

Beleids- en uitvoeringsregels re-integratie 2024 gemeente Zevenaar

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zevenaar;

overwegende:

- Met het vaststellen van een nieuwe Re-integratieverordening door de Gemeenteraad (september 2024) zijn de beleids- en uitvoeringsregels Re-integratie geactualiseerd.
- In de beleidsregels – en uitvoeringsregels re-integratie zijn de voorzieningen uit de Re-integratieverordening verder uitgewerkt.

Besluit vast te stellen de beleidsregels:

Beleids- en uitvoeringsregels re-integratie 2024 gemeente Zevenaar

Werken met behoud van uitkering

Artikel 1 Werken met behoud van uitkering (algemeen)

1. Bij werken met behoud van uitkering staat de ontwikkeling van de inwoner voorop en niet het leveren van productieve arbeid of de continuïteit van de bedrijfsvoering.
2. De werkzaamheden zijn in overeenstemming met de belastbaarheid en bekwaamheden van de inwoner.
3. De werkzaamheden worden onbeloond uitgevoerd.
4. Voor de inwoner bestaat geen verplichting tot betaling van (excessieve) kosten die verbonden zijn aan de plaatsing en het eventueel daaropvolgende dienstverband.
5. De inwoner heeft niet eerder bij de betreffende werkgever of diens rechtsvoorganger gewerkt of stage gelopen op dezelfde functie, tenzij sprake is van veranderde omstandigheden die, naar het oordeel van de gemeente, plaatsing met behoud van uitkering rechtvaardigen.
6. De werkgever heeft ten behoeve van de inwoner een aansprakelijkheidsverzekering en ongeval-lenverzekering afgesloten.
7. De plaatsing met behoud van uitkering maakt onderdeel uit van het plan van aanpak. Het plan van aanpak bevat duidelijke doelen waaraan de inwoner werkt gedurende de plaatsing en is opgenomen in het cliëntdossier.
8. Voor de plaatsing met behoud van uitkering wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld. Deze wordt ondertekend door de deelnemer, de werkgever en de klantmanager van de RSD.
9. Voorafgaand aan de plaatsing wordt een werkplek op verdringing van arbeid getoetst.

Artikel 2 Proefplaatsing

1. De werkgever heeft de intentie om aansluitend aan de proefplaatsing, zonder proeftijd- of uitzend-beding, een arbeidscontract aan te bieden van minimaal zes maanden en voor evenveel of meer uren dan de proefplaatsing.
2. De duur van de proefplaatsing is in beginsel 2 maanden. In uitzonderlijke gevallen kan deze verlengd worden.

Artikel 3 Werkervaringsplaats

1. De werkervaringsplaats wordt als oriëntatie-, observatie- of leerinstrument ingezet, waarbij vooraf de doelen helder beschreven staan in een plan van aanpak.
2. Het maximum aantal uren per week is 32 uur.
3. De maximumduur van de werkervaringsplaats bedraagt zes maanden.
4. De gemeente kan de duur van de werkervaringsplaats met maximaal zes maanden verlengen. Dit kan alleen wanneer daar een duidelijke onderbouwing en noodzaak aan ten grondslag ligt.

Artikel 4 Participatieplaats

1. De participatieplaats betreft additionele werkzaamheden.
2. De participatieplaats geeft inwoners de kans om te werken aan persoonlijke problematiek en tegelijkertijd te leren werken. De participatieplaats moet wezenlijk bijdragen aan de ontwikkeling van de inwoner. De participatieplaats is onderdeel van het plan van aanpak. In dit plan van aanpak staan de doelen waaraan gewerkt wordt, waar gewerkt wordt, de duur van plaatsing en de begeleiding.
3. Het plan van aanpak en de voortgang wordt ieder half jaar geëvalueerd.
4. De werkzaamheden mogen niet verdringend zijn.
5. De maximale duur is conform de wetgeving. Op dit moment is dat 2 jaar, waarbij er de mogelijkheid is tot verlenging met nog een jaar, mits de werkzaamheden op een andere werkplek plaatsvinden.

Daarna kan nogmaals voor 1 jaar verlenging plaats vinden mits de werkzaamheden op nog een andere werkplek plaats vinden.

