

Beleidsregels Werk en Participatie Hoeksche Waard

Het college van gemeente Hoeksche Waard;

gelet op het bepaalde in de Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Hoeksche Waard;

Overwegende dat het wenselijk is regels ter uitvoering van de Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Hoeksche Waard vast te stellen;

gelezen het advies van de Adviesraad Sociaal Domein Hoeksche Waard;

Besluit vast te stellen de:

Beleidsregels Werk en Participatie Hoeksche Waard

In deze beleidsregels wordt ingegaan op de volgende re-integratievoorzieningen:

Hoofdstuk 1 Participatieplaats

Hoofdstuk 2 Werkervaringsplaats

Hoofdstuk 3 Ondersteuning op de werkplek door een jobcoach of een interne coach

Hoofdstuk 4a Gemeentelijke loonkostensubsidie

Hoofdstuk 4b Plaatsingsfee

Hoofdstuk 5 Studietoelage

Hoofdstuk 6 Scholing / cursus

Hoofdstuk 7 Reiskosten re-integratie, woon-werkverkeer en beroepskosten

Hoofdstuk 8 Overige bepalingen en citeerartikel

Het uitgangspunt van deze beleidsregels is om enerzijds richting te geven (binnen de wettelijke kaders) aan de uitvoering van de Participatiewet, IOAW en IOAZ, maar anderzijds om voldoende ruimte te laten voor het toepassen van maatwerk.

Begripsomschrijvingen

Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader zijn omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Hoeksche Waard en/of de Participatiewet, IOAW en IOAZ.

Hoofdstuk 1 - Participatieplaats

Een participatieplaats is een onbetaalde baan waarin een langdurig werkloze, met behoud van uitkering, werkervaring kan opdoen en sociale vaardigheden kan aanleren.

Artikel 1.1. Voorwaarden voor het toekennen van een participatieplaats

Er is sprake van een participatieplaats als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De inwoner heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt en er is daardoor een kleine kans dat deze zonder inzet van de participatieplaats weer aan het werk komt;
- De werkzaamheden hebben als doel om weer aan het werk te komen;
- De duur van een participatieplaats is in beginsel 2 jaar. Deze termijn kan 2 keer verlengd worden met een jaar. De totale duur van de participatieplaats is nooit langer dan 4 jaar;
- De begeleiding vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de organisatie waar gewerkt wordt;
- De inwoner ontvangt gedurende de uitvoering van de werkzaamheden een uitkering.

Artikel 1.2. Verplichtingen

- De inwoner maakt gebruik van de aangeboden werkzaamheden en begeleiding, scholing, opleiding of andere voorzieningen genoemd in het plan van aanpak.
- Het niet nakomen van de aan de participatieplaats verbonden verplichtingen kan leiden tot tijdelijke verlaging van de uitkering.

Artikel 1.3. Scholing

- Het college biedt de inwoner, die in het kader van een participatieplaats werkzaamheden verricht en niet over een startkwalificatie beschikt, scholing of opleiding aan.
- Scholing wordt alleen aangeboden als het de kansen op de arbeidsmarkt van de inwoner vergroot.

Artikel 1.4. Premie

1. De inwoner ontvangt na de start telkens na een periode van 6 maanden een premie van € 100,00 als de activiteiten in een volledige periode van 6 maanden zonder onderbreking zijn uitgevoerd.
2. Als de werkzaamheden niet een volledige periode van 6 maanden hebben voortgeduurd, vervalt het recht op de premie.
3. Ziekteverzuim gedurende de in het eerste lid bedoelde periode van 6 maanden van minder dan 50% van de totale afgesproken duur wordt niet als onderbreking van de werkzaamheden aangemerkt.
4. De organisatie rapporteert minimaal eens per 6 maanden aan het college of de inwoner heeft voldaan aan zijn/haar verplichtingen.
5. De beoordeling of de inwoner in aanmerking komt voor de premie wordt uitgevoerd door het college.

Hoofdstuk 2 - Werkervaringsplaats

De werkervaringsplaats is een tijdelijke arbeidsplaats die bedoeld is om de inwoner werkervaring op te laten doen, hiermee zijn arbeidsmarktpositie te verbeteren en zijn kans op betaald werk te vergroten.

