

Beleidsregels re-integratie 2026

Het dagelijks bestuur van Baanbrekers, gevestigd te Waalwijk, gelet op:
titel 4.3. van de Algemene wet bestuursrecht;
artikel 160, eerste lid, onder a Gemeentewet;
hoofdstuk 2 en 3 Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023;

overwegende dat:
het wenselijk is regels vast te stellen omtrent de voorzieningen die het dagelijks bestuur kan inzetten in het kader van participatie/re-integratie/arbeidsinschakeling,

besluit:
de Beleidsregels re-integratie 2026 vast te stellen.

1. Algemene bepalingen

Artikel 1: Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels gebruikt worden en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de wet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2023.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. **Algemeen geaccepteerde arbeid:** alle werkzaamheden die algemeen maatschappelijk aanvaard zijn, daaronder begrepen vormen van gesubsidieerde arbeid, met uitzondering van werk in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).
 - b. **Arbeidsinschakeling:** arbeidsinschakeling zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder b van de Participatiewet.
 - c. **Belanghebbende:** persoon die overeenkomstig artikel 10 van de Participatiewet aanspraak kan maken op een voorziening.
 - d. **Duurzame uitstroom:** uitstroom uit de bijstand naar betaald werk, waaronder begrepen uitzendwerk, voor minimaal 6 maanden.
 - e. **Kwetsbare jongere:** persoon jonger dan 27 jaar die:
 - i. afkomstig is van het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) of Praktijkonderwijs (PRO); of
 - ii. niet beschikt over een startkwalificatie (MBO 2 of hoger) en/of recente werkervaring; of
 - iii. bekend is of ondersteund wordt door maatschappelijke organisaties; of
 - iv. beschikt over een startkwalificatie (MBO 2 of hoger) maar bekend is bij VSO/PRO of een studietoelage ontvangt of ontvangen heeft.
 - f. **Maatschappelijke participatie:** het verrichten van onbeloonde activiteiten, gericht op deelname aan het maatschappelijk leven, die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt
 - g. **Ondersteuning:** ondersteuning als bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet.
 - h. **Verzamelverordening:** Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023.
 - i. **WIA:** Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

2. Ondersteuning bij re-integratie

Artikel 2: Aanspraak op ondersteuning

1. Het dagelijks bestuur biedt belanghebbende een voorziening aan, wanneer belanghebbende afhankelijk is van deze voorziening in het kader van zijn of haar arbeidsinschakeling en/of een blijvende verbetering van zijn/haar arbeidsmarktpositie voor duurzame uitstroom. Hierbij gaat het dagelijks bestuur uit van het goedkoopste adequate alternatief.
2. Wanneer arbeidsinschakeling (nog) niet haalbaar is, kan een voorziening worden ingezet gericht op maatschappelijke participatie.

Artikel 3: Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)

1. In afwijking van artikel 2 komt de persoon, die op grond van artikel 6, eerste lid, onder a, Participatiewet wordt begrepen onder niet-uitkeringsgerechtigde, uitsluitend op aanvraag van deze persoon of diens werkgever, in aanmerking voor een voorziening als genoemd in het tweede lid.

2. Op een aanvraag als bedoeld in het eerste lid, kan het dagelijks bestuur onder de volgende voorwaarden een voorziening uit bijlage 1 'instrumenten re-integratie' aanbieden:
 - i. de voorziening is noodzakelijk om de nugger zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren en/of om de nugger te begeleiden richting (uitbreiding van) werk; en
 - ii. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, tenzij deze buiten de schuld van de nugger om vroegtijdig is afgebroken; en
 - iii. de nugger heeft geen recht op een premie als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onder j, Participatiewet zoals een uitstroompremie.

Artikel 4: Plan van aanpak

1. Het dagelijks bestuur stemt de ondersteuning als bedoeld in artikel 2 en 3 van deze beleidsregels af op de persoonlijke situatie en mogelijkheden van belanghebbende. In samenspraak met belanghebbende wordt de inhoud van het traject bepaald.
2. Het dagelijks bestuur legt de wederzijdse afspraken schriftelijk vast in een plan van aanpak, dan wel in een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP) en maakt deze bij beschikking aan belanghebbende kenbaar.
3. Van het opstellen van een plan van aanpak wordt afgezien als het een belanghebbende betreft die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.

Artikel 5: Voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur kan voorzieningen en/of subsidies aan belanghebbenden en aan werkgevers toekennen.
2. De voorzieningen zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel staan vermeld in bijlage 1 'instrumenten re-integratie', die integraal onderdeel uitmaakt van deze beleidsregels.
3. De voorzieningen maken onderdeel uit van de regionale werkgeversdienstverlening van de arbeidsmarktregio Midden-Brabant.

3. Verplichtingen

Artikel 6: Verplichtingen voor jongeren onder 27 jaar

1. Voor alle jongeren geldt de verplichting dat ze terug naar school gaan, tenzij terugkeer naar school redelijkerwijs niet van hen kan worden verwacht. Terugkeer naar school kan niet redelijkerwijs worden verwacht wanneer:
 - a. het een jongere betreft met een toereikende startkwalificatie (MBO 2 niveau of hoger), mits de afgeronde opleiding voldoende arbeidsmarktperspectief biedt;
 - b. het studieadvies uitwijst dat het voor de jongere niet haalbaar is om terug naar school te gaan;
 - c. er in de individuele situatie van de jongere zeer bijzondere omstandigheden bestaan die een reële belemmering vormen om terug naar school te gaan.
2. In aanvulling op het eerste lid geldt dat jongeren pas terug naar school kunnen vanaf het moment dat de opleidingen ook daadwerkelijk starten.
3. In afwijking van het eerste lid geldt dat een jongere die geen startkwalificatie heeft, wel het vermogen heeft om deze te halen, maar geen of onvoldoende recht op studiefinanciering heeft, in beginsel niet terug naar school wordt geleid.
4. De jongere die aangeeft niet terug naar school te kunnen, dient met bewijsstukken aan te tonen dat het volgen van een opleiding bekostigd door de Rijksoverheid niet mogelijk is.
5. Als de jongere de benodigde bewijsstukken zoals bedoeld in het vierde lid niet kan overleggen en dit niet verwijtbaar is, dan kan indien nodig een medisch – dan wel arbeidsdeskundig advies worden ingewonnen naar de belemmeringen van de jongere.

