

## Bekendmaking Beleidsregels re-integratie Participatiewet

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Steenberg; overwegende dat het wenselijk is regels ter uitvoering van de Re-integratieverordening Participatiewet vast te stellen;

gelet op het bepaalde in de Re-integratieverordening Participatiewet;

### BESLUIT:

de **Beleidsregels re-integratie Participatiewet** vast te stellen.

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1.1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ, de Algemene wet bestuursrecht en de Re-integratieverordening Participatiewet.
2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
  - a. P-wet: Participatiewet;
  - b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
  - c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
  - d. wet: Participatiewet, IOAW, IOAZ;
  - e. verordening: Re-integratieverordening Participatiewet;
  - f. doelgroep: personen zoals opgenomen in artikel 7, lid 1, sub a, P-wet;
  - g. doelgroep loonkostensubsidie: personen zoals opgenomen in artikel 6, lid 1, sub e, P-wet;
  - h. doelgroep beschut werken: personen zoals opgenomen in artikel 10b, lid 1, P-wet;
  - i. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
  - j. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
  - k. werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer én die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
  - l. inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is bij het aangaan van een proefplaatsing, werkstage of sociale activering met een uitkeringsgerechtigde én de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
  - m. jongere: persoon in de leeftijd van 18 jaar tot 27 jaar;
  - n. WML: wettelijk minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

### Hoofdstuk 2. Proefplaatsing

#### Artikel 2.1. Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
2. Een proefplaatsing geldt voor een periode van maximaal 3 maanden.
3. Een proefplaatsing kan enkel worden ingezet als de werkgever, waar de proefplaatsing plaatsvindt, de intentie heeft om bij een goed functioneren tijdens de proefplaatsing aansluitend een arbeids-overeenkomst van minimaal 6 maanden aan te bieden.
4. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, kan de periode van de proefplaatsing worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde.
5. Een proefplaatsing mag niet worden gecombineerd met een werkstage tenzij er sprake is van de volgende omstandigheden:
  - a. de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie; en
  - b. de persoon heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt; en
  - c. de periode van werkstage of proefplaatsing wordt te kort geacht om tot een reële loonwaardebepaling te komen.
6. Bij het aangaan van een proefplaatsing dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de desbetreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
  - a. een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten; en
  - b. de duur van de proefplaatsing; en
  - c. de wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever; en

- d. de intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden met minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing, direct aansluitend hierop; en
- e. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering is geregeld.

### **Hoofdstuk 3. Werkstage**

#### **Artikel 3.1. Werkstage**

1. Het doel van een werkstage is het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie wordt verstaan.
2. Een werkstage wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een werkstage kan worden aangeboden aan een persoon behorend tot de doelgroep als bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a, van de P-wet, voor zover de desbetreffende persoon zonder die werkstage niet in staat is om in te stromen in algemeen geaccepteerde arbeid.
4. Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden.
5. Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.
6. Bij het aangaan van een werkstage dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de desbetreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat tenminste:
  - a. het doel van de werkstage; en
  - b. de duur van de werkstage; en
  - c. de wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt; en
  - d. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering is geregeld.

### **Hoofdstuk 4. Sociale activering**

#### **Artikel 4.1. Sociale activering**

1. Activiteiten als bedoeld in artikel 9 van de verordening worden aangeboden aan een persoon uit de doelgroep van de P-wet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Bij het aanbieden van sociale activering dient de inlener een overeenkomst aan te gaan met de desbetreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat tenminste:
  - a. het doel van de sociale activering; en
  - b. de wijze waarop de begeleiding door de inlener plaatsvindt; en
  - c. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering is geregeld.

### **Hoofdstuk 5. Scholing**

#### **Artikel 5.1. Scholing**

1. Een scholingstraject als bedoeld in artikel 10 van de verordening wordt aangeboden aan een persoon in een re-integratietraject, indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren;
2. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht, als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
3. De scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
5. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 2.500,00.
6. De werkelijk noodzakelijke kosten van vervoer en kinderopvang die een directe relatie hebben met de scholing als bedoeld in het eerste lid, komen voor een aanvullende vergoeding in aanmerking overeenkomstig de bepalingen in de artikelen 13.1 en 13.2 van deze beleidsregels.

