

Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Losser 2025

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Losser;

gelet op de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Losser 2024;

B e s l u i t:

Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Losser 2025 vast te stellen

Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in dit besluit worden gebruikt maar die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb), de Gemeentewet en de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Losser 2024.
2. In dit besluit wordt verstaan onder:
 - a. beschutte werkplek: een dienstbetrekking overeenkomstig de participatievoorziening beschut werk volgens artikel 10b van de wet
 - b. dienstbetrekking: een arbeidsrelatie die is gebaseerd op een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer
 - c. doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in de wet, artikel 7, eerste lid, onderdeel a, 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, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid;
 - d. loonwaardemeting: het meten van de productiviteit van een werknemer met een arbeidsbeperking en verkrijgen van inzicht in de competenties en het functioneren van een werknemer;
 - e. uitvoeringsorganisatie: privaatrechtelijke rechtspersoon die door het college is aangewezen ten behoeve van de uitvoering van het werkgeverschap voor de beschutte banen;
 - f. verordening: de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Losser 2024;

Artikel 2. Arbeidsdeskundig onderzoek

1. Het college kan een onderzoek (laten) doen naar de belastbaarheid van de belanghebbende ten aanzien van het verrichten van werkzaamheden door middel van een medisch- en/of psychodiagnostisch onderzoek.
2. Op basis van het belastbaarheidsonderzoek onderzoekt de arbeidsdeskundige of er in de toekomst mogelijkheden zijn om te werken.

Artikel 3. Praktijkdiagnose

Het college kan een persoon plaatsen in een traject van test en training om informatie te verzamelen over diens mogelijkheden en beperkingen. Indien noodzakelijk kan een arbeidsdeskundig onderzoek (met belastbaarheidsonderzoek) hier onderdeel van uitmaken.

Artikel 4. Loonkostensubsidie

1. Loonkostensubsidie aan werkgevers is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen die worden vervuld door personen van wie is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Het college bepaalt de loonkostensubsidie, nadat de loonwaarde van de persoon is vastgesteld door een arbeidsdeskundige of een loonwaardedeskundige.
3. Lid 2 is niet van toepassing als het college ten behoeve van arbeidsplaatsen voor een cliënt uit het doelgroepenregister gedurende de eerste zes maanden gebruik maakt van de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie volgens artikel 10 d, vijfde lid van de wet toe te kennen.
4. De werkgever of werknemer vraagt de loonkostensubsidie aan met het LKS-aanvraagformulier dat door de integraal consultant of de arbeidsdeskundige wordt verstrekt. Of de gemeente stelt deze ambtshalve vast.
5. De loonkostensubsidie moet door de werkgever of werknemer worden aangevraagd uiterlijk zes maanden na de ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst, met uitzondering van hetgeen is bepaald in lid 3.
6. De ingangsdatum van de loonkostensubsidie:
 - a. Ingangsdatum is startdatum van het contract. Wanneer een werkgever een aanvraag voor loonkostensubsidie indient voordat het contract van de werknemer start, en alle gevraagde documentatie op tijd is aangeleverd, dan start de loonkostensubsidie op het moment dat het contract van de werknemer ingaat.