Artikel 2.1. Doelgroep

Tot de doelgroep behoort de persoon zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, sub 1 van de Participatiewet.

Artikel 2.2. Doel werkervaringsplaats

1. Een werkervaringsplaats is bedoeld om:
 - a. zo mogelijk gerichte werkervaring op te doen; en
 - b. om te wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid; en
 - c. moet bijdragen aan de ontwikkeling van de inwoner; en
 - d. moet passen in het traject dat tot doel heeft uitstroom naar werk.
2. Een werkervaringsplaats is onderdeel van een traject naar betaald werk en kan gecombineerd worden met andere re-integratie instrumenten.

Artikel 2.3. Voorwaarden

1. Gestreefd wordt om voor de inwoner een passende werkervaringsplaats te zoeken die aansluit op de wensen en ervaring van de inwoner. De werkervaringsplaats mag niet leiden tot verdringing van reguliere arbeid.
2. Een werkervaringsplaats heeft een omvang van maximaal 24 uur per week, voor een periode van 3 maanden.
3. De werkervaringsplaats kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 3 maanden.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats; en
 - b. het aantal uren per week dat activiteiten worden verricht; en
 - c. de ingangs- en einddatum van de werkervaringsplaats en een datum van evaluatie; en
 - d. wat de inhoud van activiteiten zijn; en
 - e. welke (bijkomende) kosten voor vergoeding in aanmerking komen; en
 - f. de wijze waarop en door wie de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 2.4. Verplichtingen werkgever

1. De werkgever sluit voor de werknemer een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering af, ter dekking van schade als bedoeld in artikel 7:658 BW.
2. De werkgever biedt de geplaatste inwoner de noodzakelijke begeleiding.

Hoofdstuk 3 - Ondersteuning op de werkplek door een jobcoach of een interne coach

Een jobcoach helpt mensen met een arbeidsbeperking met werken in een reguliere functie. Jobcoaching heeft als doel dat een werknemer (uiteindelijk) zonder ondersteuning van een jobcoach bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn en blijven. Dit betekent dat de werknemer aan het einde van de jobcoachingsperiode zelfstandig zijn werk kan uitvoeren en/of de werkgever zelf in staat is hem (verder) te begeleiden op zijn werkplek.

Een interne coach is de personificatie van de ideale collega werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. Dit volgens de HARRIE¹ methodiek.

Artikel 3.1. Uitgangspunten

1. Jobcoaching heeft als doel dat een werknemer (uiteindelijk) zonder ondersteuning van een jobcoach bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn en blijven.
2. Essentieel is dat het gaat om het geven van werk gerelateerde ondersteuning aan een werknemer bij het verrichten van reguliere arbeid.
De werkgever kan een interne coach inzetten, dit betreft een werknemer binnen het bedrijf die een HARRIE training gaat volgen.

Artikel 3.2. Doelgroep en voorwaarden

(Job)coaching kan worden ingezet voor personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet voor zover:

1. Zij behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid, sub e, van de Participatiewet;
2. Uit het loonwaarde onderzoek inzet van (job)coaching geadviseerd² wordt of noodzakelijk wordt geacht;
3. Er sprake is van een betaalde baan van minimaal 6 maanden, voor een minimale arbeidsduur van 18 uur per week³.
4. Met in achtneming van het gestelde in lid 2, kan van lid 3 worden afgeweken indien er sprake is van een betaalde baan van minder dan 6 maanden en/of 18 uur per week, wordt de vergoeding omgerekend naar rato.
5. Indien er sprake is van een proefplaats⁴ wordt de vergoeding omgerekend naar rato van de duur van de proefplaats, wordt uitgegaan van het begeleidingsregime 'midden'.
6. Indien er sprake is van de inzet van forfaitaire loonkostensubsidie wordt voor het begeleidingsregime uitgegaan van het begeleidingsregime 'licht'.
7. Er is geen samenloop tussen het gestelde in lid 3 en 4.
8. Er is geen samenloop met een WMO traject.