4. Ontheffingen

Artikel 7: Verlenen ontheffingen wegens dringende redenen

1. Een uitkeringsgerechtigde wordt slechts ontheven van een of meer verplichtingen zoals genoemd in artikel 9 lid 1 sub a of c Participatiewet en artikel 37 IOAW/IOAZ wanneer hiervoor dringende redenen aanwezig zijn. Dringende redenen zijn in ieder geval aanwezig als de uitkeringsgerechtigde wordt opgenomen in een inrichting als bedoeld in artikel 1, eerste lid, aanhef en onder f, Participatiewet.
2. Een uitkeringsgerechtigde wordt ontheven van de verplichtingen over de periode waarover de belemmering zich voordoet, maximaal voor de duur van 2 jaar.
3. Bij het verlenen van de ontheffing wordt direct een (her)onderzoek ingepland voor de afloop van de ontheffing. Hierin vindt een herbeoordeling plaats, die in het geval van ongewijzigde dan wel voortdurende omstandigheden administratief kan worden afgehandeld.

4. Dringende redenen zoals bedoeld in het eerste lid kunnen voortkomen uit zorgtaken, lichamelijke of psychische belemmeringen.
5. Een ontheffing gaat in beginsel vergezeld van een verplichting om de omstandigheden, die maken dat een ontheffing noodzakelijk is, teniet te doen, als dit binnen het vermogen van de belanghebbende ligt.

Artikel 8: Ontheffing wegens lichamelijke of psychische belemmering

1. Als een belanghebbende vanwege een lichamelijke of psychische belemmering niet aan de verplichtingen kan voldoen, kan (gedeeltelijke) ontheffing zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, worden verleend.
2. Een belanghebbende wordt enkel ontheven van die verplichtingen waaraan hij vanwege zijn belemmeringen niet kan voldoen; lichamelijke of psychische belemmeringen sluiten deelname aan het arbeidsproces niet altijd volledig uit.
3. Bij het afstemmen van de plicht tot arbeidsinschakeling op de individuele omstandigheden van de belanghebbende, kan een advies van een arbeids- dan wel medisch deskundige worden ingewonnen.
4. Als uit reeds beschikbare medische gegevens objectief kan worden vastgesteld dat een ontheffing al dan niet dient te worden verleend, dan is een medisch onderzoek overbodig.

Artikel 9: Ontheffing wegens intensieve zorgtaken

1. Zorgtaken zoals bedoeld in artikel 9, tweede lid, Participatiewet kunnen in bepaalde gevallen als dringende redenen worden aangemerkt op grond waarvan een ontheffing als bedoeld in artikel 7, eerste lid, kan worden verleend.
2. De zorgtaak die wordt aangemerkt als dringende reden moet voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. de betreffende zorgtaak is niet te combineren met de verplichting tot arbeidsinschakeling;
 - b. er kan voor de zorgtaak geen of slechts een gedeeltelijk beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
 - c. het betreft bijzondere zorg voor een zieke / anderszins hulpbehoevende bloed- of aanverwant, en dus niet reguliere opvoeding of zorg.
 - d. de duur van de ontheffing wordt vastgesteld conform hetgeen gesteld is in artikel 7, derde lid, dan wel zoveel korter als de zorgtaak wordt verricht.
3. Wanneer er bij het aanbieden van een voorziening rekening kan worden gehouden met de betreffende zorgtaken, worden de zorgtaken voor dat gedeelte niet als dringend beoordeeld.

Artikel 10: Beoordeling volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid

1. De beoordeling of een belanghebbende volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, dient te worden vastgesteld aan de hand van een arbeidsdeskundig- dan wel medisch onderzoek.
2. Als uit al beschikbare medische gegevens objectief kan worden vastgesteld dat een belanghebbende volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, is een arbeidsdeskundig- dan wel medisch onderzoek overbodig.

Artikel 11: Rekening houden met bepaalde zorgtaken

1. Bij de invulling van de arbeidsverplichtingen houdt het dagelijks bestuur rekening met een verantwoorde invulling van de combinatie werk en zorg.
2. Het dagelijks bestuur houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de volgende zorgtaken:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzaak van het verrichten van mantelzorg.
3. Wanneer rekening wordt gehouden met de zorgtaak, dan wordt een voorziening, met name qua tijdsindeling, zo ingericht dat deze naast de zorgtaak kan worden uitgevoerd.
4. Belanghebbende wordt, indien van toepassing, gewezen op de aanwezigheid van flankerende voorzieningen.

5. Afstemming

Artikel 12: Spreiding maatregel naar drie maanden (inkeerbepaling)

1. In afwijking van hetgeen in artikel 25, tweede lid, Verzamelverordening staat, kan het dagelijks bestuur besluiten om van de mogelijkheid gebruik te maken om de verlaging te spreiden over drie maanden, zoals opgenomen in artikel 18 zesde lid van de Verzamelverordening. Dit kan enkel als er sprake is van een gedraging waar inkeer nog van mogelijk is.
2. De verlaging wordt als volgt gespreid:

- a. 40% van de maatregel gedurende de eerste maand;
 - b. 30% van de maatregel gedurende de tweede maand;
 - c. 30% van de maatregel gedurende de derde maand.
3. Als de belanghebbende binnen de inkeertermijn alsnog voldoet aan de gemaakte afspraken, dan vervalt het restant van de maatregel.