- b. Ingangsdatum bij rappelleren. Op het moment dat werkgever een aanvraag voor loonkostensubsidie indient maar niet alle gevraagde documenten aanlevert, dan wordt er twee keer gerappelleerd. Op het moment dat de gevraagde documenten binnen de gestelde termijn zijn ontvangen, geldt de ingangsdatum van het contract als ingangsdatum van de loonkostensubsidie.
 - c. Ingangsdatum is meldingsdatum. Op het moment dat een werkgever een aanvraag loonkostensubsidie indient nadat het contract van de werknemer is gestart, dan geldt de meldingsdatum van de loonkostensubsidie als ingangsdatum. Mits alle gevraagde documenten binnen de gestelde termijn zijn aangeleverd.
7. Na twee keer rappelleren nemen we de aanvraag voor loonkostensubsidie niet in behandeling en moet de werkgever of werknemer een nieuwe aanvraag indienen.
8. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met 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.
9. 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.
10. De hoogte van de loonkostensubsidie, bedoeld in het derde lid, bedraagt gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking 50 procent 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 vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Over het tijdvak na die periode stelt het college de loonwaarde vast en verleent het college loonkostensubsidie met inachtneming van het achtste en negende lid.
11. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
12. Het college stelt de loonkostensubsidie telkens 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. De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden.
13. Het college betaalt de loonkostensubsidie elke maand op basis van de arbeidsuren in het arbeidscontract. Indien er sprake is van wisselende arbeidsuren wordt de loonkostensubsidie na aanlevering van de loonstrook betaald.
14. Indien een persoon in een dienstbetrekking waarbij loonkostensubsidie als bedoeld in dit artikel wordt verleend, verhuist naar een andere gemeente, neemt de gemeente die op dat moment loonkostensubsidie verstrekt initiatief voor een overdracht. Na de overdrachtsdatum wordt de loonkostensubsidie beëindigd met ingang van de eerste dag van de volgende maand. De nieuwe verantwoordelijke gemeente krijgt het verzoek om de loonkostensubsidie vanaf de eerste dag van de volgende maand te continueren.
15. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de loonkostensubsidie betaald tot en met de laatste dag van loonbetaling.
16. Het college kan onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie van de werkgever terug- en invorderen volgens artikel 4:57 Awb.

Artikel 5. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De integraal consultants bieden persoonlijke ondersteuning bij werk.
2. Indien noodzakelijk kan er aanvullende persoonlijke ondersteuning bij werk, proefplaats, leerwerktraject of werkstage ingezet worden bij een externe aanbieder in de vorm van:
 - a. een jobcoach; of
 - b. een interne werkbegeleider.
3. Jobcoaching is gericht op baanbehoud en zelfstandig functioneren van de werknemer op verschillende leefgebieden. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op begeleiding van de werkgever. Dit heeft als doel dat de directe collega's van de werknemer en zijn directe leidinggevende na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen.
4. Interne werkbegeleiding is volledig gericht op de begeleiding op de werkplek. Deze wordt geboden door een collega die getraind is in het begeleiden van de werknemers met een arbeidsbeperking. Voorbeelden van trainingen zijn de Harrie Helpt-training en de training van het Werkplein Twente: Omgaan en begeleiden van werknemers met een beperking.
5. Om de noodzaak van inzet persoonlijke begeleiding bij werk vast te stellen, kan het college arbeidsdeskundig advies inwinnen. Indien noodzakelijk kan hieraan voorafgaand een medisch be-

lastbaarheidsonderzoek worden uitgevoerd. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten.

Artikel 6. Jobcoaching

1. Om in aanmerking te komen voor jobcoaching dient er sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor ten minste 12 uur per week. Of er moet sprake zijn van een proefplaatsing met als intentie een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en ten minste 12 uur per week.
2. Indien de werknemer kans heeft op een duurzaam arbeidsverband en de arbeidsdeskundige jobcoaching noodzakelijk acht, kan er van de eis in lid 1 worden afgeweken.
3. Bij aanvang van de jobcoaching levert de jobcoach een coachingsplan aan bij werknemer, werkgever en integraal consulent (zie bijlage coachingsplan).
4. Ten behoeve van een herbeoordeling stelt de jobcoach eenmaal per maximaal 6 maanden een schriftelijke rapportage op met een evaluatie van de opgestelde aandachtspunten/leerdoelen (zie bijlage verantwoordingsrapportage)
5. Met instemming van de trajectbegeleider/arbeidsdeskundige, werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
 - a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
 - b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.
6. Er wordt geen budget voor jobcoaching toegekend op het moment dat er een begeleidingsbudget vanuit beschut werk wordt ingezet.
7. De noodzaak van de voorziening jobcoaching wordt ieder half jaar opnieuw beoordeeld. De noodzaak, duur en omvang worden beoordeeld door de arbeidsdeskundige. Op basis van deze herbeoordeling kan de ondersteuning steeds met een half jaar verlengd worden tot maximaal 2 jaar in totaal. Indien de arbeidsdeskundige gegronde redenen ziet, kan de ondersteuning verlengd worden tot maximaal 3 jaar.
8. Het college besluit op advies van de arbeidsdeskundige wat het noodzakelijke begeleidingsregime is. Afhankelijk van ondersteuningsbehoefte van de werknemer wordt daarbij uitgegaan van de begeleidingsregimes licht, midden of intensief.
9. Voor de intensiteit van jobcoaching gelden drie regimes met bijbehorende tarieven. De tarieven zijn gelijk aan de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV en worden periodiek aangepast aan de indexering van het UWV (daarvoor wordt verwezen naar de site van het UWV-Particulieren, Werkvoorzieningen, Interne jobcoaching). Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week.

