

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Oss 2025

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oss;

gezien het voorstel met registratienummer 637;

gelet op de artikelen 4.81, eerste lid, 4.83 en 1:3, vierde lid, van de Algemene wet bestuursrecht en de artikelen 6, 7, 8a en 10 van de Participatiewet;

besluiten de volgende beleidsregels vast te stellen de volgende:

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Oss 2025

Artikel 1. Definities

1. De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in artikel 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet Oss 2023 zijn in deze beleidsregels van overeenkomstige toepassing. Voor het overige wordt verstaan onder:
 - a. Voorziening: de re-integratie instrumenten die het college kan inzetten en waarvan de inzet noodzakelijk wordt geacht om de re-integratie of maatschappelijke participatie te bevorderen;
 - b. Traject: de aaneenschakeling van re-integratie instrumenten, welke met de belanghebbende is overeengekomen, dan wel door het college aan de belanghebbende is opgelegd ter bevordering van de re-integratie of maatschappelijke participatie;
 - c. Arbeidsovereenkomst: een juridisch bindende overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer waarin de wederzijdse rechten en plichten met betrekking tot de arbeidsrelatie worden vastgelegd. Deze overeenkomst bepaalt de aard van het te verrichten werk, de arbeidstijden, de beloningsstructuur, de duur van het dienstverband en de aanvullende arbeidsvoorwaarden.
 - d. Arbeidsbeperking: Een ziekte of handicap die ervoor zorgt dat een inwoner niet volwaardig kan deelnemen aan de arbeidsmarkt zonder aanpassingen of speciale voorzieningen. Dit kan een beperking zijn van fysieke, mentale, emotionele of zintuiglijke aard. Een taalachterstand alleen betekent niet dat er sprake is van een arbeidsbeperking.
 - e. Passende werkplek: De werkzaamheden en de arbeidsomgeving passen goed bij de mogelijkheden en belemmeringen richting werk van de betreffende inwoner.
 - f. Verdringing: een verstoring op de arbeidsmarkt door het verrichten van werkzaamheden die als niet-additioneel kunnen worden beschouwd of waarvan redelijkerwijs kan worden aangenomen dat deze kunnen leiden tot baanverlies van een ander.

Artikel 2. Vorm van de ondersteuning

1. Het college organiseert de ondersteuning en voorzieningen zo dat een samenhangend aanbod van arbeidstoeleiding ontstaat, dat recht doet aan de diversiteit van de doelgroep en de vraag van de markt. Onder ondersteuning wordt verstaan:
 - a) Het onderzoek naar en verslag over de mogelijkheden van de inwoner met als doel een effectief re-integratie traject uit te zetten;
 - b) Het organiseren, uitvoeren, bijsturen en begeleiden van het re-integratie traject.
 - c) Nazorg: inwoners in een dienstverband waar een voorziening is toegekend worden tijdens het dienstverband ondersteund, ook als er geen sprake is van uitkering.

Artikel 3. Loonkostensubsidie

1. Het college stelt ambtshalve of op aanvraag vast of een inwoner behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Een inwoner behoort in ieder geval tot de doelgroep als deze ingeschreven is in het doelgroeppregister of als er sprake is van een indicatie beschut werk.
3. Als een inwoner niet voldoet aan het criterium in het 2e lid, beoordeelt het college of een inwoner tot de doelgroep behoort aan de hand van de volgende criteria:
 - a. Er is sprake van een arbeidsbeperking, en;
 - b. Aan de hand van een loonwaardemeting is vastgesteld dat de inwoner niet in staat is zelfstandig het minimumloon te verdienen.
4. Bij een aanvraag voor een loonwaardemeting beoordeelt de loonwaardemeter of de werkplek, de werkgever en de werkzaamheden passend zijn. Als dit niet zo is wordt de loonwaardemeting niet uitgevoerd.

5. Verstrekking van loonkostensubsidie stopt als blijkt dat één van de punten in lid 2, 3 of 4 niet meer van toepassing is.