6. De deelnemer komt in aanmerking voor een premie, zoals genoemd in artikel 13 lid 1 van deze beleidsregels.

Artikel 5 Maatschappelijk fit stage

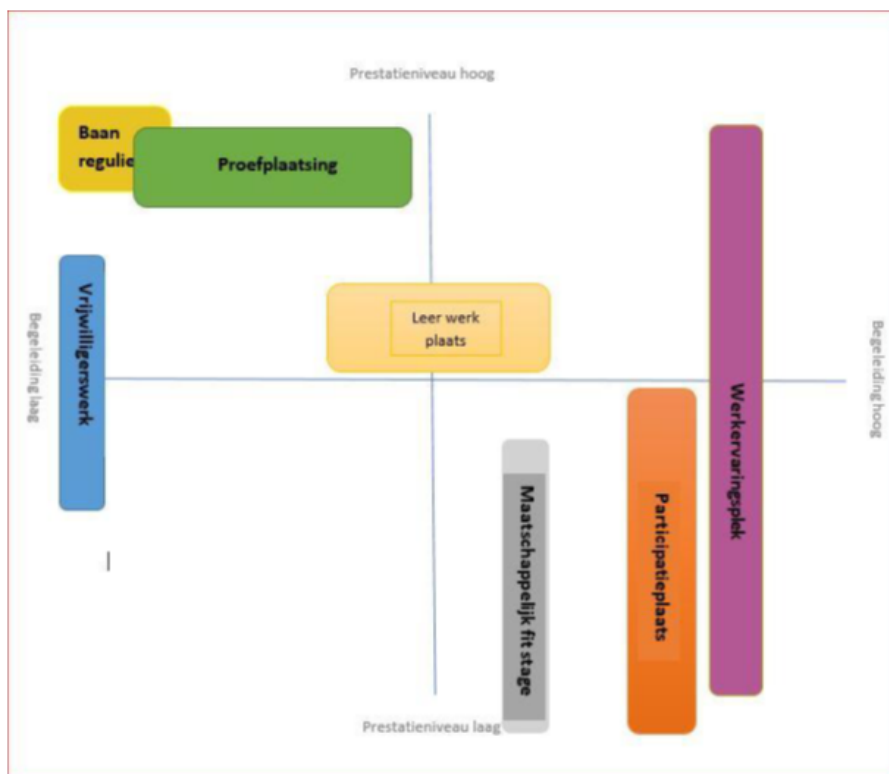
1. De maatschappelijk fit stage is voor inwoners tot 27 jaar.
2. De maatschappelijk fit stage betreft additionele werkzaamheden.
3. De maatschappelijk fit stage geeft jongeren de kans om te werken aan persoonlijke problematiek en zich te ontwikkelen, dan wel stabiel te blijven. De maatschappelijk fit stage is onderdeel van het plan van aanpak. In dit plan van aanpak staan de doelen waaraan gewerkt wordt, waar gewerkt wordt, de duur van plaatsing en de begeleiding.
4. Het plan van aanpak en de voortgang wordt ieder half jaar geëvalueerd.
5. De werkzaamheden mogen niet verdringend zijn.
6. De maximale duur is een jaar, waarbij er de mogelijkheid is tot verlenging met een half jaar. Dit moet onderbouwd worden. Wanneer de jongere toe is aan een volgende stap wordt de maatschappelijk fit stage eerder beëindigd.

Toelichting (artikelen 1 tot en met 5)

Werken met behoud van uitkering is een waardevol instrument in de re-integratie van inwoners. De harde voorwaarde is dat de ontwikkeling van de inwoner voorop staat. Om te voorkomen dat er misbruik van het instrument wordt gemaakt (mensen worden vooral ingezet voor de productie of blijven langer dan nodig is werken met uitkering), is het noodzakelijk dat de klantmanagers bij de inzet van dit instrument zorgvuldig te werk gaan. Hiervoor is een uitgebreide werkinstructie gemaakt.

De maatschappelijk fit stage is specifiek voor jongeren. De maatschappelijk fit stage heeft niet alleen als doel om te ontwikkelen, maar kan ook als doel hebben om stabiel te blijven. Jongeren die problemen op meerdere levensterreinen hebben en die wachten op een plek in een behandelinstituut kunnen met de maatschappelijk fit stage structuur behouden, stabiliseren, waardering opdoen en sociale contacten houden. De maatschappelijk fit stage wordt alleen ingezet wanneer andere voorzieningen niet passend zijn.

In de verschillende vormen van werken met behoud van uitkering is sprake van een opbouw in prestatieniveau en in begeleidingsniveau. In het figuur is per soort aangegeven wat het prestatieniveau en begeleidingsniveau is. Informatie over de leerwerkplek is te vinden in artikel 14 Scholing.



Werken in dienstverband

Artikel 6 werken met voorziening loonkostensubsidie (LKS)

1. Loonkostensubsidie wordt ingezet voor werknemers die geregistreerd staan in het doelgroepregister of onder de doelgroep nieuw beschut werk vallen.
2. Daarnaast kan een forfaitaire loonkostensubsidie worden ingezet voor inwoners die langer dan een jaar werkloos zijn geweest en nu een baan hebben aanvaard.
3. Door middel van een loonwaardemeting op de werkplek van een werknemer die niet in het doelgroepregister staat, kan via de zogenaamde praktijkroute een werknemer in het doelgroepregister worden ingeschreven, waarna een structurele loonkostensubsidie kan worden verstrekt.

Artikel 7 Detacheringsbaan

1. Een detacheringsbaan heeft een duur van maximaal 12 maanden.
2. Voor de detacheringsbaan wordt een schriftelijke arbeidsovereenkomst opgesteld. Deze wordt ondertekend door de werknemer en de detacheerder.
3. Voor de start van de werkzaamheden bij een inlenende organisatie wordt een detacheringsovereenkomst opgesteld. Hierin liggen de gemaakte afspraken vast over de inhoud van het werk, de werktijden, het verlof en de hoogte van de inleenvergoeding.

Artikel 8 Beschut werk

1. Een beschutte werkplaats wordt alleen aangeboden aan een inwoner die over een positieve indicatie beschikt en in staat is tot het verrichten van arbeid.
2. De beschutte werkplek is afgestemd op de mogelijkheden van de persoon.
3. Inwoners die over een positieve indicatie beschikken, maar nog niet in staat zijn tot het verrichten van arbeid, wordt een ontwikkeltraject aangeboden om plaatsing op werk mogelijk te maken.
4. Om de beschutte werkzaamheden mogelijk te maken, kunnen voorzieningen worden ingezet, zoals loonkostensubsidie, begeleiding, werkplekaanpassing, taakaanpassingen.
5. De begeleidingsvergoeding is een vast bedrag ten bedrage van de rijksvergoeding die de gemeente ontvangt voor beschut werk. Dit is in principe naar rato van het uren dienstverband.