Een voorbeeld van de jobcoach tarieven op peildatum 01-01-2025 is als volgt;

Regimes	Proef Plaatsing Max. 3 mnd.	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	€ 655,91	€ 1.770,99	€ 1.770,99	€ 918,29	€ 918,29	€ 918,29	€ 918,29
Midden	€ 787,11	€ 3017,23	€ 3017,23	€ 1508,62	€ 1508,62	€ 918,29	€ 918,29
Intensief	€ 1049,47	€ 4460,25	€ 4.460,25	€ 2.230,13	€ 2.230,13	€ 1.770,99	€ 1.770,99

10. Werkt de werknemer minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.
11. De jobcoachvergoeding wordt aan de werkgever of jobcoachorganisatie uitbetaald na aanlevering van de factuur en de verantwoordingsrapportage (zie bijlage verantwoordingsrapportage jobcoaching).

Artikel 7. Interne werkbegeleiding

1. Om in aanmerking te kunnen komen voor interne werkbegeleiding dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
 - b. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor ten minste 12 uur per week. Of er moet sprake zijn van een proefplaatsing met als intentie een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en ten minste 12 uur per week.
 - c. Indien de werknemer kans heeft op een duurzaam arbeidsverband en de arbeidsdeskundige interne werkbegeleiding noodzakelijk acht, kan er van de eis in lid b worden afgeweken.
 - d. De ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.
2. De arbeidsdeskundige beoordeelt of interne werkbegeleiding noodzakelijk is. De noodzaak is aanwezig wanneer de betreffende persoon uit lid 1:

- a. Voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat,
 - b. Niet op korte termijn 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.
3. De interne werkbegeleider dient een opleidingsmodule voor werkbegeleider te hebben afgerond, gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep. Hierbij kan gedacht worden aan de cursus 'omgaan en begeleiden van werknemers met een beperking', die door Werkplein Twente wordt aangeboden.
 4. Er wordt geen budget voor interne werkbegeleiding toegekend op het moment dat er een begeleidingsbudget vanuit beschut werk wordt ingezet.
 5. Samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding in dezelfde periode is niet mogelijk.
 6. Interne werkbegeleiding kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend. Indien de arbeidsdeskundige gegronde redenen ziet, kan de ondersteuning verlengd worden tot maximaal zes keer een half jaar.
 7. Per half jaar wordt geëvalueerd of interne werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is en of het toegekende regime nog passend is.
 8. Voor de intensiteit van interne werkbegeleiding gelden de twee regimes licht en midden. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per halfjaar, zoals is beoordeeld door de arbeidsdeskundige. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker.
 9. De tarieven voor interne werkbegeleiding zijn gelijk aan 50% van de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV. Ook hier geldt dat deze tarieven periodiek worden aangepast aan de indexering van het UWV (daarvoor wordt verwezen naar de site van het UWV-Particulieren, Werkvoorzieningen, Interne jobcoaching). De tarieven zijn all-in, dit wil zeggen inclusief administratiekosten, reiskosten, reistijd, etc. Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Een voorbeeld van de tarieven voor interne werkbegeleiding op peildatum 01-01-2025 is als volgt;

Regimes interne werkbegeleiding	Proefplaatsing	1 ^{ste} half jaar	2 ^e half jaar	3 ^e half jaar	4 ^e half jaar	5 ^e half jaar	6 ^e half jaar
Licht	€327,96	€885,49	€885,49	€459,14	€459,14	€459,14	€459,14
Midden	€393,55	€1508,62	€1508,62	€754,31	€754,31	€459,14	€459,14