Artikel 4. Toets op verdringing

1. Om verdringing te voorkomen wordt een verdringingstoets uitgevoerd. Dit gebeurt voordat er afspraken gemaakt worden met een instelling, bedrijf of andere organisatie over de inzet van mensen met behoud van uitkering.
2. De verdringingstoets wordt uitgevoerd aan de hand van de volgende uitgangspunten:
 - a. De duur van de inzet van voorzieningen;
 - b. Het werk dat met de inzet van voorzieningen wordt uitgevoerd;
 - c. Concurrentievervalsing.
3. Er is zeker sprake van verdringing als de inzet van personen met een uitkering voor levensonderhoud ertoe leidt dat:
 - a. de werkzaamheden goedkoper worden verricht dan wanneer de werkzaamheden worden verricht door personen die ten minste het wettelijk minimumloon verdienen;
 - b. werkzaamheden die tegen ten minste het wettelijk minimumloon werden uitgevoerd, worden uitgevoerd zonder betaling of tegen een bedrag lager dan het wettelijk minimumloon.

Loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan een werkgever wordt in dit verband niet gezien als uitkering voor levensonderhoud.

4. Er is zeker geen sprake van verdringing als:
 - a. er sprake is van een speciaal gecreëerde functie, die niet regulier voorkomt; of
 - b. de functie regulier voorkomt, maar de aangeboden werkzaamheden boven formatief zijn; en
 - c. niet is gebleken dat voorafgaand (< 6 maanden) werknemers met vergelijkbare werkzaamheden zijn ontslagen met de intentie deze werkzaamheden vervolgens uit te laten voeren door personen met een uitkering.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. In aanvulling op artikel 4 van de Re-integratieverordening Participatiewet Oss 2023 wordt bepaald dat een werkervaringsplaats aangeboden wordt voor maximaal 32 uur per week in een periode van maximaal 3 maanden, met een eenmalige mogelijkheid tot verlenging van maximaal 3 maanden als het doel van de inzet van een werkervaringsplaats nog niet behaald is.

Artikel 6. Persoonlijke ondersteuning op de werkplek

1. In aanvulling op artikel 8 van de Re-integratieverordening Participatiewet Oss 2023 wordt bepaald dat de volgende elementen van belang zijn bij de keuze voor de soort jobcoach of werkbegeleiding:
 - a) Jobcoaching of werkbegeleiding is een voorziening, die wordt toegekend voor de werknemer. De werknemer moet zich goed, vertrouwd en veilig voelen bij de jobcoach of werkbegeleider, zodat de kans op succes vergroot wordt.
 - b) Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per werkgever.

Artikel 7. Jobcoaching

1. In aanvulling op artikel 14 van de Re-integratieverordening Participatiewet Oss 2023 wordt bepaald dat Jobcoaching is gericht op baanbehoud en zelfstandig functioneren van een kandidaat.
2. De (all-in) vergoeding is in 2025 maximaal €111,57 per uur (excl. BTW). Deze vergoeding wordt jaarlijks per 1 januari aangepast naar het tarief dat is vastgesteld door UWV.
3. De externe jobcoach in natura wordt ambtshalve toegekend.
4. Indien het gaat om een externe jobcoach dan betaalt de gemeente direct aan de jobcoachorganisatie.
5. Per half jaar wordt geëvalueerd of Jobcoaching nog langer noodzakelijk en passend is. De gemeente kan indien nodig de intensiteit tussentijds aanpassen.

Artikel 8. Interne werkbegeleiding

1. In aanvulling op artikel 15 van de Re-integratieverordening Participatiewet Oss 2023 wordt bepaald dat het werk begeleid wordt door een collega die in staat is om werknemers met een arbeidsbeperking te begeleiden. De focus ligt op de werkplek en niet op andere leefgebieden. Deze vorm wordt ingezet als er behoefte is aan begeleiding op de werkplek en minder aan ondersteuning op andere leefgebieden.
2. De werkbegeleider is een meer ervaren collega, die in de nabijheid van de werknemer werkt en aantoonbaar affiniteit heeft met het begeleiden van werknemers uit de doelgroep. Dit betekent dat het werk begeleid wordt door een eerste medewerker, senior of medewerker die een oplei-