#### **Artikel 5.2. Geen scholing**

Scholing als bedoeld in artikel 5.1 van deze beleidsregels wordt niet ingezet voor jongeren, die regulier onderwijs kunnen volgen alsmede daarvoor studiefinanciering kunnen ontvangen overeenkomstig de bepalingen van de Wet studiefinanciering 2000 of een tegemoetkoming volgens hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten.

### **Hoofdstuk 6. Detachering**

#### **Artikel 6.1. Detachering**

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 11 van de verordening wordt het navolgende in acht genomen:
  - a. in een schriftelijke overeenkomst worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen en financiële vergoedingen tussen gemeente, werknemer en inlenende organisatie vastgelegd;
  - b. de duur van het dienstverband bedraagt maximaal 23 maanden.

2. Het college kan een organisatie aanwijzen, die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap uitvoert voor de banen als bedoeld in het vorige lid.

## **Hoofdstuk 7. Participatievoorziening beschut werk**

### **Artikel 7.1. Doelgroep**

Het college kan beschut werk aanbieden aan een persoon zoals opgenomen in artikel 13, lid 1, van de verordening, die:

- a. in staat is tot het verrichten van arbeid van minimaal 12 uur per week in 3 blokken van 4 uur aaneengesloten per dag; en
- b. een loonwaarde heeft van minimaal 30%.

### **Artikel 7.2. Voorselectie**

Voordat het college besluit om een persoon toe te laten tot beschut werk, maakt zij overeenkomstig artikel 13, lid 2, van de verordening ambtshalve een voorselectie door:

- a. een persoon uit de doelgroep, van wie wordt ingeschat dat deze persoon mogelijk voldoet aan de selectiecriteria van artikel 7.1. van deze beleidsregels, een algemene voorziening aan te bieden om een eerste diagnose te stellen;
- b. op basis van de voorlopige diagnose beschut werk, de persoon een (interne) werkstage aan te bieden als bedoeld in artikel 3.1. van deze beleidsregels;
- c. een persoon uit de doelgroep die aansluitend op het verlaten van een VSO school of het praktijk-onderwijs behoort tot de doelgroep ingevolge artikel 7, lid 1, sub a, P-wet een (interne) werkstage aan te bieden;
- d. naast de algemene doelstellingen van een (interne) werkstage, ook de beoordeling of de persoon kan worden toegelaten tot beschut werken als aanvullend doel op te nemen.

### **Artikel 7.3. Aanbod**

1. De kandidaat die voor de participatievoorziening beschut werk in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden van minimaal 12 uur per week.
2. Dit dienstverband wordt uitgevoerd:
  - a. binnen de sociale werkvoorziening;
  - b. buiten de sociale werkvoorziening op locatie van een externe opdrachtgever (detachingsbasis);
  - c. bij een reguliere werkgever.
3. De beloning bedraagt 100% van het WML inclusief pensioenopbouw bij een voltijdse werkweek.
4. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

## **Hoofdstuk 8. Persoonlijke ondersteuning (job coaching)**

### **Artikel 8.1. Doel**

De job coach heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 10da P-wet ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer na de maximale duur van de inzet zoals opgenomen in artikel 8.4 van deze beleidsregels, zonder extra begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

### **Artikel 8.2. Doelgroep**

Het college kan een job coach aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:

- a. de persoon verricht arbeid op een proefplaatsing; of
- b. de persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking; en
- c. de duur van de dienstbetrekking bedraagt tenminste 6 maanden; en
- d. de omvang van de dienstbetrekking is tenminste 12 uur per week; en
- e. er is sprake van een loonwaarde van minimaal 30%.

### **Artikel 8.3. Eisen aan job coach**

De organisatie die de job coach levert:

1. onderschrijft de geldende visie en eindtermen voor job coach opleidingen van de beroepsvereniging job coaches Nederland; en
2. heeft aansluiting gezocht bij het geldende protocol job coach van het UWV, zoals gepubliceerd in de Staatscourant; en
3. voldoet aan het geldende erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV; en
4. verklaart schriftelijk, dat de job coach aan het voorgaande voldoet.