Artikel 3.3. Soorten ondersteuning

1. Ondersteuning kan worden verricht door een:
 - a. gemeentelijke jobcoach: een gediplomeerde jobcoach in dienst bij HWwerkt!;
 - b. externe jobcoach: een gediplomeerde jobcoach in dienst bij een jobcoachorganisatie;
 - c. interne jobcoach: een gediplomeerde jobcoach in dienst bij de werkgever;
 - d. interne coach: een gecertificeerde HARRIE werknemer in dienst van de werkgever, die het directe aanspreekpunt is op de werkvloer.
2. Gelijktijdige inzet van verschillende soorten coaching in dezelfde periode is niet mogelijk.

Artikel 3.4. Duur van de ondersteuning¹

1. Een externe of interne jobcoach kan voor maximaal 2 jaar worden ingezet.
2. In beginsel komt een interne coach in beeld na 2 jaar, deze kan permanent zijn.
 - a. De vergoeding vanuit HWwerkt! is maximaal 3 jaar.
 - b. Indien de werkgever direct een interne coach inzet is de vergoeding vanuit HWwerkt! maximaal 5 jaar.

Een (job)coachtraject is onderverdeeld in 3 fases.

Fase 1: aanvang tot en met 2e maand

Dit is de *verkenningsfase*. De werknemer wordt geïntroduceerd bij de collega's, er wordt onderzocht waar de begeleidingsbehoefte ligt en starten met de coaching.

Fase 2: 3e tot en met de 24^{ste} maand

1) Deze werknemer werkt volgens de methode Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk.
2) De meting en het onderzoek wordt uitgevoerd door een loonwaardeskundige zoals bedoeld in Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021.
3) Zie art. 2.4.8 lid 4 sub c van de "Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Hoeksche Waard".
4) Zie art. 2.4.5 van de "Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Hoeksche Waard".
1) De duur van een fase is maximaal, afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer kan deze echter ingekort worden.

Vanaf de 3e maand tot en met 2 jaar wordt er gericht gecoacht op de aandachtspunten die zijn aangedragen naar aanleiding van fase 1.

- Maand 3 tot en met maand 6 is de *aanpassingsfase*. Er wordt gericht gecoacht op de aandachtspunten die zijn aangedragen in de 1ste fase.
- Maand 7 tot en met maand 12 is de *ontwikkelfase*. Er wordt gericht gecoacht op ontwikkeling van de vaardigheden die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de functie.
- Maand 13 tot en met maand 24 is de *groeifase*. Er wordt gericht gecoacht op afname coaching behoefte, verhoogde loonwaarde en maximale haalbare zelfstandigheid in de functie.

Fase 3: 25ste tot en met 60^{ste} maand

In deze fase wordt de ondersteuning vormgegeven door een interne coach. Een interne of externe jobcoach wordt in deze fase niet meer vergoed.

Artikel 3.5. Vergoedingen

Algemeen

1. Voor jobcoaching worden de begeleidingsniveaus 'licht' en 'midden' gehanteerd. De hoogte van de (jaar)vergoeding is gebaseerd op de 'normbedragen voorzieningen' van UWV.
2. Mocht het begeleidingsniveau 'midden' niet voldoende blijken dan zijn de extra kosten voor de eigen rekening van de werkgever.
3. Moet naar aanleiding van de loonwaarde onderzoek / voortgangsrapportage het regime van jobcoaching worden aangepast, dan geldt het gewijzigde regime per volgende toekenning.
4. Gedurende de toekenningperiode van jobcoaching wordt het normbedrag niet tussentijds bijgesteld.
5. De inzet van een gemeentelijke jobcoach is voorliggend ten opzichte van een interne / externe jobcoach.
6. De aanvraag voor (job)coaching wordt via een gemeentelijk aanvraagformulier ingediend.

Gemeentelijke jobcoach

- De inzet van de gemeentelijke jobcoach kent geen bijkomende kosten.

Externe jobcoach

- Hier gelden maximaal de normbedragen UWV 'licht en midden'.

Interne jobcoach

- Hier gelden maximaal de normbedragen UWV 'licht en midden' minus 20% vanwege efficiency voordeel.

Interne coach

- HWwerkt! vergoedt de trainingskosten voor maximaal 2 interne coaches per werkgever.
- Voor de inzet van een interne coach kan een subsidie aan de werkgever worden toegekend van € 800,- per jaar per ingezette coach.