Toelichting art 6 tot en met 8

Het verdient de voorkeur om bij inwoners die niet in het doelgroepregister staan ingeschreven, maar van wie de inschatting is dat hij/zij/hen niet in staat is het Wettelijk minimum loon (WML) te verdienen, een proefplaatsing in te zetten. Gedurende de proefplaatsing vindt de loonwaardemeting plaats. Hierna neemt de werkgever de werknemer in dienst. Op deze wijze is de no-risk polis geborgd wanneer de loonwaarde beneden de 100% is. Dit is ter bescherming van zowel de werknemer als de werkgever. Daarnaast kan de werkgever door deze werkwijze gebruik maken van belastingregelingen voor deze doelgroep.

De vergoeding voor begeleiding op de beschutte werkplek is in principe naar rato van het aantal uren van het dienstverband. Hiervan kan worden afgeweken wanneer dit voor de begeleiding van de medewerker noodzakelijk is. Of wanneer er geharmoniseerd beleid in de regio Midden Gelderland op dit onderwerp wordt afgesproken.

Ondersteuning van werknemers

Artikel 9 Persoonlijke ondersteuning bij werk (algemeen)

1. Voor werknemers die behoren tot de doelgroep, en die zonder begeleiding niet in staat zijn om de door de werkgever opgedragen taken te verrichten, kan verschillende vormen van ondersteuning bij werk worden ingezet.
2. Voorwaarde voor persoonlijke ondersteuning is dat de gemeente heeft vastgesteld dat de werknemer zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen werkzaamheden te verrichten.
3. De werkgever alsook de werknemer kan een aanvraag indienen voor persoonlijke ondersteuning.
4. De persoonlijk ondersteuner, welke vorm dan ook, maakt bij de start een begeleidingsplan.
5. Het begeleidingsplan wordt opgesteld op basis van een, door het college, beschikbaar gestelde formulier.
6. De persoonlijk ondersteuner, welke vorm dan ook, rapporteert zo vaak als noodzakelijk of wenselijk is, maar tenminste iedere zes maanden én twee maanden voor einde van het dienstverband. Er wordt ook gerapporteerd bij calamiteiten of andere gebeurtenissen waarvan de persoonlijk begeleider kan inschatten dat dit van invloed is op de noodzaak, hoogte, duur en voortgang van de begeleiding.
7. Rapportages vinden plaats volgens het door het college beschikbaar gestelde formulier.
8. Eventuele verzoeken tot verlenging of wijzigingen worden aangevraagd door de persoonlijk begeleider, in welke vorm dan ook, met een onderbouwing in de voortgangsrapportage.

9. De subsidie is in principe voor maximaal drie jaar en wordt in deze drie jaar afgebouwd tot nul. In specifieke situaties kan het college besluiten de inzet van persoonlijke ondersteuning te verlengen als dit aantoonbaar nog noodzakelijk is.

Artikel 10 Subsidie aan de werkgever voor interne werkbegeleiding

1. De werkgever onderbouwt waarom interne werkbegeleiding de voorkeur heeft.
2. De interne werkbegeleider die de werknemer coacht, heeft een training gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een HARRIE-training (CNV) of andere erkende jobcoach-training. De interne werkbegeleider kan dit aantonen door het overleggen van een relevant certificaat.
3. De interne werkbegeleider heeft aantoonbaar ervaring met het geven van begeleiding.
4. De interne werkbegeleider heeft aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren.
5. De interne werkbegeleider is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
6. De aanvraag tot subsidieverlening moet zo spoedig mogelijk na aanvang van de proefplaatsing of het dienstverband schriftelijk door de werkgever ingediend worden bij het college met behulp van een daartoe door het college beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
7. Bij de aanvraag tot subsidieverlening overlegt de werkgever:
 - a. naam, adres, woonplaats en Burgerservicenummer van de persoon voor wie subsidie voor persoonlijke ondersteuning wordt gevraagd;
 - b. (bedrijfs)naam, adres, vestigingsplaats van de werkgever;
 - c. een afschrift van het HARRIE- of jobcoachcertificaat;
 - d. een afschrift van de overeenkomst waaruit de aard, de duur en de omvang van het dienstverband of de proefplaatsing blijken
8. Het college kan bepalen dat ook andere bescheiden, dan wel nadere informatie moet worden overgelegd.
9. De werkgever is verplicht om uit eigen beweging het college onverwijld schriftelijk mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed zijn op de hoogte en de duur van de subsidie.

Artikel 11 Subsidie aan de werkgever voor Jobcoach in dienst van werkgever

1. De jobcoach, in dienst van de werkgever, heeft een opleiding gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te coachen op de werkplek. De jobcoach kan dit aantonen door het overleggen van een relevant diploma.
2. De jobcoach heeft aantoonbaar ervaring met het geven van begeleiding.
3. De jobcoach heeft als enige taak binnen het bedrijf het coachen van medewerkers binnen dit bedrijf.
4. De jobcoach maakt bij de start een coachingsplan.
5. Het coachingsplan wordt opgesteld op basis van het ter beschikking gestelde format. Hierin staan de ingeschatte begeleidingsuren, de werkzaamheden van de werknemer, de knelpunten, de coachingsdoelen en hoe aan deze doelen wordt gewerkt.
6. De aanvraag tot subsidieverlening moet zo spoedig mogelijk schriftelijk door de werkgever ingediend worden bij het college met behulp van een daartoe door het college beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
7. Bij de aanvraag tot subsidieverlening overlegt de werkgever:
 - a. naam, adres, woonplaats en Burgerservicenummer van de persoon voor wie subsidie voor persoonlijke ondersteuning wordt gevraagd;
 - b. (bedrijfs)naam, adres, vestigingsplaats van de werkgever;
 - c. naam en contactgegevens Jobcoach;
 - d. een afschrift van jobcoachcertificaat;
 - e. een afschrift van de overeenkomst waaruit de aard, de duur en de omvang van het dienstverband of de proefplaatsing blijken
8. Het college kan bepalen dat ook andere bescheiden, dan wel nadere informatie moet worden overgelegd.
9. De werkgever is verplicht uit eigen beweging het college onverwijld schriftelijk mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed zijn op de noodzaak, hoogte en de duur van de subsidie.