### **Artikel 8.4. Duur van de inzet**

1. Een job coach kan worden ingezet:

- a. gedurende drie maanden vanaf de ingangsdatum van proefplaatsing;
  - b. gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
2. De inzet van een job coach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden tot de maximale periode van 2 jaar in totaal.
  3. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau worden getoetst.

#### **Artikel 8.5. Intensiteit van de inzet**

1. Bij de inzet van de job coach wordt, onder het hanteren van de navolgende bedragen op jaarbasis exclusief eventuele verschuldigde BTW, aangesloten op de begeleidingsniveau's licht en midden zoals die door het UWV worden gehanteerd:

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2
Licht	€ 2.700,00	€ 1.400,00
Midden	€ 4.500,00	€ 2.700,00

2. De bedragen zoals opgenomen in het vorige lid betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur per week of meer.
3. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 uur per week wordt het bedrag naar rato bijgesteld.

### **Hoofdstuk 9. Verzekeringen**

#### **Artikel 9.1. No-riskpolis**

1. Voor zover een werkgever op grond van de bepalingen in artikel 15 van de verordening in aanmerking komt voor de no-riskpolis, dient hij aan de volgende verplichtingen te voldoen:
  - a. de werknemer ziek en hersteld te melden bij het UWV overeenkomstig de Ziektewet;
  - b. de door het UWV gevraagde bewijsstukken toe te sturen;
  - c. de werknemer ziek en hersteld te melden bij het college.
2. Gedurende de periode dat de werkgever een uitkering krijgt op basis van deze no-riskpolis of op basis van artikel 29b Ziektewet, heeft de werkgever geen recht op de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de P-wet.

#### **Artikel 9.2. Praktijkveringspolis**

Het college kan een verzekering afsluiten bij een verzekeraar, waarmee personen die in het kader van de Re-integratieverordening Participatiewet activiteiten met behoud van uitkering verrichten, verzekerd zijn tegen een aantal vormen van aansprakelijkheid zoals bepaald in de verzekeringspolis.

### **Hoofdstuk 10. Incidentele loonkostensubsidie**

#### **Artikel 10.1. Doelgroep**

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever, die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan:
  - a. een persoon die één jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt;
  - b. een persoon jonger dan 27 jaar die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt;
  - c. een belanghebbende van 55 jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt.
2. De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en betreft geen structurele bekostiging.

#### **Artikel 10.2. Criteria**

1. De werkgever biedt de in het vorige artikel genoemde personen een arbeidsovereenkomst aan met een ingangsdatum die ligt na de inwerkingtreding van deze beleidsregels.
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 28 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
3. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van deze beleidsregels genoemde personen een uitbreiding aan op een bestaande arbeidsovereenkomst van minder dan 28 uur. Inclusief de uitbreiding dient de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 28 uur per week te bedragen voor een periode van tenminste 6 maanden.
4. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten.
5. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detachingsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst in het geval het werk bij de inlener is komen te vervallen.

#### **Artikel 10.3. Vereisten aanvraag**

1. Een aanvraag kan vanaf de datum van inwerkingtreding van deze beleidsregels worden ingediend.
2. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college.

3. De aanvraag moet worden ingediend aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier.
4. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie dient niet eerder dan een maand vóór de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend en niet later dan een maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
5. De aanvragen voor een incidentele loonkostensubsidie worden in volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen in behandeling genomen.
6. Zo nodig kan het college aanvullend op de informatie bij de aanvraag extra inlichtingen inwinnen.