Artikel 13: Maatregel van 100% halveren

1. Van de mogelijkheid om een maatregel van 100% gedurende 1 maand bij gedragingen van de eerste categorie te halveren, zoals opgenomen in artikel 25, derde lid, Verzamelverordening, kan het dagelijks bestuur gebruikmaken als er sprake is van een gedraging waar herstel niet van mogelijk is.
2. In de volgende situaties maakt het dagelijks bestuur gebruik van de in het eerste lid opgenomen mogelijkheid:
 - a. als er sprake is van een gezin met ten laste komende kinderen, omdat kinderen niet de dupe mogen worden van de gedragingen van de volwassen gezinsleden;
 - b. als er sprake is van een minnelijk schuldhulpverleningstraject;
 - c. in andere situaties als duidelijk is dat er grote problemen ontstaan zoals bijvoorbeeld dreigende huisuitzettingen.
3. De opsomming genoemd in lid 2 betreft geen uitputtende lijst; andere individuele omstandigheden kunnen ook reden zijn om de maatregel te halveren.
4. Een afwijking zoals bedoeld in lid 1 en lid 2 op de hoofdregel dient altijd gemotiveerd te worden.

Artikel 14: Verzoek tot herzien maatregel indien deze 100% gedurende 2 maanden bedraagt

1. Als in geval van recidive een maatregel van 100% van de bijstandsnorm is opgelegd met een duur van twee maanden, kan de belanghebbende een schriftelijk en gemotiveerd verzoek doen aan het dagelijks bestuur om deze maatregel gedeeltelijk niet uit te voeren.
2. In dit verzoek dient in ieder geval opgenomen te zijn:
 - a. een beschrijving van de geschonden verplichting; en
 - b. een verklaring, eventueel met ondersteunende bewijsstukken, waarin de belanghebbende aantoont dat hij op het moment van indienen van het verzoek wél ondubbelzinnig aan de verplichting voldoet, dan wel de wijze waarop hij dit aan het dagelijks bestuur kan aantonen.
3. Het dagelijks bestuur beoordeelt op basis van het verzoek of de maatregel gedeeltelijk niet uitgevoerd wordt.
4. Een verzoek kan niet eerder worden ingediend dan de dag waarop de uitvoering van de maatregel start en niet later dan dat de maatregel volledig uitgevoerd is.
5. Indien de belanghebbende aantoont ondubbelzinnig te voldoen aan de verplichting waarvoor een maatregel is opgelegd, dan wordt de maatregel vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de belanghebbende het verzoek als bedoeld in lid 1 heeft ingediend, niet uitgevoerd. Dit betekent dat de maatregel vanaf die dag komt te vervallen.
6. Een verzoek tot het gedeeltelijk niet uitvoeren van de maatregel heeft geen opschortende werking.
7. Een belanghebbende kan voor ieder besluit dat heeft geleid tot oplegging van een maatregel slechts eenmaal een verzoek tot het gedeeltelijk niet uitvoeren van de maatregel indienen; een volgend verzoek wordt niet beoordeeld.
8. Een belanghebbende kan per kalenderjaar niet meer dan tweemaal een verzoek tot het gedeeltelijk niet effectueren van de maatregel indienen; een volgend verzoek wordt niet beoordeeld.
9. Indien daartoe aanleiding bestaat, kan het dagelijks bestuur ambtshalve besluiten over te gaan tot het gedeeltelijk niet uitvoeren van de maatregel.
10. Het dagelijks bestuur geeft belanghebbende schriftelijke terugkoppeling op het verzoek.

Artikel 15: Hardheidsclausule

Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen, ten gunste van de belanghebbende, afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, indien toepassing van deze regels tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

6. Slotbepalingen

Artikel 16: Overgangsrecht

Lopende onderzoeken en aanvragen van voor de ingangsdatum van deze beleidsregels, waarover het college pas na de ingangsdatum van deze beleidsregels een besluit neemt, handelt het college af op basis van het meest gunstige beleid voor de belanghebbende. Dit kan zowel het nieuwe als het oude beleid zijn.

Artikel 17: Intrekking oude beleidsregel

De 'beleidsregels re-integratie 2025' worden ingetrokken met ingang van de datum waarop deze beleidsregel in werking treedt.

Artikel 18: Citeertitel en inwerkingtreding

Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Beleidsregels re-integratie 2026'. Deze beleidsregels treden in werking met terugwerkende kracht vanaf 01-01-2026.

Aldus vastgesteld op 10 april 2026

Het dagelijks bestuur van uitvoeringsorganisatie Baanbrekers,

de voorzitter,

Mevr. Mandemakers

de secretaris

Dhr. Van Oudheusden

Instrumenten Re-integratie

1. Bemiddeling naar werk

Omschrijving

Eventueel met inzet van voorzieningen genoemd in deze bijlage een belanghebbende bemiddelen naar algemeen geaccepteerde arbeid.

Doelgroep

Personen vallend onder de doelgroep re-integratie.

Kosten

Dit valt onder de dienstverlening van Baanbrekers.

Duur

n.v.t.

Overige opmerkingen

Indien noodzakelijk kunnen aan de belanghebbende aanvullende verplichtingen worden opgelegd die verband houden met de bemiddeling. Deze leggen we vast in een beschikking, een plan van aanpak of een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP).

2. Bemiddeling naar maatschappelijke participatie (participatieplaats)

Omschrijving

Wanneer vanwege de individuele situatie een belanghebbende (vooralsnog) geen uitzicht heeft op loongevende arbeid, kan bemiddeling plaatsvinden naar een plaats waarmee maatschappelijke deelname wordt bevorderd.