Artikel 3.6. Verantwoording

1. Na afloop van iedere jobcoachfase wordt binnen een maand een rapportage ingediend door de (job)coach bij de klantmanager van HWwerkt! waarin de voortgang wordt beschreven.
2. De voortgangsrapportage wordt ingediend via het gemeentelijk voortgangsrapportageformulier.

Artikel 3.7. Betaling

1. Het college stelt de gemeentelijke jobcoach om niet beschikbaar.
2. De kosten worden door het college als volgt verstrekt:
 - a. Externe jobcoach rechtstreeks aan de jobcoachorganisatie
 - b. Interne (job)coach rechtstreeks aan de werkgever
3. De betaling van de bedragen zoals bedoeld in lid 2 vindt plaats in 2 tranches:
 - 55% bij aanvang van de periode van jobcoaching.
 - 45% na afloop van de periode van jobcoaching.
4. De betaling de kosten een interne coach worden per twaalf maanden achteraf verstrekt.
5. Betalingen waarop de werkgever of de jobcoachorganisatie ten tijde van de verstrekking of naderhand geen recht had, worden door het college teruggevorderd of verrekend.

Hoofdstuk 4a. Gemeentelijke loonkostensubsidie

Een tegemoetkoming voor werkgevers bij het in dienst nemen van een inwoner met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Artikel 4.1. Dienstverband

1. De gemeentelijke loonkostensubsidie wordt verstrekt op basis van een regulier dienstverband van minimaal 32 uur per week voor de duur van minimaal 6 maanden.
2. De werkgever moet bereid zijn vooraf een intentieverklaring af te leggen dat bij goed functioneren, de inwoner in reguliere dienst te zullen houden na afloop van de periode van gemeentelijke loonkostensubsidie.

Artikel 4.2. Voorwaarden

1. De gemeentelijke loonkostensubsidie wordt aan een werkgever vertrekt als:
 - a. De inwoner een uitkering ingevolge de Participatiewet (PW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) ontvangt en
 - b. 24 maanden of langer een uitkering van gemeente Hoeksche Waard ontvangt.
 - c. Er is geen sprake samenloop en/of stapeling met de plaatsingsfree of wettelijke loonkostensubsidie.

Artikel 4.3. Duur en hoogte

1. De duur van de van de gemeentelijke loonkostensubsidie is gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst tot een maximum van 12 maanden.
2. De hoogte van de gemeentelijke loonkostensubsidie is maandelijks 50% van het wettelijk minimumloon per volledig gewerkte maand.
3. De werkgever is verplicht onverwijld melding te doen van voortijdige dienstbeëindiging opdat de loonkostensubsidie per de eerste mogelijkheid kan worden stopgezet. Als de voortijdige dienstbeëindiging plaats vindt binnen de kalendermaand zelf, wordt de loonkostensubsidie, indien al uitbetaald, beëindigd per de volgende maand.

Artikel 4.4. Aanvragen

1. De werkgever vraagt voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst de gemeentelijke loonkostensubsidie aan.
2. De aanvraag geschiedt middels een gemeentelijk aanvraagformulier.

Artikel 4.5. Uitbetaling

1. Per 2 gewerkte maanden wordt de gemeentelijke loonkostensubsidie achteraf uitbetaald.
2. Alvorens tot uitbetaling van de gemeentelijke loonkostensubsidie over te gaan dient de werkgever de van toepassing zijnde loonstroken van de inwoner te overleggen.

Hoofdstuk 4b. Plaatsingsfee

De plaatsingsfee heeft als doel te investeren in de werkzoekende. Dit door de inzet van bijvoorbeeld begeleiding of een kortdurende opleiding of training. Dit met als doel te komen tot een duurzame plaatsing.

Artikel 4.1. Dienstverband

1. De plaatsingsfee wordt verstrekt op basis regulier dienstverband van minimaal 32 uur per week.
2. De werkgever moet bereid zijn vooraf een intentieverklaring af te leggen dat bij goed functioneren, de inwoner in reguliere dienst te zullen houden na afloop van de periode van de plaatsingsfee.

