loonkostensubsidie en eventueel verlengde vrijlatingsregeling daarvan, dan zijn deze regelingen voorgaand op de tijdelijke vrijlatingsregeling alleenstaande ouder.

Ook voor de uitkeringsgerechtigde en/of jongere met een medische urenbeperking is de vrijlating beschikbaar. Het moet echter wel vast kunnen worden gesteld dat de inwoner een medische beperking heeft. De vaststelling hiervan wordt door het UWV uitgevoerd.

Een inkomstenvrijlating kan eventueel met terugwerkende kracht worden toegekend. De Participatiewet verbiedt dat niet.