(grondslag verordening: art. 7a Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Personen vallend onder de doelgroep re-integratie.

Kosten

Dit valt onder de dienstverlening van gemeenten.

Duur

Afhankelijk van gemeentelijk beleid.

Overige opmerkingen

de concurrentieverhoudingen mogen niet onverantwoord worden beïnvloed en er mag geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvinden;

in een schriftelijke overeenkomst met de werkgever en belanghebbende legt het dagelijks bestuur in ieder geval vast:

de aard van de werkzaamheden;

de duur van de participatieplaats;

afspraken omtrent de aansprakelijkheid gedurende de werkzaamheden.

tegelijk met de participatieplaats kunnen indien noodzakelijk de volgende voorzieningen worden ingezet:

begeleidingskosten ten behoeve van de belanghebbende aan de werkgever;

scholing zoals bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet, waarbij getoetst wordt aan de criteria zoals die in dat lid zijn opgenomen;

een premie voor belanghebbende zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet (25% van het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, PW).

Indien noodzakelijk kunnen aan de belanghebbende aanvullende verplichtingen worden opgelegd die verband houden met de bemiddeling. Deze leggen we vast in een beschikking, een plan van aanpak of een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP).

3. Beschut werk

Omschrijving

Deze voorziening is bedoeld voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking. Mensen die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten.

(grondslag verordening: artikel 7d Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Werkzoekenden (gemeentelijk of UWV) met een indicatie beschut werk.

Kosten

Loon met loonkostensubsidie (gemeentelijke kandidaat) of aangevuld met loondispensatie (UWV).

Duur

Tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Overige opmerkingen

indien noodzakelijk wordt de kandidaat voor een beoordeling arbeidsvermogen naar het UWV verwezen om aangemerkt te worden als mogelijke kandidaat voor beschut werk.

indien bij een kandidaat al een beoordeling arbeidsvermogen heeft plaatsgevonden en hij/zij reeds is aangemerkt als mogelijke kandidaat voor beschut werk, hoeft geen voorselectie meer plaats te vinden. indien noodzakelijk kan een proefplaatsing worden afgesproken met als doel het arbeidspotentieel en loonwaarde goed in beeld te brengen.

de kandidaat wordt voor advies beschut werk bij het UWV aangemeld als hij/zij na de voorselectie voldoet aan de volgende criteria:

de kandidaat moet tot regelmatige arbeid in staat zijn;

de kandidaat moet zelfstandig de locatie van de beschutte werkplek kunnen bereiken;

wanneer de kandidaat loonwaarde heeft van minder dan 30 procent van het wettelijk minimumloon bedraagt de loonkostensubsidie maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon.

op basis van het advies van het UWV beslist het dagelijks bestuur of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan het dagelijks bestuur gemotiveerd afwijken van dit advies.

bij de bepaling door het dagelijks bestuur of iemand de voorziening beschut werk krijgt aangeboden wordt rekening gehouden met het aantal beschutte werkplekken dat door het dagelijks bestuur is vastgesteld. Dit is gelijk aan het aantal dat bij ministeriële regeling, als bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet, wordt bepaald.

4. Detachering door mens-ontwikkelbedrijf

Omschrijving

De belanghebbende wordt voor het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid door een mens-ontwikkelbedrijf uitgeleend aan een derde partij voor een vooraf bepaalde periode met als doel: ontwikkelen van (werknemers)vaardigheden ten behoeve van (duurzame) uitstroom; (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering naar algemeen geaccepteerde arbeid.

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Kosten worden per detacheringstraject bepaald.

Duur

Afhankelijk van detacheringsvorm.

Overige opmerkingen

De drie mens-ontwikkelbedrijven in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant hanteren deels gelijkwaardige en deels afwijkende detacheringsformules. Kosten en voorwaarden verschillen per variant en per mens-ontwikkelbedrijf.

De detachering kan, mede doordat de belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, samenvallen met andere instrumenten zoals (forfaitaire) loonkostensubsidie, proefplaatsing, beschut werk, persoonlijke ondersteuning bij werk, een vervoersvoorziening, een intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap of een meeneembare voorziening zoals omschreven in paragraaf 2.2 en 2.3 van de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en BBZ 2023.

5. Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)

Omschrijving

Persoonlijke ondersteuning betreft de systematische ondersteuning van een belanghebbende op de werkplek door een coach in het kader van een traject of dienstbetrekking in een werksetting. Op verzoek van de werkgever, de belanghebbende of Baanbrekers wordt na instemming van Baanbrekers een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk ingezet, zoals in de bepalingen in paragraaf 2.3.1 en 2.3.2 van de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023 is opgenomen. Deze persoonlijke ondersteuning kan worden geboden in de vorm van:

een interne jobcoach (de jobcoach is in dienst van de werkgever)

een externe jobcoach (de jobcoach is in dienst van een partner)

jobcoach in natura (de jobcoach is in dienst van Baanbrekers)

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Wanneer het gaat om een subsidie aan de werkgever of aan een externe jobcoach wordt aangesloten bij de uurvergoeding Persoonlijke ondersteuning/Jobcoaching uit het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV, zoals geldend op het moment van de aanvraagdatum, afgezet tegen het geldende pakket jobcoaching.