Artikel 12 Jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie

1. De jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie heeft een opleiding gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te coachen op de werkplek. De jobcoach kan dit aantonen door het overleggen van een relevant diploma en staat ingeschreven in een beroepsregister.
2. De jobcoach maakt een begeleidingsplan voor de betreffende werknemer. Hierin wordt de begeleidingsbehoefte uitgewerkt.

3. Het begeleidingsplan wordt opgesteld op basis van een door het college ter beschikking gestelde format.
4. In een begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. de onderbouwing van de noodzaak van jobcoaching
 - b. het doel van de jobcoaching;
 - c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - d. de verwachte duur van de jobcoaching.
5. Het bedrag dat beschikbaar is voor de jobcoaching is afhankelijk van de begeleidingsbehoefte waarbij we uitgaan van drie regimes; licht, midden en hoog.
6. Bij het bepalen van de hoogte van het beschikbare bedrag wordt rekening gehouden met het noodzakelijk aantal uren begeleiding per week en de (leer)doelen van het begeleidingstraject.
7. Bij een dienstverband van minder dan 24 uur per week wordt het maximumbedrag naar rato vastgesteld.

Artikel 13 Jobcoach in dienst van RSD de Liemers

De jobcoach in dienst van RSD de Liemers heeft een opleiding gevolgd om inwoners met een structureel functionele beperking te coachen op de werkplek. De jobcoach kan dit aantonen door het overleggen van een relevant diploma. De jobcoach staat ingeschreven in een beroepsregister.

Toelichting (artikelen 9 tot en met 13)

Om te verduidelijken dat er een verschil is tussen de verschillende vormen van coaching zijn de vormen in aparte artikelen opgenomen. Over de invulling van eisen aan de begeleiding, de formulieren en de hoogte van vergoedingen heeft regionale afstemming plaatsgevonden. De formulieren voor werkgevers zijn opgenomen in de instrumentengids Dennis.

Scholing

Artikel 14 Scholing

1. Bij inwoners jonger dan 27 jaar en alleenstaande ouders met ontheffing zonder een startkwalificatie¹ ligt de focus op het halen van een startkwalificatie.
2. Bij inwoners van 27 jaar en ouder met een startkwalificatie is scholing gericht op werk.
3. Scholing wordt bij voorkeur ingezet in combinatie met een werkactiviteit, zoals proefplaatsing, werkervaringsplaats of participatieplaats.
4. Kortdurende scholing (bijvoorbeeld cursus heftruckchauffeur of cursus VCA) duurt maximaal zes maanden.
5. Overige scholing (langer dan zes maanden) is alleen mogelijk als er sprake is van een kansberoep (op basis van analyse UWV) of als de werkgever de toezegging doet de inwoner tijdens of direct na de scholing in dienst te nemen. Deze wordt gecombineerd met een werkplek, waarbij met behoud van uitkering ervaring wordt opgedaan. Dit noemen we een leerwerkplek.
6. Om de kans op uitval te verkleinen, vindt er voorafgaand aan de overige scholing een onderzoek naar de leerbaarheid van de inwoner plaats. Indien de inwoner leerbaar blijkt, vindt een gesprek plaats met betrokkene over de persoonlijke situatie en de benodigde studiebegeleiding. Beide aspecten worden vastgelegd in een plan van aanpak.
7. Een inwoner mag in principe éénmaal een door de RSD betaald herexamen doen. In specifieke gevallen, ter beoordeling aan de klantmanager RSD, kan vaker een herexamen vergoed worden. Daarna zijn de kosten voor de inwoner zelf.

Toelichting

Voorafgaand aan de beslissing om scholing in te zetten, wordt door de klantmanager beoordeeld of de inwoner in staat is om scholing te volgen. Hierbij wordt gekeken naar de belastbaarheid, capaciteiten en omstandigheden van de inwoner. De klantmanager kan hiervoor ook extern advies vragen bij onafhankelijk deskundigen. Wanneer hieruit blijkt dat de inwoner in staat is om scholing te volgen, kan toestemming worden verleend.

Stimuleringsubsidies

1) Een startkwalificatie is in de ogen van de Nederlandse overheid het minimale onderwijsniveau dat nodig is om serieus kans te maken op duurzaam werk in Nederland. Een havo- of vwo-diploma valt onder de norm startkwalificatie. Een vmbo-diploma geeft wel toegang tot de vervolgopleiding mbo, maar wordt door de overheid niet gezien als startkwalificatie. Een mbo-diploma is wel een startkwalificatie met uitzondering van niveau 1 (*assistent-beroepsbeoefenaar*).