Artikel 4.2. Voorwaarden

1. De bijdrage duurzame plaatsing wordt aan een werkgever vertrekt als:
 - a. De inwoner een uitkering ingevolge de Participatiewet (PW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of et Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) ontvangt en
 - b. 12 maanden of langer een uitkering van gemeente Hoeksche Waard ontvangt.
 - c. De plaatsingsfee wordt niet verleend wanneer de werkgever nog een verplichting moet voldoen in het kader van Social Return.
 - d. De plaatsingsfee wordt alleen verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
 - e. De plaatsingsfee wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 4.2. Duur en hoogte

1. De duur van de van de plaatsingsfee is gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst tot een maximum van 12 maanden.
2. De hoogte van de plaatsingsfee is maandelijks € 330 per volledig gewerkte maand.
3. De werkgever is verplicht onverwijld melding te doen van voortijdige dienstbeëindiging opdat de plaatsingsfee per de eerste mogelijkheid kan worden stopgezet. Als de voortijdige dienstbeëindiging plaats vindt binnen de kalendermaand zelf, wordt de plaatsingsfee, indien al uitbetaald, beëindigd per de volgende maand.

Artikel 4.3. Aanvragen

1. De werkgever vraagt binnen 2 maanden na ingangsdatum arbeidscontract de plaatsingsfee aan.
2. De aanvraag geschiedt middels een gemeentelijk aanvraagformulier.

Artikel 4.4. Uitbetaling

1. Per 2 gewerkte maanden wordt de plaatsingsfee achteraf uitbetaald.
2. Alvorens tot uitbetaling van de plaatsingsfee over te gaan dient de werkgever de van toepassing zijnde loonstroken van de inwoner te overleggen.

Hoofdstuk 5 - Studietoelage

Een financiële bijdrage aan de inwoner die een opleiding volgt en die door rechtstreeks gevolg van een ziekte of gebrek structureel niet in staat is om naast de studie inkomsten te verwerven.

1. Het college beoordeelt of de aanvrager van de studietoelage door een structurele medische beperking tijdens de studie geen inkomsten kan verwerven.
2. Onder een structurele medische beperking wordt verstaan een fysieke en/of psychische beperking die voortkomt uit een in de persoon gelegen ziekte of medisch gebrek die voldoende ernstig is dat er een rechtstreeks verband bestaat tussen het gebrek en het structureel niet in staat zijn van het verdienen van inkomsten door belanghebbende zonder dat dit ten koste gaat van de gebruikelijke tijd die nodig is om de studie met succes af te ronden.
3. Met structureel zoals bedoeld in lid 2 wordt verstaan: als er binnen een periode van 12 maanden na de aanvraag geen herstel of verbetering is te verwachten in de medische beperking, waardoor belanghebbende wel in staat is om naast de studie inkomsten te verdienen.
4. Het college kan besluiten dat een onafhankelijk medisch advies nodig is om de structurele medische beperking vast te stellen.
5. De studietoelage wordt verleend vanaf de eerste dag van de maand waarin de aanvraag is ingediend.
6. De studietoelage wordt toegekend voor de (resterende) duur van het school- of studiejaar.
7. Onder een schooljaar wordt verstaan de periode van 1 augustus tot en met 31 juli.
8. Het recht op de studietoelage eindigt zodra betrokkene niet langer voldoet aan het bepaalde in artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet of als betrokkene naar een andere gemeente verhuist.
9. Wijzigingen in de woonsituatie, het inkomen, of studie moeten direct worden doorgegeven om het recht op uitkering opnieuw te kunnen vaststellen.
10. De studietoelage wordt maandelijks uitbetaald en wordt aangepast als er sprake is van een wettelijke wijziging.
11. De hoogte van de studietoelage wordt gepubliceerd op de website van gemeente Hoeksche Waard.
12. De Studietoelage is niet van toepassing op inwoners die een 'levenlanglerenkrediet' ontvangen.

Hoofdstuk 6. Scholing / cursus

Om de toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen kan scholing of een cursus worden aangeboden.

Artikel 6.1. Doelgroep

Inwoners van wie door het college is vastgesteld dat dit noodzakelijk is omdat arbeidsinschakeling (mede) vanwege ontbrekende kennis en/of vaardigheden niet direct mogelijk is.