#### **Artikel 10.4. Weigering s gronden**

Het college kan, naast de in artikel 4:25 en artikel 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien:

- a. de concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
- b. er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
- c. er ten behoeve van de werknemer voor wie de incidentele loonkostensubsidie wordt aangevraagd, een structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 17 van de verordening is toegekend;
- d. de werkgever reeds de maximale incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen op een arbeidsovereenkomst met dezelfde werknemer als op wie de nieuwe aanvraag betrekking heeft;
- e. de gelden niet of in onvoldoende mate worden besteed voor het doel waarvoor de subsidie beschikbaar wordt gesteld;
- f. de werkgever doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit, die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

#### **Artikel 10.5. Hoogte subsidie**

1. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 2.000,00 bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
2. Een incidentele loonkostensubsidie van maximaal € 2.000,00 kan door de werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd.
3. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000,00 bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van tenminste 12 maanden.
4. Een incidentele loonkostensubsidie van maximaal € 5.000,00 kan door de werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd.
5. Als sprake is van uitbreiding van het aantal uren van een bestaande arbeidsovereenkomst van minstens 6 maanden bij dezelfde werkgever naar minimaal 28 uur per week gedurende tenminste 6 maanden, wordt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato bepaald op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 10.6. Uitbetaling**

1. Om voor uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever de navolgende stukken te overleggen:
  - a. een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;
  - b. een door de werkgever ondertekende verklaring de-minimissteun;
  - c. loonstroken waaruit de daadwerkelijke loonbetaling conform de arbeidsovereenkomst aan de werknemer blijkt.
2. De werkgever dient de bewijsstukken als omschreven in het vorige lid in te dienen:
  - a. uiterlijk 3 maanden na voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
  - b. uiterlijk 3 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst, indien dit een contract is voor minder dan 12 maanden;
  - c. uiterlijk 15 maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst, indien dit een contract is voor minimaal 12 maanden dan wel een contract voor onbepaalde tijd.

#### **Artikel 10.7. Vaststelling en terugvordering**

1. Het college besluit tot vaststelling van de incidentele loonkostensubsidie en stelt de subsidie betaalbaar na ontvangst van de in artikel 10.6 van deze beleidsregels genoemde documenten.
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijk aantal maanden of gedeelten van maanden waarover op basis van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het college kan de incidentele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingstukken blijkt, dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de toegekende incidentele loonkostensubsidie.
4. Het college stelt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie ambtshalve vast, indien de werkgever geen dan wel niet alle relevante loonstroken heeft ingediend alsmede de loonstroken buiten de in artikel 10.6 van deze beleidsregels genoemde termijnen heeft ingediend.

### **Hoofdstuk 11. Structurele loonkostensubsidie**

#### **Artikel 11.1. Voorselectie**

1. Voordat het college een persoon toelaat tot de doelgroep loonkostensubsidie, kan zij een voorselectie maken door een persoon als bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a, P-wet van wie wordt ingeschat dat deze persoon mogelijk voldoet aan de selectiecriteria van de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10c P-wet, een algemene voorziening aan te bieden om een eerste diagnose te stellen.
2. Voor zover de eerste diagnose als bedoeld in het vorige lid leidt tot de voorlopige diagnose doelgroep loonkostensubsidie, kan aan de persoon een werkstage worden aangeboden als bedoeld in artikel 3.1 van deze beleidsregels.
3. Naast de algemene doelstellingen van een werkstage wordt de beoordeling of de persoon kan worden toegelaten tot de doelgroep loonkostensubsidie als aanvullend doel opgenomen.

#### **Artikel 11.2. Verstrekking**

1. Voor zover uit het onderzoek met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde blijkt, dat sprake is van een verminderde loonwaarde, verleent het college een structurele loonkostensubsidie vanaf de ingangsdatum van de afgesloten arbeidsovereenkomst.
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 12 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.

#### **Artikel 11.3. Indienen aanvraag**

Een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college onder overlegging van een aanvraagformulier en een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 11.4. Weigeringsgronden**

Het college kan, naast de in artikel 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien:

- a. uit de loonwaardebepaling duidelijk wordt, dat de kandidaat een loonwaarde heeft die lager is dan 30%;
- b. de concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
- c. er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
- d. de werkgever doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit, die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

#### **Artikel 11.5. Maximale hoogte**

1. De hoogte van de structurele loonkostensubsidie is een afgeleide van het percentage van de vastgestelde loonwaarde van de werknemer.
2. Een structurele loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het WML.
3. Een structurele loonkostensubsidie is inclusief vakantiegeld en wordt vermeerderd met een vergoeding voor werkgeverslasten overeenkomstig artikel 1, lid 2, van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.
4. De loonwaarde en de te verlenen structurele loonkostensubsidie bedragen tezamen nooit meer dan 100% van het WML exclusief de over de loonkostensubsidie verschuldigde werkgeverslasten.