Artikel 15 Activeringssubsidies

1. Inwoners van 27 jaar of ouder met een Participatiewet-, IOAW of IOAZ-uitkering die ten minste 8 uur per week vrijwilligerswerk verrichten bij een niet-commerciële organisatie, kunnen in aanmerking komen voor de activeringssubsidie.
2. Inwoners van 27 jaar of ouder met een Participatiewet-, IOAW of IOAZ-uitkering die ten minste 8 uur per week werkzaam zijn op een participatieplaats, kunnen in aanmerking komen voor de activeringssubsidie.
3. De hoogte van de activeringssubsidie bedraagt € 25,- per maand.
4. De uitbetaling van de activeringssubsidie voor vrijwilligerswerk vindt eens per jaar, na afloop van het kalenderjaar, plaats.
5. De uitbetaling van de activeringssubsidie voor een participatieplaats vindt plaats zoals in de wet is vastgelegd. Dat is op dit moment eens per half jaar, mits de inwoner zich naar vermogen inzet.
6. Inwoners van 27 jaar of ouder met een Participatiewet-, IOAW of IOAZ-uitkering die uitstromen naar betaald werk (met of zonder loonkostensubsidie) kunnen in aanmerking komen voor een uitstroombijstand van € 600,-.
7. De eerste helft van de uitstroombijstand (€ 300,-) wordt uitbetaald bij aanvaarding van betaald werk waardoor geen beroep meer gedaan hoeft te worden op een bijstandsuitkering.
8. De tweede helft van de uitstroombijstand zal na 6 maanden worden uitbetaald als de inwoner in die periode betaald werk heeft gehad en geen beroep heeft gedaan op een bijstandsuitkering.
9. Inwoners van 27 jaar of ouder met een Participatiewet-, IOAW of IOAZ-uitkering komen maximaal één keer per drie jaar in aanmerking voor de in lid 6 bedoelde uitstroombijstand.

Toelichting (artikel 15)

Activeringssubsidies wordt ingezet om inwoners te motiveren maatschappelijk mee te doen en iets voor de maatschappij terug te doen.

Voorzieningen

Artikel 16 Reiskostenvergoeding en vervoersvoorziening algemeen

1. Inwoners die deelnemen aan een traject naar werk of maatschappelijke participatie kunnen, als dit voor succesvolle deelname aan het traject noodzakelijk is, in aanmerking komen voor (een vergoeding voor) een vervoersvoorziening of een reiskostenvergoeding.
2. Ook inwoners die een inburgeringscursus volgen én een bijstandsuitkering ontvangen komen voor een vergoeding in aanmerking.
3. De verschillende opties staan benoemd in de artikelen 17 tot en met 21. Deze zijn in volgorde van voorkeur. Waarbij genoemde van artikel 17 en 18 de eerste voorkeur is, dan artikel 19 en zo verder.
4. Een reiskostenvergoeding die door de werkgever wordt verstrekt, geldt als voorliggende voorziening.
5. Als een vergoeding voor aanschaf van een fiets of scooter wordt verstrekt, dan is de voorwaarde dat er sprake is van een dienstverband van minimaal zes maanden voor tenminste 16 uur per week.
6. Verstrekking van een fiets via de leenpoule of in eigendom loopt via het vastgestelde werkproces.

Artikel 17 Reiskostenvergoeding eigen vervoer

1. Bedraagt de reisafstand minder dan vier kilometer dan wordt geen reiskostenvergoeding verstrekt.
2. Bedraagt de reisafstand vier kilometer of meer dan kunnen de reiskosten van de volledige reisafstand worden vergoed.
3. De reiskostenvergoeding is gelijk aan het bedrag per kilometer dat door de belastingdienst wordt gehanteerd. In 2024 is dit een bedrag van € 0,23 per kilometer.
4. Parkeerkosten en veerpontkosten worden in principe niet vergoed (in de werkinstructie wordt opgenomen dat dit in bepaalde gevallen wel kan).
5. Om de reisafstand te bepalen wordt de ANWB-routeplanner gehanteerd en wel de "snelste" route.
6. De reiskostenvergoeding voor eigen vervoer geldt ook als inwoner met de fiets reist. De vergoeding kan in dat geval worden gebruikt voor het onderhoud van de eigen (elektrische) fiets, de brommer of de scooter.

Artikel 18 Reiskostenvergoeding openbaar vervoer

1. De in artikel 16 lid 1 en 2 genoemde inwoners komen in aanmerking voor een reiskostenvergoeding voor het openbaar vervoer.
2. Bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding wordt uitgegaan van de goedkoopste variant van het openbaar vervoer.

Artikel 19 Leenfiets (fietsenpoule)

Cliënten van de RSD die niet over een eigen fiets beschikken, kunnen in principe voor de duur van het traject een leenfiets krijgen, als dit noodzakelijk is voor deelname aan (het traject naar) werk.

Artikel 20 Vergoeding fiets of scooter

1. Is er geen leenfiets beschikbaar, of is deze voorziening niet passend, dan komen klanten van de RSD in aanmerking voor een vergoeding voor aanschaf van een (tweedehands)(elektrische) fiets of een scooter.
2. Een fiets zonder trapondersteuning is voorliggend op een fiets met trapondersteuning.
3. Een gewone fiets wordt in principe in natura verstrekt. Voor gewone fietsen bedraagt de vergoeding maximaal € 300,-.
4. Voor reparatie of aanschaf van een elektrische fiets/scooter/brommer bedraagt de vergoeding maximaal € 2500,-
5. Bij verstrekking van een elektrische fiets/scooter/brommer wordt eerst onderzocht of co-financiering mogelijk is.

