

Toelichting artikelsgewijs

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

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

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

- Voor oudkomers gelden de re-integratieverplichtingen vanuit de Participatiewet. Vanuit inburgering c.q. de NWI is er geen enkele verplichting richting oudkomers. Oudkomers hebben/hadden een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van hun inburgering.
- Voor nieuwkomers die onder de NWI vallen ligt dat anders. Gemeenten zijn verplicht nieuwkomers een passend inburgeringstraject aan te bieden (o.a. op basis van de leerbaarheidstoets).

a. Als dat de onderwijs- of de B-1 route is, dan gaat dat alleen om 'taalverwerving'.

Participatie maakt geen deel uit van die trajecten en is dus ook geen verplichting vanuit de NWI. Alle inzet gericht op 'participatie', komt dus vanuit de Participatiewet, maar moet uiteraard wel 'passend/ondersteunend' zijn op de wettelijke inburgeringsverplichting vanuit de NWI.

b. Voor de Z-route ligt dat anders. Deelnemers waarbij de Z-route passend is, volgen een traject gericht op zelfredzaamheid. In de Z-route moeten deelnemers 800 uur participatie volgen. Dat is dus een verplichting vanuit de NWI. Deze 800 uur participatie maken geen deel uit van de inkoop Z-route bij het opleidingsinstituut. Hier zit dus nadrukkelijk samenloop tussen verplichtingen vanuit de NWI en de Participatiewet. In het Persoonlijk Plan Inburgering (PIP, verplichting vanuit de NWI) moeten de afspraken worden vastgelegd hoe de nieuwkomer gaat inburgeren en hoe hij/zij gaat participeren in de samenleving. Het PIP is voor alle nieuwkomers een verplichting. In het PIP horen dus ook afspraken over 'participeren'.

Uiteraard zijn participatieactiviteiten voor oudkomers en nieuwkomers zoveel mogelijk gericht op uitstroom naar betaald werk.

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

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

Het college vindt het van belang dat instroom in de uitkering van een werkzoekende afkomstig van een praktijk-, voortgezet speciaal- of entree onderwijs zo veel mogelijk voorkomen moet worden. Juist voor deze groep moet worden ingezet op zo mogelijk directe doorstroom van school naar werk. Daarom is besloten dat de beperkingen als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel niet van toepassing zijn op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het PRO, VSO of ROC-entree onderwijs.

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

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

In aansluiting op het percentage dat gehanteerd wordt in het minimabeleid heeft het college besloten om de aanvrager van een voorziening (als dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van deze beleidsregel) met een inkomen hoger dan 115% van de bijstandsnorm een eigen bijdrage te laten voldoen. Het beperken van drempels zal bijdragen tot vergroting van de arbeidsparticipatie op de regionale arbeidsmarkt. Reden waarom is gekozen voor een eigen bijdrage ter hoogte van een percentage van 10% van het (gezins)inkomen voor het gedeelte waarmee het gezinsinkomen de 115% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Terugvordering

Ook van anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden kan verwacht worden dat zij gebruik maken van een voorziening om hiermee hun mogelijkheden tot inschakeling in de arbeidsmarkt te vergroten. Het college maakt kosten ter financiering van de voorziening. Van de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde mag dan ook een actieve houding worden verwacht. Ook mag van de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde verwacht worden zich te houden aan de verplichtingen. Wanneer de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde deze verplichtingen verwijtbaar niet of onvoldoende nakomt, kan het college het door haar gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen. Geen terugvordering vindt plaats als alle verwijtbaarheid ontbreekt of als geen actie ondernomen wordt de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde te houden aan zijn trajectverplichtingen. Kosten van de voorziening die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen, voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage, kunnen altijd geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd. Om rechtsgelijkheid te bevorderen stelt het college de hoogte van het terug te vorderen bedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie. Als dit bedrag hoger is dan de kosten van de voorziening voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage wordt hiervan afgeweken. Als de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde niet tijdig het terugvorderingsbedrag betaalt zal met betrekking tot de invorderingskosten worden aangesloten bij de werkwijze die wordt gehanteerd bij de terugvordering van kosten van bijstand.

Artikel 5 Arbeidsbelastingonderzoek

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

Artikel 6 Loonkostensubsidie

Artikel 13 van de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Almelo 2023 beschrijft het aanvraagproces van loonkostensubsidie. Als aanvulling op artikel 13 van deze verordening zijn de uitvoeringsregels in dit artikel opgesteld. Van de werkgever die een aanvraag om loonkostensubsidie doet, wordt verwacht dat de werkzoekende een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. De

loonkostensubsidie wordt gebaseerd op de resultaten uit een loonwaarde meting. Dit is niet het geval als het college ten behoeve van arbeidsplaatsen gedurende de eerste zes maanden gebruik maakt van de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie (50% bruto WML) volgens artikel 10d, vijfde lid van de wet toe te kennen. De werkgever wordt door middel van loonkostensubsidie gecompenseerd in de ontbrekende loonwaarde van de werkzoekende. De wetgever heeft bepaald dat de maximale loonkostensubsidie niet meer mag bedragen dan 70% van het bruto wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.

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

Artikel 7 Jobcoaching

Een Jobcoach begeleidt een persoon (werknemer (3)) met een structurele functionele beperking (4) of behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De Jobcoach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever.