#### **Artikel 11.6. Uitbetaling**

1. Om voor uitbetaling van een structurele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever loonstroken te overleggen, waaruit de daadwerkelijke loonbetaling overeenkomstig de gesloten arbeids-overeenkomst met de werknemer blijkt.
2. De werkgever dient de loonstroken steeds uiterlijk binnen 3 maanden na ieder verstreken kwartaal te overleggen.
3. Bij ziekte van de werknemer wordt het recht op loonkostensubsidie opgeschort.

#### **Artikel 11.7. Vaststelling en terugvordering**

1. Het college besluit tot vaststelling van de structurele loonkostensubsidie en stelt de subsidie betaalbaar na ontvangst van de in artikel 11.6, lid 1, van deze beleidsregels genoemde documenten.
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijk aantal maanden of gedeelten van maanden waarover op basis van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het college kan de structurele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt, dat het voor de loonkostensubsidie in aanmerking te nemen loon en de loonkostensubsidie exclusief werkgeverslasten tezamen meer bedragen dan 100% WML;
4. Het college stelt de hoogte van de structurele loonkostensubsidie ambtshalve vast, indien de werkgever geen dan wel niet alle relevante loonstroken heeft ingediend alsmede de loonstroken buiten de in artikel 11.6, lid 2, van deze beleidsregels genoemde termijn heeft ingediend.

#### **Artikel 11.8. Beëindiging loonkostensubsidie**

Indien uit de herbeoordeling van de loonwaarde overeenkomstig artikel 10d, lid 5, P-wet blijkt, dat geen sprake meer is van een verminderde loonwaarde en de werknemer hierdoor niet meer behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e, P-wet, beëindigt het college met ingang



van de maand volgend op de maand waarin de herbeoordeling heeft plaatsgevonden, de structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 11.2, lid 1, van deze beleidsregels.

## **Hoofdstuk 12. Werkplekaanpassing**

### **Artikel 12.1. Doel**

1. De werkplekaanpassing voorziet in de verstrekking van een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht.
2. De kosten worden alleen vergoed voor zover zij niet behoren tot de normale kosten van inrichting van een werkplek en er geen sprake is van een voorliggende voorziening.
3. De vergoeding voor de werkplekaanpassing beperkt zich tot de goedkoopste adequate voorziening.

### **Artikel 12.2 . Doelgroep**

Het college kan een voorziening werkplekaanpassing aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkosten-subsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:

- a. de persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking of werkt als zelfstandige;
- b. de handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar.

### **Artikel 12.3 . Voorzieningen**

Het college kan de volgende voorzieningen werkplekaanpassing aanbieden:

- a. aanpassingen aan vervoersvoorzieningen;
- b. meeneembare voorzieningen;
- c. dienstverlening voor blinden, doven of motorisch gehandicapten (intermediaire diensten);
- d. aanpassingen op de werkplek bij de werkgever.

### **Artikel 12.4 . Hoogte vergoeding vervoersvoorzieningen**

1. Een vergoeding voor een aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 24 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
2. Indien sprake is van beschut werk kan de vergoeding als bedoeld in het vorige lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 12 uur per week gedurende tenminste 6 maanden.

### **Artikel 12.5. Hoogte vergoeding werkplekaanpassingen**

1. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 24 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
2. Indien sprake is van beschut werk kan de vergoeding als bedoeld in het vorige lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 12 uur per week gedurende tenminste 6 maanden.

## **Hoofdstuk 13. Overige vergoedingen**

### **Artikel 13.1. Kosten werkaanvaarding**

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7, lid 1, sub a, P-wet, die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van tenminste 6 maanden, kan een vergoeding worden gegeven voor de kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding.
2. Aannemelijk moet worden gemaakt, dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan worden voorzien.
3. De éénmalige vergoeding bedraagt maximaal € 750,00.