Duur

Zie tabel 'pakketten jobcoaching'

Pakketten jobcoaching

Pakket	Wanneer in te zetten	Intensiteit per maand o.b.v. contracturen		Looptijd	Jobcoachingsdoelen
		12-23 uur	24-40 uur		
Start werk	<ul style="list-style-type: none"> - Proefplaatsing - Forfaitaire periode - Naar inzicht gemeente 	4 uur per maand in de eerste twee maanden. 2 uur per maand in elke volgende maand.		Gedurende de maanden van de proefplaatsing en/of de Forfaitaire periode voorafgaand aan de loonwaardemeting.	Op basis van de 8 competenties zoals gebruikt in Dariuz
		Overeenkomstig met pakket Licht, middel of intensief.		Gedurende de maanden in de Forfaitaire periode na de loonwaardemeting	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het loonwaarderapport
Licht	<ul style="list-style-type: none"> - Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport 	1 uur	2 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
midden	<ul style="list-style-type: none"> - Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport 	2 uur	4 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
Intensief	<ul style="list-style-type: none"> - Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport 	3 uur	5 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
Incidenten	<ul style="list-style-type: none"> - Regulier contract - Bij destabiliserende life events. - Naar inzicht gemeente 	15 uur (in 3 maanden)		Gedurende een periode van 3 maanden.	Destabiliserende factoren in het leven van kandidaat draagbaar en werkbaar maken.

De beschikbare uren (per maand) zijn bij elkaar opgeteld over de gehele looptijd naar inzicht van de jobcoach in te zetten gedurende de looptijd. Bijvoorbeeld: bij een "midden"-pakket bij een jaarcontract van 38 uur per week is er 48 uur (12 x 4 uur) te besteden. De jobcoach kiest ervoor om in de eerste 3 maanden gemiddeld 8 uur per maand in te zetten en daarna tussen de 2 en 3 uur per maand. Op jaarbasis wordt het maximum van 48 uur niet overschreden.

Nadere voorwaarden bij jobcoaching

Algemeen

De activiteiten en handelingen die de jobcoach verricht, zijn er op gericht om de belanghebbende zelfstandig zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren, dan wel de werkgever de begeleiding van de belanghebbende op zich te kunnen laten nemen.

De voorziening wordt in beginsel voor maximaal 3 jaar in hetzelfde dienstverband ingezet;

Een werknemer, waarvan binnen een arbeidscontract de functie wijzigt en hierdoor opnieuw begeleidingsbehoefte ontstaat, kan opnieuw in aanmerking komen voor jobcoaching;

De inzet voor jobcoaching is bedoeld voor begeleiding op individuele basis. Begeleiding op de werkvloer voor groepen valt buiten deze algemene voorwaarden;

De jobcoach kan een werkgever of diens collega middels een Harrie-training of erkend leermeesterschap in staat stellen de begeleiding op te pakken zodanig dat jobcoaching overbodig wordt. Deze Harrie-training is voor werkgevers gratis en wordt aangeboden en georganiseerd door Werkgeversservicepunt Midden-Brabant. Zie '3. Interne werkbegeleiding'

Vaststellen begeleidingsbehoefte

De jobcoach stemt de begeleiding af op de in het loonwaarderapport genoemde begeleidingsnoodzaak waaronder het pakket jobcoach en begeleidingsdoelen.

Bij her-meting van de loonwaarde wordt vastgesteld of er sprake is van stijging van de loonwaarde en wordt bepaald wat de nieuwe begeleidingsbehoefte is.

Indien er (nog) geen loonwaardemeting aan de jobcoaching ten grondslag ligt, stelt de jobcoach de begeleiding af op de basale werknemersvaardigheden. We sluiten aan bij de werknemersvaardigheden zoals gehanteerd door Dariuz.

Een werknemer van wie bij (her-)meting van de loonwaarde geen verminderde loonwaarde (meer) wordt vastgesteld, maar wel een begeleidingsbehoefte door een jobcoach heeft, kan indien het dagelijks bestuur dit noodzakelijk acht, in aanmerking komen voor jobcoaching.

De jobcoach wordt ingezet op basis van het pakket jobcoach dat op de kandidaat werknemer van toepassing is. (zie tabel 'pakketten jobcoaching')

Voorwaarden jobcoach

De jobcoach verricht binnen de beschikbare uren alle taken die noodzakelijk zijn om de jobcoaching uit te voeren. Hieronder wordt in ieder geval verstaan: (telefonische) afstemming met werknemer/werkgever/werkmakelaar voor/tijdens/na de jobcoachingsperiode, bezoek van de werkplek en begeleiding van de werknemer, registratie/ verslaglegging.

Coachingsplan en evaluatie

Het dagelijks bestuur beoordeelt minimaal één keer per 12 maanden of de inzet van de jobcoach nog noodzakelijk is en of er gronden voor beëindiging aanwezig zijn;

De interne, externe en afhankelijk van lokale afspraken ook de gemeentelijke jobcoach, stelt samen met de werknemer en zijn werkgever een coachingsplan op waarin ten minste is opgenomen:

de coachingsdoelen – indien het persoonlijke doelen betreffen zijn deze te allen tijde direct aan het werk gerelateerd;

de activiteiten die de jobcoach uit gaat voeren en voor welke uren.

De interne, externe en afhankelijk van lokale afspraken ook de gemeentelijke jobcoach geeft uiterlijk vier weken voorafgaand aan de (her-)meting van de loonwaarde een rapportage waarin de voortgang wordt beschreven aan de hand van:

Een verantwoording van de gewerkte uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin.

Een verantwoording over de werkwijze waaruit blijkt in welke mate de gestelde doelen zijn behaald.

Handtekening van jobcoach en werknemer.

De loonwaarde-expert ontvangt voorafgaand aan de her-meting loonwaarde het loonwaarderapport van de voorgaande loonwaarde meting.

Continuïteit en beëindiging voorziening

Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.

Indien er sprake is van langdurige ziekte (>6 weken) wordt de begeleiding door de jobcoach (tijdelijk) stopgezet voor de duur van de afwezigheid op de werkplek, tenzij de duurzaamheid van de plaatsing in het geding komt en de begeleiding daartoe niet kan worden opgepakt door een werkmakelaar.