Artikel 21 Vervoersvoorziening

1. Aan inwoners die behoren tot de doelgroep zoals genoemd in artikel 6 onder e PW, waarbij sprake is van een structurele functionele beperking, kan een vervoersvoorziening worden toegekend wanneer de inwoner door zijn of haar beperking niet zelfstandig kan reizen.
2. Onder vervoersvoorziening wordt in ieder geval verstaan; begeleiding bij het reizen met het openbaar vervoer, een (rolstoel)taxikostenvergoeding, aanpassing van de eigen auto of ander vervoermiddel, auto in bruikleen.
3. De voorziening wordt in principe in natura verstrekt.
4. De vervoersvoorziening wordt aangeboden wanneer aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Zonder deze voorziening kan de inwoner niet aan de toeleiding naar het arbeidsproces deelnemen
 - b. De werkgever biedt een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden met een minimale arbeidsduur van 16 uur per week
 - c. Er zijn geen voorliggende voorzieningen, te weten: reguliere vervoersvoorziening zoals genoemd in artikel 16 tot en met 20 van deze beleidsregels; Vervoer vanuit een Arbo taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is; Vervoersvoorziening vanuit de WMO 2015; UWV; WSW of zorgverzekeraar.
 - d. Of de inwoner kan zonder deze voorziening niet aan een traject naar werk deelnemen én is in staat na het doorlopen traject arbeid te aanvaarden en te verrichten voor tenminste 16 uur per week.
5. De meest adequate en goedkoopste oplossing wordt gekozen.
6. De kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn, wordt betrokken:
 - a. De kosten van de vervoersvoorziening;
 - b. De duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd, zoals aantal maanden/jaren, bepaalde of onbepaalde tijd;
 - c. De omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de inwoner gaat werken;
 - d. De opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten, bijvoorbeeld in het kader van de WMO 2015 in relatie tot de kosten van de vervoersvoorziening.
7. Wanneer sprake is van een verhuizing dient de vervoersvoorziening opnieuw te worden aangevraagd.
8. Voor de hoogte van de maximale vergoeding van de verschillende vervoersopties sluiten we aan bij de normen van het UWV.
9. De voorziening wordt toegekend voor de duur die nodig is. Tenminste ieder jaar wordt een evaluatiegesprek gevoerd om te beoordelen of dit nog steeds de meest passende voorziening is. De inwoner hoeft daarbij niet jaarlijks opnieuw aan te vragen.
10. Als de inwoner zelfstandig kan leren reizen, kan een traject tot leren reizen worden ingezet naast de voorziening.
11. Indien nodig kan voor de beoordeling van de meest adequate voorziening een onafhankelijk advies gevraagd worden aan een deskundige, denk aan arbeidsdeskundige, bedrijfsarts of fysio-/ergo-therapeut of psycholoog. De aanvrager is verplicht om mee te werken aan dit onderzoek.
12. De inwoner dient een aanvraag in voor de vervoersvoorziening en maakt hierbij gebruik van het formulier dat door het college ter beschikking is gesteld.

Toelichting (artikelen 16 tot en met 21)

De vergoeding voor reiskosten is volgend. Het uitgangspunt is dat inwoners zelf vervoer hebben. Wanneer een werkgever geen vergoeding verstrekt, kan een kilometervergoeding worden verstrekt. Deze vergoeding kan gebruikt worden voor onderhoud van het vervoersmiddel. Beschikt iemand niet over eigen vervoer, dan kan een vergoeding voor het OV gegeven worden. Is dit ook niet passend of mogelijk, dan kan een fiets geleend worden. Als ook dat niet tot de mogelijkheden behoort, dan kan gekeken worden of een fiets of scooter verstrekt kan worden.

Artikel 21 Meeneembare voorzieningen

1. Een vergoeding voor meeneembare voorzieningen kan worden toegekend als dit nodig is voor de inwoner met structurele functionele beperking om te kunnen werken. Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf beschikbaar heeft. Denk bijvoorbeeld aan orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel. De werknemer kan deze meeneembare voorziening ook op een andere werkplek of bij een andere werkgever gebruiken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan ieder product als een voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.
3. De meeneembare voorziening wordt verstrekt als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. De voorziening is bijzonder (dat wil zeggen niet algemeen gebruikelijk) en noodzakelijk om het werk te kunnen doen.
 - b. De voorziening is naar verwachting tenminste 6 maanden noodzakelijk om het werk te kunnen doen.
 - c. De arbeidsovereenkomst is tenminste 6 maanden en voor minimaal 16 uur per week.
 - d. De deelnemer behoort tot de doelgroep zoals genoemd in artikel 6 onder e van de PW.
 - e. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, zoals een voorziening vanuit ZW, WMO2015, UWV, Arbo taak van de werkgever, of een andere regeling.
4. Meeneembare voorzieningen die tot de standaard uitrusting van de werkgever behoren ofwel algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed.
5. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de persoon. In specifieke gevallen kan besloten worden de meeneembare voorziening in eigendom te verstrekken.
6. De kosten van de meeneembare voorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt betrokken:
 - a. De kosten van de meeneembare voorziening;
 - b. De duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd, zoals aantal maanden/jaren, bepaalde of onbepaalde tijd;
 - c. De omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de kandidaat gaat werken;
 - d. De opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten, bijvoorbeeld in het kader van de WMO 2015 in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.