10. Werkt de werknemer minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.

Artikel 8. Intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

1. Wanneer een belanghebbende moeite heeft met zien of bewegen, kan, om het werk goed uit te kunnen voeren, hulp of begeleiding worden verstrekt voor bepaalde taken die vanwege de handicap niet goed zelf kunnen worden gedaan. Men kan hierbij denken aan een spraak- of gebarentolk. De intermediaire activiteit bestaat altijd uit diensten die door een persoon worden verricht.
2. Het college biedt een intermediaire activiteit aan de belanghebbende aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. De intermediaire activiteit wordt ingezet voor een taak, waarvoor de werkgever in redelijke zin niet verantwoordelijk is
 - b. De belanghebbende kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UWV dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar.
 - c. De intermediaire activiteit wordt ingezet zolang de belanghebbende de werkzaamheden uitvoert, waarvoor de intermediaire activiteit noodzakelijk is.
 - d. De kosten van de intermediaire activiteit dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk.
3. Om de noodzaak van een intermediaire activiteit vast te stellen, kan een medisch dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden.
4. Voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij de normbedragen zoals vastgesteld in het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV, zoals geldend op het moment van de aanvraagdatum.
5. De duur van de voorziening is maatwerk en wordt getoetst op de voorwaarden in het tweede lid.

Artikel 9. Vervoersvoorziening

1. Het college biedt een vervoersvoorziening aan de belanghebbende aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:



- a. Alleen voor vervoer in het kader van re-integratie; en
 - b. De belanghebbende kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening zoals bijvoorbeeld een eigen vervoersmiddel of vervoersvoorziening vanuit de Wmo 2015, UWV, Wsw, Wlz of via een zorgverzekeraar; en
 - c. 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 onder andere betrokken:
 - De kosten van de vervoersvoorziening;
 - De duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/ jaren/ bepaalde tijd/ onbepaalde tijd);
 - De omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren/dagen per week dat de belanghebbende gaat werken;
 - 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;
 - Aan alle voorwaarden onder lid 1 dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een vervoersvoorziening;
2. Om de noodzaak van een vervoersvoorziening vast te stellen, kan een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden.
 3. Een samenloop van een vervoersvoorziening in natura en een vergoeding in reiskosten is niet mogelijk.

Artikel 10. Reiskostenvergoeding

1. Het college kan aan een inwoner die behoort tot de doelgroep participatiewet en die vanwege het volgen van een re-integratie, opleidings- e/o inburgeringstraject een woon-werkafstand van meer dan 10 kilometer per enkele reis moet overbruggen, een reiskostenvergoeding verstrekken.
2. Wanneer de reisafstand tussen het woonadres en de onderwijsinstelling e/o werkplek groter is dan tien kilometer, kunnen de reiskosten vergoed worden gedurende de hele periode waarin scholing wordt gevolgd, echter met een maximale duur van het inburgeringstraject, opleiding of re-integratietraject.
3. Als een inwoner niet kan fietsen en de reisafstand minimaal 5 km en maximaal 10 kilometer bedraagt, kunnen de reiskosten van woonadres naar een inburgerings-, opleidings- of re-integratieactiviteit vergoed worden voor maximaal drie maanden. Voorwaarde is dat de inwoner fietslessen gaat volgen en zich hier actief voor inzet.
4. Als blijkt dat een 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. Er 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.
6. Een samenloop van een vervoersvoorziening in natura en een vergoeding in de reiskosten is niet mogelijk.
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 uitbetaald:
 - Rechtstreeks aan de vervoerder volgens de afspraken die er zijn gemaakt, of
 - Maandelijks uitbetaald aan de inwoner op basis van een aanwezigheidsbewijs en bewijsstukken van de gemaakte reiskosten.

Artikel 11. Aanvullende regels voor werkplekaanpassingen

1. Het college biedt een werkplekaanpassing aan de belanghebbende als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de werkplekaanpassing is nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - b. Het toekennen van een werkplekaanpassing gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt voor ten minste 6 maanden en minimaal 12 uur/week; 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. Waar mogelijk wordt gekozen voor een verhuisbare aanpassing (meeneembare voorziening). De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel te zijn. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
 - de kosten van de werkplekaanpassing;
 - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/ jaren/ bepaalde tijd/ onbepaalde tijd);
 - de omvang van de overeenkomst in termen van het aantal uren dat de belanghebbende gaat werken;
 - 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 werkplekaanpassing.
2. Aan alle voorwaarden onder lid 1 van dit artikel dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing.
 3. Om de noodzaak van een werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen.
 4. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
 5. Een werkplekaanpassing wordt in principe niet toegekend bij een dienstverband met een indicatie beschut werk.
 6. Toekenning van de voorziening werkplekaanpassing, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor is een aanvraagformulier beschikbaar.