Wanneer de kandidaat gedeeltelijk is ziekgemeld, zal maatwerk noodzakelijk zijn op in te zetten uren jobcoaching. De tabel 'pakketten jobcoachen' is hierbij richtinggevend.

6. Interne werkbegeleiding

Omschrijving

Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever aanzienlijk te boven gaat, kan het dagelijks bestuur een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding. Het gaat dus om begeleiding die geboden wordt door een collega-werknemer of de werkgever zelf. (grondslag verordening: artikel 7c Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet

Kosten

Maatwerk. De subsidie wordt vastgesteld op de aangetoonde meerkosten voor de werkgever.

Duur

In beginsel 1 jaar, te verlengen met 2 keer 1 jaar indien het dagelijks bestuur oordeelt dat er redenen zijn om de interne werkbegeleiding voort te zetten.

Overige opmerkingen

De interne werkbegeleider is voor het betreffende aantal begeleidingsuren vrijgemaakt.

De werkgever is verplicht om wijzigingen in de situatie die gevolgen kunnen hebben voor de subsidie te melden bij Baanbrekers.

Om voor subsidie in aanmerking te komen dient de intern begeleider een training te hebben gevolgd die hem/haar in staat stelt om aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden, zoals de Harrie-training.

Middels een evaluatiegesprek wordt de inzet en noodzaak tot voortzetting van de begeleiding besproken. Er wordt terughoudend omgegaan met het verstrekken van een subsidie wanneer de werkgever ook aanspraak kan maken op Loonkostenvoordeel.

7. Loonkostensubsidie

Omschrijving

Loonkostensubsidie kan door Baanbrekers worden ingezet voor mensen die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen en die niet in staat zijn om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen. Loonkostensubsidie is een financiële compensatie voor het verschil tussen de feitelijke loonwaarde en het wettelijk minimumloon, met een maximum van maximaal 70% van het wettelijk minimumloon voor de werkgever die iemand met een beperkte loonwaarde in dienst neemt. (grondslag verordening: artikel 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Baanbrekers kan loonkostensubsidie inzetten voor:
doelgroep banenafpraak.
mensen die beschut werk doen.
doelgroep loonkostensubsidie;
werkende schoolverlaters VSO/PrO- en Entree-opleidingen.

Kosten

Afhankelijk van de uitkomst van een objectief vastgestelde loonwaarde op de werkplek met het regionaal overeengekomen gevalideerde instrument conform de landelijk vastgestelde methodiek.

Duur

De duur is onbeperkt en loopt tot het moment dat iemand niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Overige opmerkingen

de loonwaardemeting hoeft niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) te worden verricht. De frequentie kan worden afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden;
wanneer er sprake is van een verhuizing binnen de arbeidsmarktregio wordt de verantwoordelijke voor het verstrekken van de loonkostensubsidie overgedragen naar de gemeente van inwoning, vanaf de eerste van de maand opvolgend aan de maand waarop de kandidaat zich in deze gemeente vestigt. uitschrijving uit doelgroepregister is mogelijk sinds januari 2021 op aanvraag:
<https://www.uvw.nl/werkgevers/actueel/uitschrijving-uit-doelgroepregister-vanaf-januari-2021.aspx>.

8. Loonkostensubsidie (forfaitair)

Omschrijving

De forfaitaire loonkostensubsidie is een stimulans voor werkgevers om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt (sneller) in dienst te nemen en te houden. Het dagelijks bestuur kan in overleg met de werkgever voor het eerste half jaar van het dienstverband kiezen voor forfaitaire loonkostensubsidie. De forfaitaire loonkostensubsidie bedraagt 50% van het wettelijk minimumloon. Uiterlijk in de vijfde maand van het dienstverband wordt de loonwaarde voor de werkplek alsnog objectief vastgesteld. Uiterlijk vanaf de zevende maand geldt de vastgestelde loonwaarde. (grondslag verordening: artikel 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Baanbrekers kan forfaitaire loonkostensubsidie inzetten voor:
doelgroep banenafpraak;
werkende schoolverlaters VSO/PrO- en Entree-opleidingen;
personen met een verwachte verminderde loonwaarde (via Praktijkroute).

Kosten

De forfaitaire loonkostensubsidie bedraagt 50% van het wettelijk minimumloon vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten.

Duur

De duur is maximaal 6 maanden.

Overige opmerkingen

De forfaitaire loonkostensubsidie vereenvoudigt en bespoedigt de plaatsing van een kandidaat met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking bij een werkgever.

Let op ! Bij forfaitaire loonkostensubsidie tijdens de praktijkroute is de no risk polis (uitgegeven door het UWV) niet van toepassing!

9. Loonkostensubsidie (via Praktijkroute)

Omschrijving

De Praktijkroute is een extra toegangsroute om mensen met een arbeidsbeperking en/of verwachte verminderde loonwaarde in het doelgroepregister van de banenafpraak op te nemen. (grondslag verordening: artikel 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Het dagelijks bestuur kan de praktijkroute inzetten voor mensen die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet, met een arbeidsbeperking/verwachte verminderde loonwaarde.

Kosten

Er zijn geen kosten verbonden aan het opnemen van mensen met een arbeidsbeperking of verminderde loonwaarde in het doelgroepregister banenafpraak via de Praktijkroute. Subsidiemogelijkheden voor de werkgever zijn afhankelijk van de situatie van de medewerker. De kosten van de loonwaardemeting en de loonkostensubsidie komen wel voor rekening van het dagelijks bestuur.

Duur

Niet van toepassing.