Doel jobcoaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) heeft ten doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

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

Doelgroep(en) waarvoor jobcoaching kan worden ingezet

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

- Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet (5).
- Personen met een arbeidsbeperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de Wsw-doelgroep.

Behoort een persoon tot de doelgroep, dan dient de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden te voldoen alvorens Jobcoaching kan worden ingezet:

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

Moment van inzet Jobcoach

De Jobcoach wordt ingezet vanaf moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract inwerking treedt). Het is uiteraard toegestaan dat de Jobcoach vooraf, ter voorbereiding van de eerste werkdag, contact heeft met de werknemer om zaken af te stemmen, eventueel een begeleidingsplan op te stellen en kennis te maken.

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

Intensiteit en tarieven inzet jobcoaching

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

De begeleidingsniveaus worden toegepast ongeacht of jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever.

Het instrument jobcoaching kan voor maximaal zes keer een half jaar toegekend worden (maximaal 3 jaar). Uitgangspunt is dat de werknemer binnen maximaal 3 jaar na indiensttreding en/of na start van de jobcoaching geacht wordt om zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

Mocht het begeleidingsniveau "intensief" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Ook zijn de kosten van jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever als jobcoaching na 3 jaar nodig blijft.

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

- De vermelde bedragen zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW en worden halfjaarlijks afgestemd op de tarieven interne jobcoaching van het UWV.
- Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.

- De gemeente is vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (licht, midden of intensief) van toepassing is op een werknemer. En de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet).
- De reistijd/reiskosten van woon-werkverkeer kunnen niet bij de gemeente in rekening worden gebracht door de Jobcoach(organisatie) of werkgever. Deze zijn voor eigen rekening van de Jobcoach(organisatie)/werkgever.
- Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals vermeld in artikel 19 lid 1 van de verordening.

Artikel 8 Interne werkbegeleiding

Het college kan op basis van artikel 22 van de verordening richtlijnen vaststellen voor interne werkbegeleiding:

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat.
2. Voor het ambtshalve of op aanvraag aanbieden van een training aan een werkgever voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

Onderscheid tussen jobcoaching en interne werkbegeleiding

Er bestaat onderscheid in de begeleidingsbehoefte en omstandigheden werknemer. Op basis hiervan kan besloten worden voor inzet van de voorziening jobcoaching volgens artikel 7 van deze beleidsregel of voor interne werkbegeleiding. Het onderscheid tussen beide begeleidingsvormen betreft het volgende:

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

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne werkbegeleider zijn:

1. Het monitoren van de ontwikkeling en 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. De werkbegeleider maakt een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsniveau.

5. Interne werkbegeleiding beperkt zich tot begeleiding op de werkplek. Wanneer er bredere begeleiding wenselijk is heeft de werkbegeleider alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Artikel 9 Werkplekaanpassing

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

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

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

Artikel 10 Reiskosten

De vergoeding voor reiskosten is in principe bedoeld voor alle personen uit de doelgroep Participatiewet die een traject volgen. De enkele reisafstand moet meer bedragen dan tien kilometer. Overweging is dat tot deze reisafstand iemand gebruik kan maken van een goedkoper alternatief namelijk een fiets.

Artikel 11 Ondersteuning bij leerwerktraject

De voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar met een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat de schoolverlater VSO of PRO tussen wal en schip dreigt te vallen, maar ook om de schoolverlatende jongere een ontwikkelperspectief naar loonvormend werk te bieden, kan het college de door de onderwijsorganisatie ingezette ontwikkelrichting overnemen. Het college beoordeelt of het ingezette traject al dan niet wordt gecontinueerd. Dit artikel geeft duidelijkheid over de duur en maximale bijdrage voor de kosten van het ingezet ontwikkeltraject. Waarbij een dagdeel ten minste 3 uren omvat.

Artikel 12 Inkomstenvrijlating

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

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

- a. De algemene vrijlating van 25 procent, voor 6 maanden;
- b. De vrijlating voor alleenstaande ouders van 12,5 procent, voor 30 maanden;

c. De structurele vrijlating voor mensen met een medische uren beperking van 15 procent;

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

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

Alleenstaande ouders kunnen in eerste instantie gebruik maken van de “gewone” inkomstenvrijlating, bedoeld in artikel 16.1. Wanneer deze periode is benut, dan kan de alleenstaande ouder gebruik maken van een vervolg, als het ware een verlenging, voor de duur van maximaal 30 maanden.

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

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

Een inkomstenvrijlating kan eventueel met terugwerkende kracht worden toegekend. De Participatiewet verbiedt dat niet. Er is geen wetgeving over de maximale periode voor de toekenning met terugwerkende kracht.

Artikel 13 Intrekking oude regeling

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 14 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 15 Overgangsrecht

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 16 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

(1) Dit zijn de jobcoach tarieven per 1 januari 2024

(2) Dit zijn de interne werkbegeleiding tarieven per 1 januari 2024

- (3) Onder werknemer wordt verstaan: de persoon die op basis van dit voorstel jobcoaching ontvangt.
- (4) De wetgeving gebruikt de term “structurele functionele beperking” voor een langdurige ziekte of lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die het werk belemmert.
- (5) Personen van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.