Artikel 22 Niet meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een werkgever die een dienstverband aanbiedt aan een inwoner die behoort tot de doelgroep van artikel 7 lid 1 van de Participatiewet, een vergoeding verstrekken voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de werkplek.
2. Onder werkplekaanpassing wordt verstaan, de niet meeneembare voorzieningen op of rond de werkplek gericht op het wegnemen van beperkingen die een werknemer, behorende tot de doelgroep, nodig heeft om op de werkplek te kunnen functioneren.
3. Aan de volgende criteria moet worden voldaan:
 - a. De werknemer heeft een dienstverband van tenminste zes maanden en voor tenminste 16 uur per week.
 - b. De deelnemer behoort tot de doelgroep zoals genoemd in artikel 6 onder e van de PW.
 - c. De werkplekaanpassing is naar het oordeel van het college noodzakelijk. Het college kan voor de vaststelling daarvan deskundig advies inwinnen.
 - d. De werkplekaanpassing is naar het oordeel van het college adequaat, het goedkoopst en kwalitatief verantwoord. 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:
 - i. De kosten van de werkplekaanpassing;

- ii. De duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd, zoals aantal maanden/jaren, bepaalde of onbepaalde tijd;
 - iii. De omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de kandidaat gaat werken;
 - iv. De opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten, bijvoorbeeld in het kader van de WMO 2015 in relatie tot de kosten van de niet meeneembare voorziening.
- 4. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij het college.
 - 5. De werkgever verstrekt bij de aanvraag in ieder geval de volgende gegevens:
 - a. NAW gegevens werknemer
 - b. Een kopie van de arbeidsovereenkomst met daarin de aard, duur en omvang van het dienstverband
 - c. Een beschrijving van de werkplekaanpassing waarvoor subsidie wordt gevraagd
 - d. Een gespecificeerde prijsopgave
 - 6. De aanvraag kan worden afgewezen op grond van het volgende:
 - a. Het gaat om een algemeen gebruikelijke werkplekaanpassing die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort
 - b. Er is sprake van een voorliggende voorziening, zoals een voorziening vanuit ZW, WMO2015, UWV, Arbo taak van de werkgever, of een andere regeling
 - c. De werkplekaanpassing is al uitgevoerd op het moment dat een aanvraag voor de voorziening is ingediend.
 - 7. De subsidiabele kosten bedragen tenminste € 500,- en maximaal € 10.000. (excl BTW)
 - 8. We sluiten aan bij de regeling van het UWV met betrekking tot de hoogte en voorwaarden van de vergoeding van de werkplek aanpassingen.
 - 9. Het college kan in afwijking van lid 7 van dit artikel ervoor kiezen om de werkplekaanpassing in natura -eigendom of in bruikleen- te verstrekken.
 - 10. Het college kan de financiële bijdrage of voorziening in natura terugvorderen als deze ten onrechte of tot een te hoog bedrag zijn verleend.
 - 11. Onder terugvordering van de voorziening in natura wordt bedoeld het terughalen van de voorziening, alsmede het terugvorderen van de door het college betaalde bedrag aan de leverancier die de voorziening heeft geleverd.

Toelichting

Een aanpassing van de werkplek kan noodzakelijk zijn voor de werknemer met een arbeidsbeperking om het werk uit te voeren. Bij de beoordeling of sprake is van een niet meeneembare voorziening wordt gekeken naar de aard- en nagelvastheid van de voorziening. Een voorziening is niet meeneembaar als deze aard- en nagelvast is verbonden met het eigendom van de werkgever. Achtergrond van deze gedachte is dat men iets wat zonder schade is los te maken, mee kan nemen en datgene, dat bij verwijdering schade veroorzaakt, moet laten zitten. Dit geldt voor bouwkundige aanpassingen van het bedrijfspand, aanbouwen, opbouwen, verbouwen.

Voorbeelden: rolstoeloprit, een aangepast toilet, elektrische deuren, een extra leuning bij de trap, een video-intercom etc.

noodzakelijkheid

Er moet sprake zijn van noodzakelijke ondersteuning. Er is sprake van noodzakelijke ondersteuning als de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning van zowel de werkgever als de werknemer.

Het college kan de noodzakelijkheid (op bijvoorbeeld medische of arbeidskundige gronden) van een werkplekaanpassing beoordelen door het inwinnen van deskundig advies.

sober

De algemeen aanvaarde norm is dat van overheidswege getroffen voorzieningen sober en doelmatig moeten worden uitgevoerd. De werkplekaanpassing dient dan ook sober, doelmatig en proportioneel te zijn, reëel bij te dragen aan het vergroten van de duurzaamheid van de werkplek.

Indien naar het oordeel van het college sprake is van een disproportionele aanpassing wordt deze geweigerd.

voorliggende voorziening

Indien recht bestaat op een voorziening, bijvoorbeeld van het UWV of een zorgverzekeraar, dan dient daarop eerst een beroep te worden gedaan. Van een voorliggende voorziening is ook sprake als de

werkgever geacht wordt zelf verantwoordelijk te zijn voor de werkplekaanpassing op basis van bijvoorbeeld het Bouwbesluit. Het Bouwbesluit kan bijvoorbeeld aangeven dat een pand/gebouw aangepast moet worden om het toegankelijker te maken voor rolstoelgebruikers.

algemeen gebruikelijke werkplekaanpassing

Hiervan is sprake als van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet.

In de meeste gevallen zal het gaan om een financiële bijdrage. Het college kan ook besluiten de voorziening in natura te verstrekken. Op het moment dat de voorziening in natura wordt verstrekt, is dit in eigendom. In afwijking hiervan kan het college besluiten de voorziening in bruikleen te verstrekken. De voorziening wordt niet eerder verstrekt dan nadat er met de aanvrager een bruikleenovereenkomst als bedoeld in artikel 7A:1777 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan.

hoogte

In de rechtspraak wordt het maximeren van een vergoeding voor een voorziening in beginsel niet onredelijk geacht, maar aan de hand van de bijzondere omstandigheden van het concrete geval moet worden beoordeeld of met de maximale vergoeding een niet alleen goedkoopste, maar ook adequate voorziening kan worden verleend.