### **Artikel 13.2. Reiskosten**

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7, lid 1, sub a, P-wet die vanwege het volgen van een re-integratietraject gericht op uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid, een woon-werkafstand van meer dan 10 kilometer moeten overbruggen, wordt een vergoeding verstrekt in de werkelijke reiskosten op basis van het tarief voor openbaar vervoer, voordeligste mogelijkheid, dan wel bij eigen vervoer tegen een kilometervergoeding van € 0,19 per kilometer, kortste route overeenkomstig de ANWB routeplanner.
2. Onder reiskosten als bedoeld in het vorige lid worden mede verstaan de reiskosten van en naar de kinder-opvanglocatie, voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt.
3. In de navolgende situaties wordt aan een persoon, die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi, een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten:
  - a. bij het volgen van een re-integratietraject gericht op uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid; of
  - b. bij het behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en het verrichten van arbeid; of
  - c. bij een structurele functionele beperking en het verrichten van arbeid.

4. Alle overige werkgerelateerde kosten van de deelnemer, zoals reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen e.d. zijn, voor zover zij de gebruikelijke kosten niet overschrijden, voor rekening van de werkgever.

#### **Artikel 13.3. Kinderopvang**

Aan personen uit de doelgroep van artikel 7, lid 1, sub a, P-wet die vanwege het volgen van een re-integratie-traject gericht op uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid, kinderopvang nodig hebben, worden de hieraan verbonden kosten vergoed voor zover:

- a. de kinderopvangtoeslag niet toereikend is; en
- b. de werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.

#### **Artikel 13.4. Gereserveerd**

#### **Artikel 13.5 . Premie werknemers**

1. Personen van 27 jaar en ouder met een uitkering voor levensonderhoud ingevolge de P-wet, IOAW en/of IOAZ hebben op aanvraag recht op een eenmalige premie (uitstroombonus) van € 750,00 indien zij:
  - a. vanuit de uitkering uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder mede verstaan wordt het werken als zelfstandige, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a, P-wet; en
  - b. deze algemeen geaccepteerde arbeid gedurende ten minste 6 aaneengesloten maanden hebben behouden en tijdens deze periode geen beroep op uitkering voor levensonderhoud ingevolge de P-wet, IOAW en IOAZ hebben gedaan; en
  - c. direct voorafgaande aan het accepteren van algemeen geaccepteerde arbeid gedurende ten minste 6 maanden aaneengesloten een uitkering voor levensonderhoud ingevolge de P-wet, IOAW en/of IOAZ hebben ontvangen; en
  - d. in een periode van 3 jaar (36 maanden) direct voorafgaande aan het accepteren van de algemeen geaccepteerde arbeid niet eerder deze eenmalige premie hebben ontvangen; en
  - e. de aanvraag voor een premie binnen 2 jaar na datum beëindiging van de uitkering wordt ingediend; en
  - f. de desbetreffende bewijsstukken worden overgelegd.
2. Bij gehuwden en personen die hiermee gelijk worden gesteld, heeft slechts één van de partners aanspraak op de premie.

### **Hoofdstuk 14.**

#### **Artikel 14. Overige re-integratievoorzieningen**

1. Voor zover de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 4 van de verordening niet voldoen aan de specifieke vereisten voor de noodzakelijke ondersteuning van een individueel persoon, kan een vergoeding voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening worden verstrekt.
2. De voorziening moet noodzakelijk zijn om instroom naar algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren.
3. De voorziening moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.500,00 en is afhankelijk van de daadwerkelijk noodzakelijk geachte kosten.

### **Hoofdstuk 15. Subsidieplafonds**

#### **Artikel 15.1. Omvang beschut werk**

Voor de participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 13 van de verordening en hoofdstuk 7 van deze beleidsregels, wordt jaarlijks een subsidieplafond vastgesteld welke als bijlage bij deze beleidsregels is gevoegd.