Artikel 6.2. Voorwaarden, duur van de scholing / cursus en vergoeding

1. Een scholingstraject wordt aangeboden aan een persoon in een re-integratietraject, indien dit noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren of als dit noodzakelijk is voor het behoud van arbeid.
2. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht, als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren of alles in het werk heeft gesteld arbeid te behouden.

3. Bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing wordt rekening gehouden met de voor inwoner kortste weg naar duurzame arbeid, zijn arbeids- en opleidingsverleden.
4. In beginsel wordt alleen scholing ingezet die opleidt naar beroepssectoren waarin gelijk werk gevonden kan worden of in een zogenaamd duaal traject waarbij de ontwikkeling op de (lokale) arbeidsmarkt medebepalend is.
5. De scholing / cursus moet aansluiten bij de krachten en bekwaamheden van de inwoner. Om dezelfde reden kan scholing ook beëindigd worden.
6. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
7. Bij de keuze van de scholing en de vergoeding van de kosten wordt uitgegaan van de goedkoopste adequate scholingsmogelijkheid.
8. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 3.000,00.
9. In individuele omstandigheden kan van het bedrag in het voorgaande lid worden afgeweken.
10. De noodzakelijke kosten van vervoer die een directe relatie hebben met de noodzakelijk geachte scholing of komen voor een (aanvullende) vergoeding in aanmerking.

Artikel 6.3. Voorliggende voorziening

Er kan geen gebruik gemaakt worden van scholing / cursus, indien de inwoner aanspraak kan maken op:

1. Een regeling via Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO):
 - a. Studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000.
 - b. Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (Wtos).
 - c. Langlevenlerenkrediet.
2. Een regeling via de arbeidsmarktregio Rijnmond:
 - a. Werkcentrum Rijnmond.
 - b. WerkgeversServicepunt Rijnmond
 - c. Leerwerkloket Rijnmond
3. Indien hiervoor een subsidie die door derden kan worden verkregen.

Hoofdstuk 7 - Reiskosten re-integratie, woon-werkverkeer en beroepskosten

Artikel 7.1 Hoogte reiskosten

1. De hoogte van de reiskostenvergoeding wordt vastgesteld conform de belastingvrije vergoeding zoals vastgesteld door de Belastingdienst. Hierin wordt geen onderscheid gemaakt in de wijze van vervoersmiddel.
2. De kilometers worden berekend op basis van de kortste route, gemeten van huis tot plaats van bestemming, volgens de routeplanner van de ANWB.
3. Indien veer- en tolkosten onderdeel uitmaken van de kortste route worden deze op declaratiebasis vergoed.
4. De vergoeding, zoals genoemd in lid 1, is gebaseerd op de gemiddelde kilometerprijs. Het is mogelijk dat het tarief van het openbaar vervoer hoger is dan de kilometervergoeding. Als deze situatie zich voordoet, dan wordt op verzoek de daadwerkelijke kosten van het openbaar vervoer vergoed.
5. Als de inwoner recht heeft op bijstand voor gratis reizen per openbaar vervoer, zoals genoemd in de 'Beleidsregels Bijzondere bijstand en inkomensondersteuning Hoeksche Waard', dan wordt dit vervoer aangemerkt als een voorliggende voorziening.

Artikel 7.2. Reiskosten re-integratietraject

1. Bezoek aan een gemeentelijk servicepunt, HWwerkt!, etc. behoren tot de incidenteel voorkomende algemene bestaanskosten, hiervoor worden geen reiskosten verstrekt.
2. Structurele reiskosten (reeks van opeenvolgende bezoeken) in het kader van het re-integratietraject komen in aanmerking voor vergoeding.
3. De bijdrages worden uitbetaald op declaratie -of presentiebasis.

Artikel 7.3. Reiskosten bij woon-werkverkeer (verwervingskosten)

1. De inwoner heeft inkomsten uit arbeid, deze inkomsten zijn lager dan de geldende bijstandsnorm en:
 - a. krijgt geen reiskostenvergoeding van de werkgever;
 - b. krijgt een reiskostenvergoeding kleiner dan de belastingvrije vergoeding.
2. Indien inwoner aan de criteria van lid 1 voldoet verstrekt HWwerkt! een (aanvullende) reiskostenvergoeding.
3. De bijdrage in de reiskosten wordt voor maximaal 12 maanden verstrekt.
4. De aanvraag geschiedt middels een gemeentelijk aanvraagformulier.