Overige opmerkingen

deze voorziening kan worden ingezet in combinatie met een proefplaatsing of forfaitaire loonkostensubsidie. Bij de forfaitaire loonkostensubsidie voor de praktijkroute is de no-riskpolis (uitgegeven door het UWV) niet van toepassing;

de Praktijkroute houdt in dat mensen uit de doelgroep Participatiewet, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben lager dan 100%, zonder beoordeling door UWV in het doelgroepregister worden opgenomen. Zodra iemand op grond van de Praktijkroute is opgenomen in het doelgroepregister, telt de baan mee voor de banenafpraak en kunnen werkgevers bij ziekte aanspraak maken op de no-riskpolis (uitgegeven door het UWV). Ook kan de werkgever aanspraak maken op bepaalde voordelen afhankelijk van de situatie van de werknemer.

10. Proefplaatsing

Omschrijving

Een tijdelijke werkplek bij een werkgever die daarvoor geen loon hoeft te betalen, bijvoorbeeld ten behoeve van het vaststellen van de loonwaarde, voorafgaand aan het starten van arbeid in dienstbetrekking bij diezelfde werkgever.

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet

Kosten

Behoud van uitkering.

Duur

Twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden.

Overige opmerkingen

Het bepaalde in artikel 7C van de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023 is van toepassing. Voor aanvang van de proefplaatsing tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het dagelijks bestuur een proefplaatsingsovereenkomst WSP waarin tenminste de duur van de proefplaatsing en de aard van de werkzaamheden staan beschreven.

De PEP-polis (uitgegeven door Centraal Beheer Achmea) is van toepassing.

11. Werkervaringsplek (WEP)

Omschrijving

Een tijdelijke werkplek bij een werkgever, die daarvoor geen loon hoeft te betalen, om een vak te leren en/of vaardigheden op te doen om arbeidsinschakeling mogelijk te maken.

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Behoud van uitkering.

Duur

Maximaal 6 maanden. Kan eenmalig worden verlengd met 6 maanden.

Overige opmerkingen

Nadere voorwaarden:

de duur is zo kort mogelijk, er vindt geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats, en het betreft bovenformatieve werkzaamheden;

een BBL- of BOL-opleiding is voorliggend op de werkervaringsplaats;

de werkzaamheden zijn primair gericht op ontwikkeling en in mindere mate of geheel niet op productieve arbeid;

de nadruk ligt op lerend werken in een bovenformatieve functie;

de concurrentieverhoudingen mogen door inzet van de werkzoekende niet onverantwoord worden beïnvloed;

de werkgever dient in staat en bereid te zijn aan uitkeringsgerechtigde de noodzakelijke begeleiding te bieden;

de belanghebbende beschikt over voldoende kennis en werk- en denkniveau om zich het vak of de vaardigheden op korte termijn eigen te maken;

er hoeft geen intentie te bestaan om de uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen maar wel om hem het vak te leren;

voor aanvang van de werkervaringsplaats tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het dagelijks bestuur een overeenkomst waarin tenminste de duur van de werkervaringsplaats en de aard van de werkzaamheden staan beschreven;

de PEP-polis (uitgegeven door Centraal Beheer Achmea) kan worden ingezet.

12. Stimuleringspremie

Omschrijving

Een bedrag dat eenmalig kan worden toegekend aan de werkgever om deze te stimuleren om een werknemer met een belemmering richting werk een regulier dienstverband aan te bieden en deze te compenseren voor opstartkosten, tegemoetkoming in de loonkosten of overige kosten (scholing, jobcoach, etc.).

Doelgroep

Uitkeringsgerechtigden bij wie geen beperking is vastgesteld, maar die wel een belemmering richting werk hebben.

Kosten

Afhankelijk van specifieke omstandigheden, maar maximaal € 5.000,00.

Duur

Niet van toepassing, het gaat om een eenmalige premie.

Overige opmerkingen

Richtlijn:

belanghebbenden tot en met 26 jaar: de premie bedraagt maximaal € 2.700,00 voor een periode van 1 jaar op basis van een dienstverband van minimaal 32 uur. In geval van een halfjaarcontract bedraagt de premie maximaal € 1.350,00;

belanghebbenden vanaf 27 jaar en ouder: de premie bedraagt maximaal € 5.000,00 voor een periode van 1 jaar op basis van een dienstverband van minimaal 32 uur. In geval van een halfjaarcontract bedraagt de premie maximaal € 2.500,00.

13. Scholing

Omschrijving

Elke activiteit in het kader van een gestructureerde leersituatie die is gericht op het ontwikkelen of vergroten van kennis en/of vaardigheden.

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Maatwerk.

Duur

Maatwerk.

Overige opmerkingen

De scholing wordt aangeboden in relatie tot:
een baangarantie;

een bijna zekere werkgarantie gelet op de arbeidsmarktsituatie; of

als onderdeel van een arrangement dat wordt gesloten met de werkgever;

de bepaling zoals opgenomen in de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023 onder artikel 3, zesde lid, is niet van toepassing op deze voorziening;

de kosten staan in verhouding met de 'opbrengsten' die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende.

14. Intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Omschrijving

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. Dit wordt 'intermediaire activiteit' genoemd. Men kan hierbij denken aan een spraak- of gebarentolk. De intermediaire activiteit bestaat altijd uit diensten die door een persoon worden verricht (dus geen fysieke voorziening).

(grondslag verordening: artikel 9g jo artikel 8a Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Maatwerk. 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.

Duur

Maatwerk.

Overige opmerkingen

Het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;

Om de noodzaak van een intermediaire activiteit vast te stellen, kan een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden;

Als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UWV dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden;

Bij toekenning (en herbeoordeling) van de voorziening wordt bepaald en vastgelegd of en op welk moment een evaluatie van de noodzaak van de intermediaire voorziening zal plaatsvinden;

De intermediaire voorziening stopt wanneer de werkzaamheden van belanghebbende stoppen waarvoor de intermediaire activiteit noodzakelijk was;

Er is geen grens voor inkomen en vermogen van toepassing;

Er wordt geen drempelbedrag voor de voorziening gehanteerd.