Artikel 12. Aanvullende regels voor meeneembare voorzieningen

1. Het college biedt een meeneembare voorziening aan de belanghebbende als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal 6 maanden nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren;
 - b. Een meeneembare voorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing waarbij er de intentie moet zijn tot een dienstverband van minimaal 6 maanden;
 - c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015, Wlz of een andere regeling;
 - d. Meeneembare voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed;
 - e. De kosten van de meeneembare voorziening 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 worden onder andere betrokken:
 - i. de kosten van de meeneembare voorziening;
 - ii. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/ jaren/ bepaalde tijd/ onbepaalde tijd);
 - iii. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende 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 meeneembare voorziening.
2. Aan alle voorwaarden onder lid 1 van dit artikel dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een meeneembare voorziening.
3. Om de noodzaak van een meeneembare voorziening vast te stellen, kan een medisch dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden

Artikel 13. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan personen met een mogelijke arbeidsbeperking voordragen bij het UWV voor een advies of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
2. Het college beslist op basis van het advies bedoeld in lid 1 of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort.
3. Het college kan voor en na het advies van het UWV het arbeidsvermogen van een persoon toetsen met de Praktijkdiagnose (zie artikel 3) en een arbeidsdeskundig onderzoek.

4. Nadat is besloten dat de persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, onderzoekt het college in eerste instantie of de werkgever die de beschutte werkplek ter beschikking stelt, bereid is om het dienstverband met de persoon aan te gaan.
5. Indien een dienstverband als bedoeld in lid 4 niet mogelijk is, dan kan er aan de persoon door het college een dienstbetrekking aangeboden worden.
6. Personen behorende tot de doelgroep beschut werk die een dienstbetrekking hebben bij het college ontvangen salariëring op basis van CAO Aan de Slag
7. Een kopie van het advies UWV en het besluit van het college (zie lid 1 en 2) worden bij het dossier van de persoon gevoegd.
8. Indien de taakstelling van de beschutte werkplekken wordt overschreden, streeft het college ernaar om de door het UWV geïndiceerde ingezetenen die geen beschutte dienstbetrekking hebben en wel beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden, een passende arbeidsplek te faciliteren.
9. Voor de vaststelling van de loonkostensubsidie gelden de beleidsregels zoals opgenomen in artikel 4.
10. De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden opnieuw vastgesteld wanneer de individuele omstandigheden en/of het perspectief op ontwikkelmogelijkheden van de werknemer daartoe aanleiding geven.
11. De voorziening begeleidingskosten beschut werk kan worden ingezet wanneer een werkgever een beschut werk geïndiceerde in dienst neemt en er sprake is van permanent toezicht of intensieve begeleiding.
12. De begeleiding wordt geregeld door de werkgever.
13. De noodzaak van de voorziening begeleidingskosten beschut werk wordt vastgesteld door de arbeidsdeskundige. Het moment van herbeoordeling wordt bepaald door de arbeidsdeskundige. Of wordt gepland als de individuele omstandigheden en/of het perspectief op ontwikkelmogelijkheden van de werknemer hiertoe aanleiding geven.
14. Het college besluit op basis van het dienstverband/arbeidsovereenkomst en de intensiteit van de begeleiding over de hoogte van de bijdrage. De maximale jaarlijkse bijdrage is € 8.600 (2025) op basis van een arbeidsduur van 31 uur/week.
15. Het college behoudt het recht om afwijkende financiële afspraken te maken met uitvoeringsorganisaties.

Artikel 14. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op de dag na bekendmaking

Artikel 15. Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald als: Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Losser 2025.

Vastgesteld in de vergadering van 6 januari 2026,

het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris ,

A. Oortgiesen

de burgemeester,

J.B. Diepemaat