Artikel 7.4. Beroepskosten

1. Een vergoeding kan verstrekt worden voor beroepskosten ten behoeve van onder andere (opsomming is niet limitatief):
 - a. verklaring omtrent gedrag (VOG);
 - b. medische keuring;
 - c. gereedschap of apparatuur om het beroep te kunnen uitoefenen.
2. Voorwaarden tot verstrekking:
 - a. de te maken kosten zijn, naar het oordeel van de HWwerkt! noodzakelijk;
 - b. hebben een direct verband met het aanvaarden en/of behouden van werk in loondienst;
 - c. de inwoner beschikt niet over de middelen om hierin te voorzien; en
 - d. de inwoner heeft aantoonbaar geen recht op een vergoeding vanuit de werkgever.
3. Aanvragen wordt ingediend via een gemeentelijk aanvraagformulier.

Hoofdstuk 8. Overige bepalingen en citeerartikel

Artikel 8.1 Hardheidsclausule

1. Het college kan ten gunste van de inwoner afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, indien toepassing van de beleidsregel leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.
2. In gevallen waarin deze beleidsregel niet voorziet beslist het college.

Artikel 8.2 Overgangsrecht

1. Besluiten genomen voor de datum van inwerkingtreding van deze beleidsregels, blijven van kracht tot aan het moment dat deze besluiten worden ingetrokken, beëindigd of van rechtswege vervallen.
2. Aanvragen waarop nog niet is beslist bij de inwerkingtreding van deze beleidsregels worden afgehandeld volgens de op het moment van de aanvraag geldende beleidsregels.

Artikel 8.3 Inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels treden in werking op 1 juli 2025.
2. Met de inwerkingtreding van deze beleidsregels worden de beleidsregels Werk en Participatie, Hoeksche Waard, zoals vastgesteld op 24 oktober 2023, ingetrokken

Artikel 8.4 Citeerartikel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Werk en Participatie Hoeksche Waard 2025.

Vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van gemeente Hoeksche Waard, d.d. 24 juni 2024,

De secretaris

de burgemeester,

Toelichting

Hoofdstuk 2 - Werkervaringsplaats

Artikel 2.2. Doel werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats is gericht op het uitbreiden van ervaring. Het opdoen van werkervaring met 'echt' werk vergroot de kans op succesvolle door- en uitstroom. Doel van de werkervaringsplaats is (gedeeltelijke) uitstroom naar een betaalde baan, eventueel in combinatie met loonkostensubsidie. Een werkervaringsplaats kan zowel worden ingezet voor een inwoner met een korte als een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Wanneer een inwoner al beschikt over basis werknemersvaardigheden kan hij op een werkervaringsplaats zijn beroepsvaardigheden verder ontwikkelen. De inwoner leert productieve werkzaamheden aan. De inwoner leert om deze uit te voeren bij een werkgever en heeft daarbij begeleiding nodig. Eventueel kan het werktraject samengaan met een scholingscomponent. Voor de inwoner die nog basis werknemersvaardigheden moeten ontwikkelen kunnen plekken binnen de gemeente of bij andere organisaties, bedrijven of instellingen worden gecreëerd waar begeleiding aanwezig is. Op deze werkervaringsplekken staat het aanleren van basale vaardigheden als 'op tijd komen', 'collegiaal gedrag', 'afspraken nakomen', etc. voorop.

Artikel 2.3. Voorwaarden

De activiteiten die in het kader van een werkervaringsplaats worden verricht, mogen niet leiden tot verdringing van reguliere arbeid. Van verdringing is sprake op het moment dat de concurrentie om een baan op een oneerlijke manier plaatsvindt en leidt tot baanverlies van de een ten gunste van de ander. Het moet gaan om additionele werkzaamheden. Dit houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie (jobcarving / jobcreation) betreft of een al bestaande functie die een inwoner alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Hij zal minder productief zijn dan zijn collega's op een reguliere arbeidsplaats. Naarmate een inwoner langer een werkervaringsplaats bezet, is de kans groter dat er geen sprake meer is van additionele werkzaamheden, maar wel van verdringing. De werkervaringsplaats kent daarom een beperkte periode. In het tweede lid wordt geregeld dat een werkervaringsplaats een maximumtermijn van drie maanden kent. In bijzondere gevallen kan deze termijn met onderbouwing worden verlengd met 3 maanden. Bij een langere periode bestaat het risico dat de rechter vaststelt dat er sprake is van een dienstbetrekking.