15. Niet-meeneembare werkplekaanpassingen

Omschrijving

Aanpassingen op of rond de werkplek die ervoor zorgen dat een werknemer met een structurele functionele beperking het werk kan uitvoeren, wat zonder die aanpassing niet zou lukken (zoals een rolstoel-toegankelijke werkruimte).

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet met een structureel functionele beperking.

Kosten

Maatwerk.

Duur

Niet van toepassing.

Overige opmerkingen

Nadere voorwaarden:

als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UWV dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden;

de structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt aangevraagd heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar;

als tot toekenning wordt overgegaan, dan wordt er gekozen voor de goedkoopst adequate voorziening;

om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden;
er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening al is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het dagelijks bestuur wordt ontvangen;
er dient sprake te zijn van een contractduur van minimaal zes maanden;
zaken die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed;
als de waarde van het bedrijfspand stijgt door de aanpassing van het pand, kan een bedrijfseconomische toets worden uitgevoerd en als gevolg daarvan de vergoeding lager worden vastgesteld;
de kosten staan in verhouding tot de 'opbrengsten' die gepaard gaan met de beoogde uitkerings-afhankelijkheid van de belanghebbende.

16. Meeneembare voorzieningen

Omschrijving

Wanneer een belanghebbende een hulpmiddel nodig heeft om het werk goed te kunnen doen, kan een meeneembare voorziening worden toegekend. Men kan hierbij denken aan een bureaustoel, toetsenbord of koptelefoon. (grondslag verordening: artikel 9h jo artikel 8a Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Maatwerk, voor zover het de goedkoopst adequate voorziening betreft.

Duur

Maatwerk.

Overige opmerkingen

Om de noodzaak van de voorziening vast te stellen, kan een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden;
Als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UVW dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden;
De structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt aangevraagd heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar;
Er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening al is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het dagelijks bestuur wordt ontvangen;
Er dient sprake te zijn van een contractduur van minimaal zes maanden;

17. Onkostenvergoeding

Omschrijving

Een vergoeding voor noodzakelijke kosten, die gemaakt worden in het kader van een plaatsing op betaald werk.

Doelgroep

Personen die in verband met arbeidsinschakeling noodzakelijke kosten moeten maken, welke niet anderszins worden vergoed.

Kosten

Maatwerk.

Duur

Afhankelijk van specifieke omstandigheden.

Overige opmerkingen

het gaat om kosten die noodzakelijk zijn in verband met arbeidsinschakeling dan wel het deelnemen aan een re-integratietraject, waaronder begrepen een inburgeringstraject, en die belanghebbende zelf niet kan betalen;
er is geen recht op een onkostenvergoeding ten aanzien van kosten waarvoor een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening;
Voor zover het kosten voor kinderopvang betreft, geldt dat:
vergoeding van de kosten slechts mogelijk is wanneer belanghebbende deelneemt aan een re-integratietraject, waaronder begrepen een inburgeringstraject op grond van de Wet inburgering, en hierdoor kinderopvang noodzakelijk is, of wanneer belanghebbende parttime werkt;
dient de kinderopvang te voldoen aan de bepalingen genoemd in de Wet kinderopvang;

heeft de kinderopvang betrekking op één of meer ten laste van de ouder komende kinderen tot maximaal 12 jaar;

omvat de vergoeding van de kosten het verschil tussen de daadwerkelijke (aantoonbare) kosten en het bedrag aan kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst;

Wanneer belanghebbende meer kinderopvanguren afneemt dan noodzakelijk voor de arbeidsinschakeling of deelname aan het re-integratietraject, komen de uren volledig voor rekening van belanghebbenden. Bij het beoordelen van het aantal uren wordt rekening gehouden met reistijd en verplichte afname dagdelen van de kinderopvanginstelling.

is vergoeding van de kosten mogelijk zolang het jongste kind ten laste komend is en de leeftijd van 12 jaar nog niet heeft bereikt en belanghebbende deelneemt aan het re-integratie-/inburgeringstraject dan wel parttime werkt.

18. Vervoersvoorziening

Omschrijving

Wanneer een belanghebbende door zijn beperking niet zelfstandig naar het werk, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen, kan aan belanghebbende een vervoersvoorziening worden verstrekt. Deze kan in natura worden verstrekt of in de vorm van een vergoeding in geld.

(grondslag verordening: artikel 9f Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023).

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Maatwerk.

Duur

Maatwerk.

Overige opmerkingen

Nadere voorwaarden:

Belanghebbende kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer;

De vervoersvoorziening wordt enkel toegekend voor woon-werkverkeer;

De hoogte van de vergoeding hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer;

Wanneer een werkgever een bedrag vergoedt voor een vervoersvoorziening, wordt dit bedrag in mindering gebracht op de door het dagelijks bestuur te verstrekken vervoersvoorziening.

19. Nazorg

Omschrijving

Ondersteuning die in het individuele geval bijdraagt aan het voortduren van de arbeidsinschakeling.

De mate van intensiviteit van de nazorg wordt afgestemd op de individuele situatie van de werknemer.

Vaak bestaat nazorg uit het contact opnemen met zowel de werkgever als de werknemer nadat de werknemer is gestart met de werkzaamheden om de voortgang te bespreken.

Doelgroep

Zowel de persoon die door/met de inzet van een andere voorziening zoals genoemd in deze beleidsregels is gestart bij een werkgever, als de werkgever van deze persoon.

Kosten

Dit valt onder de dienstverlening van Baanbrekers. Er zijn geen extra kosten aan verbonden.

Duur

Maatwerk naar behoefte werknemer, werkgever, Baanbrekers.

Overige opmerkingen

Voor geplaatste kandidaten met een doelgroepindicatie blijft Baanbrekers per definitie betrokken in het kader van de loonkostensubsidie.