Verwervingskosten

Artikel 23 Rijlessen

Een vergoeding voor rijlessen kan alleen worden verstrekt als:

1. de rijopleiding het traject naar werk is (bijvoorbeeld opleiding tot vrachtwagenchauffeur) of
2. het hebben van het rijbewijs een voorwaarde is om werk te kunnen aanvaarden (bijvoorbeeld bij een kraamverzorgster) op voorwaarde dat de inwoner bij een werkgever in dienst kan komen.

Artikel 24 Laptop

1. Om succesvol te kunnen deelnemen aan een re-integratietraject kan een laptop worden verstrekt, of een vergoeding voor aanschaf van een laptop worden verstrekt.
2. De laptop wordt in principe in natura verstrekt via het vastgestelde werkproces.
3. Als een vergoeding wordt verstrekt, bedraagt de vergoeding maximaal € 600-.
4. Is de afgelopen 3 jaar al een computer verstrekt, dan kan slechts een vergoeding van maximaal € 250,- voor het upgraden van de bestaande computer worden verstrekt.
5. De laptop of de vergoeding voor een laptop wordt alleen verstrekt als er geen voorliggende voorzieningen zijn en de laptop noodzakelijk is voor het volgen van het re-integratietraject.

Artikel 25 Overige verwervingskosten

1. Een vergoeding voor de aanschaf van beroepskleding kan worden verstrekt (zoals witte kleding voor de zorg en veiligheidsschoenen).
2. Een vergoeding voor de aanschaf van nette kleding kan worden verstrekt als de inwoner daar niet over beschikt, maar het noodzakelijk voor een succesvolle sollicitatie kan zijn.
3. De hoogte van de vergoeding wordt bepaald op basis van de Nibud-prijzen voor twee sets kleding.
4. Een vergoeding voor de kosten voor een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kan worden verstrekt.
5. Een vergoeding voor overige noodzakelijke verwervingskosten kan worden verstrekt, bijvoorbeeld een steek werend vest voor een beveiliging.

Toelichting (artikelen 23 tot en met 25)

Personen die in een bijstandsbehoefte omstandigheid verkeren en meewerken aan (een traject naar) werk hebben niet altijd voldoende inkomsten of een geldbedrag gereserveerd staan om de extra kosten die nodig zijn om het traject te volgen of het werk te aanvaarden te kunnen voldoen. Om de inwoner instaat te stellen het werk te aanvaarden of het traject te volgen kan een vergoeding voor dergelijke noodzakelijke kosten worden verstrekt.

Artikel 26 Diplomawaardering

1. Als diplomawaardering relevant is voor het zoeken en vinden van werk, kan een vergoeding worden verstrekt voor het waarderen van een diploma.
2. Alleen een voor de arbeidsmarkt relevant beroepsdiploma komt voor waardering in aanmerking.
3. Per inwoner kan slechts 1 diploma gewaardeerd worden.
4. Waardering vindt plaats bij een gecertificeerd bureau.
5. De kosten van een vertaalbureau inzake de waardering komen voor vergoeding in aanmerking.
6. Wanneer een diplomawaardering vanuit de WI21 wordt gedaan, is dit een voorliggende voorziening.

Niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers)

Artikel 27 Nuggers

1. Nuggers behoren op grond van artikel 7 lid 1 onder 7 van de PW tot de doelgroep van de gemeente. Zij komen dan ook in aanmerking voor de in de re-integratieverordening opgenomen voorzieningen.
2. Ook voor inwoners met een WW-uitkering, die over maximaal zes maanden eindigt, geldt dit artikel.
3. De uitgangspunten die voor bijstandsgerechtigden gelden, gelden ook voor Nuggers: Eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid staan centraal, al het maatschappelijk geaccepteerde werk is passend en de kortst mogelijk weg naar werk.
4. Van de Nugger kan gevraagd worden om de kosten van inkoop van een traject naar werk zelf te bekostigen.
5. Dit is aan de orde wanneer de Nugger beschikt over voldoende liquide middelen of voldoende gezamenlijke inkomsten:
 - a. De gezamenlijke liquide middelen zijn hoger dan 120% van het gezamenlijk vrij te laten vermogen.
 - b. Het gezinsinkomen is hoger dan 120% van het WML.

Toelichting (artikel 27)

Op basis van de Participatiewet zijn Nuggers een klantgroep van de RSD. Een Nugger heeft geen werk, zelfstandige onderneming of studie uit 's Rijkskas bekostigd onderwijs én staat als werkloos werkzoekende ingeschreven bij het UWV.

Belangrijk is dat ze voor dezelfde voorzieningen in aanmerking kunnen komen als bijstandsgerechtigden en dat ook dezelfde uitgangspunten gelden. Dit betekent dat gekeken wordt naar de kortste weg naar werk en het voorkomen van bijstandsafhankelijkheid. Een Nugger met een partner met voldoende inkomen of liquide middelen kan in principe zelf in de kosten van een traject voorzien. Daarom is ervoor gekozen om een grens te stellen wanneer de kosten door de gemeente worden vergoed en wanneer de kosten door de inwoner zelf gedragen dienen te worden.

Artikel 28. Inwerkingtreding

10. De beleidsregels treden met terugwerkende kracht in werking met ingang van 25 september 2024.
11. Met de inwerkingtreding van de beleids- en uitvoeringsregels re-integratie 2024 gemeente Zevenaar, worden de beleids- en uitvoeringsregels re-integratie 2017 gemeente Zevenaar ingetrokken.

Artikel 29. Citeertitel

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als "Beleids- en uitvoeringsregels re-integratie 2024 gemeente Zevenaar"

Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Zevenaar, in de vergadering van 25 maart 2025.

*De secretaris
Danielle Jansen*

*De burgemeester
Lucien van Riswijk*