Artikel 2.4. Verplichtingen werkgever

De werkgever is verantwoordelijk voor het afsluiten van een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering ten behoeve van de inwoner.

Hoofdstuk 3 – Ondersteuning op de werkplek door een jobcoach of een interne coach

Het college bepaalt of en op (basis een advies vanuit de loonwaardemeting) welk begeleidingsregime wordt ingezet. Aanspraak op begeleiding op de werkplek vindt plaats op grond van artikel 10 da. Participatiewet voor personen die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. Op grond van artikel 10, eerste lid Participatiewet kunnen ook andere personen die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren voor (job)coaching in aanmerking komen

Gediplomeerde jobcoach

Een gediplomeerde jobcoach is een natuurlijke persoon die bij een NOLOC erkende opleider zijn jobcoach opleiding met goed gevolg heeft afgerond. NOLOC is de grootste beroepsvereniging van Nederland van jobcoaches en loonbaanprofessionals en verbindt deze in hun professionele ontwikkeling. De jobcoach is niet persé geregistreerd bij NOLOC. Voor registratie geldt een minimaal aantal geven begeleidingsuren voordat registratie tot stand kan komen.

Interne coach

Een werkgever kan een interne gediplomeerde coach inzetten voor de begeleiding van een werknemer met een arbeidsbeperking. Hiervoor kan de werkgever een vergoeding aanvragen voor een HARRIE opleiding zodra de werkgever een werknemer aanwijst die deze opleiding wil volgen. Hiermee neemt de werkgever de begeleiding op zich. Na het behalen van het certificaat HARRIE komt de werkgever in aanmerking voor een vergoeding coaching.

Landelijke afspraken WSP

Het landelijk werkgeversservicepunt (WSP) sluit landelijke akkoorden af met werkgevers. Indien deze afwijken van deze beleidsregel, deze worden nageleefd.

Publicatie hoogte vergoeding

De hoogte van de vergoedingen worden gepubliceerd op de website van gemeente Hoeksche Waard.

Hoofdstuk 5 - Studietoelage

De studietoelage is een inkomensaanvulling voor studenten die door hun medische beperking structureel niet in staat zijn om naast hun studie bij te verdienen. De vermogenstoets is niet van toepassing.

Hoofdstuk 7 - Reiskosten re-integratie, woon-werkverkeer en beroepskosten

Algemeen

Het belangrijkste doel van de Participatiewet is zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking in te schakelen in het arbeidsproces. Als de inwoner bij de arbeidsinschakeling noodzakelijke kosten maakt en hij deze niet kan betalen uit het inkomen, kunnen die, onder bepaalde voorwaarden, vergoed worden.

Artikel 7.3. Reiskosten bij woon-werkverkeer (verwervingskosten)

Reiskosten of verwervingskosten kunnen voor personen met een inkomen op bijstandsniveau, een belemmering zijn om aan het werk te gaan. In het geval de werkgever aantoonbaar (geen) vergoeding voor deze kosten verstrekt, kan voor deze kosten een bijdrage toegekend worden.

Artikel 7.4. Beroepskosten

Soms moet een inwoner specifieke, onvermijdelijke kosten maken die het gevolg zijn van het verwerven van werk en het aanvaarden van werk.

Uitgangspunt is dat in eerste aanleg dat de werkgever zorgdraagt voor de juiste middelen.

De bijdrage in de reiskosten wordt toegekend voor een bepaalde duur. Gedurende deze periode krijgt inwoner de gelegenheid te wennen aan de nieuwe situatie zodat deze kosten na deze periode zelf kunnen worden gedragen. Alle bijdrages worden uitbetaald op declaratiebasis na overleg van bewijsstukken.