- dingsmodule voor werkbegeleider heeft afgerond, stagiair(e)s begeleidt of anderszins aantoonbaar ervaring heeft met begeleiding.
3. De hoogte en de termijn van de begeleidingsvergoeding worden beoordeeld door een arbeidsdeskundige of jobcoach.
 4. De begeleidingsvergoeding wordt verstrekt voor maximaal 2 uur per week. Hiervan kan afgeweken worden naar maximaal 3 uur per week, als inhoudelijk onderbouwd wordt waarom dit voor de betreffende inwoner noodzakelijk is.
 5. De (all-in) vergoeding is in 2025 maximaal € 31,43 (excl. BTW) per uur. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker. Deze vergoeding wordt jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van het tarief dat is vastgesteld door UWV.
 6. Het college kan de intensiteit tussentijds aanpassen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.
 7. De aanspraak op de begeleidingsvergoeding vervalt als de begeleiding op de werkplek onvoldoende is of de werknemer langer dan 6 aaneengesloten weken ziek is.

Artikel 9. Nazorg

1. Als een voorziening wordt ingezet tijdens een dienstverband blijft het contact met de inwoner in stand in de vorm van monitoring.
2. Binnen het 1e jaar na de start van het dienstverband is er minimaal 2x contact met de inwoner over het werk en eventuele knelpunten.
3. Indien nodig kan er een intensiever contact onderhouden worden met de inwoner om voortijdig eventuele problemen met betrekking tot de duurzame voortzetting van het dienstverband te signaleren.
4. Naast het contact met de inwoner wordt contact onderhouden met de werkgever.

Artikel 10. Bijzondere situaties

1. In bijzondere situaties kan het college afwijken van het bepaalde in deze beleidsregels.

Artikel 11. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregels treden in werking op de eerste dag na die van bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2025, behoudens situaties waarbij sprake is van negatieve gevolgen voor de belanghebbende.
2. Deze beleidsregels vervangen de eerder door B&W op 29 september 2015 vastgestelde beleidsregels.
3. Deze beleidsregels worden aangehaald als: "Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 2025"

Aldus vastgesteld in de vergadering van 3 juni 2025,

Burgemeester en wethouders van Oss,

*De secretaris,
H. Reints*

*De burgemeester,
F.T. De Jonge*

Toelichting

Toelichting op artikel 7:

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de jobcoach zijn:

1. In relatie tot de kandidaat:
 - a) Monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer;
 - b) Begeleiden van de werknemer op het werk;
 - c) Optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, aanleren van (werk)handelingen, ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden;
 - d) Structureren van de werkzaamheden. Adviseren over de inrichting van het werk, aanpassing organisatie van het werk;
 - e) Ontwikkelen werknemersvaardigheden, sociale vaardigheden, werkritme, werkstructuur;
 - f) Begeleiden bij kortdurende ziekte tijdens dienstverband;

- g) Opsporen en verhelpen van verstoringen in de arbeidssituatie bij de persoon en/of de werkgever. Doorverwijzen naar andere hulpstructuren wanneer nodig.
2. In relatie tot de werkgever:
- a) Kennis over de doelgroep met werkgever communiceren/delen;
 - b) Werkgever begeleiden bij het inwerken van de kandidaat;
 - c) Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de persoon zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen;
 - d) Tips die uit de loonwaardemeting komen praktisch vertalen naar de werkgever en kandidaat, aangepast op de specifieke situatie;
 - e) Praktische maatwerkbegeleiding;
 - f) Advies kunnen bieden bij ziekte;
 - g) Mee kunnen denken over oplossingen als de match niet optimaal is.
3. In relatie tot de gemeente:
- a) Indienen van een coachingsplan met in ieder geval een gemotiveerde inschatting van de benodigde begeleiding en de gegevens van de in te zetten jobcoach;
 - b) Periodiek rapporteren over de voortgang en de begeleidingsbehoefte van de werknemer;
 - c) Bij calamiteiten neemt de jobcoach contact op met de gemeente.

Jobcoaching beperkt zich tot begeleiding op de werkplek en begeleiding van de werkgever/team m.b.t. de omgang met de deelnemer. Wanneer er begeleiding of hulpverlening nodig is op andere leefgebieden dan heeft de jobcoach alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Toelichting bij artikel 8:

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de werkbegeleider zijn:

- 1. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer;
- 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. Het gemotiveerd inschatten van de benodigde begeleiding;

De werkbegeleider rapporteert op verzoek van de gemeente Oss over de voortgang van de werknemer ten behoeve van het bepalen van aanpassing of verlenging van de begeleidingsbehoefte.

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.