### **Hoofdstuk 16. Slotbepalingen**

#### **Artikel 16.1. Hardheidsclausule**

Door of namens het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende worden afgeweken van de bepalingen van deze beleidsregels, indien toepassing hiervan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Het bepaalde in titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht is van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 16.2. Overgangsrecht**

Het Uitvoeringsbesluit werkgeverssubsidies en vergoedingen 2009, vastgesteld bij besluit van 10 november 2009 blijft nog van toepassing op arbeidsovereenkomsten, die zijn aangevraagd vóór 1 januari 2015.

#### **Artikel 16.3. Citeertitel**

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: "Beleidsregels re-integratie Participatiewet"

#### **Artikel 16.4. Inwerkingtreding**

1. Deze beleidsregels treden in werking met ingang van de dag na die van bekendmaking en hebben terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015.



2. Het Uitvoeringsbesluit werkgeverssubsidies en vergoedingen 2009, vastgesteld bij besluit van 10 november 2009, is per 1 januari 2015 ingetrokken.

Steenbergen, 7 juli 2015.

Burgemeester en wethouders van de gemeente Steenbergen,  
De loco secretaris, De burgemeester,  
R.A.J.M. Bogers J.A.M. Vos

### **Algemene toelichting op beleidsregels**

#### **Proefplaatsing**

De proefplaatsing is bedoeld als een periode om aan elkaar te wennen en aansluitend een reguliere arbeidsovereenkomst met elkaar aan te gaan. De proefplaatsing zelf betreft werken met behoud van uitkering, waarbij nog geen sprake is van een loonkostensubsidie. De proefplaatsing telt dan ook niet mee voor het aantal gerealiseerde garantiebanen.

Een proefplaatsing wordt voor maximaal drie maanden afgesproken en mag niet worden gecombineerd met een werkstage indien de verwachting bestaat, dat een persoon in staat is om 100% van het WML te verdienen. De periode is vooral bedoeld om te bezien, of de beoogde werknemer op zijn plek zit binnen het bedrijf waar hij wordt geplaatst. Hierbij wordt er vanuit gegaan, dat het werk in principe geschikt is voor de kandidaat en dat hij de werkzaamheden ook naar behoren kan uitvoeren na een inwerkperiode.

Van te voren kan, afhankelijk van het soort werk, vaak al worden ingeschat hoe lang een proefplaatsing noodzakelijk is, zodat de periode daarop kan worden afgestemd. Dit wordt ter beoordeling aan de klantmanager overgelaten.

Voor zover er gebruik is gemaakt van een proefplaatsing ligt het in de rede om de proeftijd bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet langer te hanteren.

#### **Proefplaatsing indien er sprake is van een lagere loonwaarde dan 100% WML**

De loonwaarde geeft de prestatie weer van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaalde werkplek. Deze kan echter tijdgebonden zijn. Zeker in de beginperiode zal deze loonwaarde nog kunnen wijzigen. Het is dan ook noodzakelijk de prestaties van de werknemer op de werkplek gedurende enige tijd te volgen. In die periode kan ook beter inzicht ontstaan in eventuele andere voorzieningen die nodig zijn om de werknemer optimaal te kunnen laten presteren. Na verloop van tijd kan de loonwaarde dan definitief worden vastgesteld. Ieder jaar zal opnieuw worden bepaald of de vastgestelde loonwaarde nog steeds van toepassing is. Dit is vastgelegd in artikel 10d van de Participatiewet. Deze termijn is voor beschut werk drie jaar. De Participatiewet bepaalt in artikel 10d, dat een gemeente met het oog op een reële vaststelling van de arbeidsprestatie een werknemer gedurende een bepaalde periode met behoud van uitkering werkzaamheden kan laten verrichten (*proefplaatsing*). Deze periode is gesteld op maximaal drie maanden. Op basis van de proefplaatsing kan dan de loonwaardebepaling plaatsvinden. Er zijn signalen vanuit de praktijk, van zowel gemeenten als werkgeverszijde, dat drie maanden proefplaatsing in specifieke gevallen te kort kan zijn. Als voorbeeld gelden mensen die de arbeidsmarkt volledig ontwend zijn geraakt, of situaties waarin als gevolg van ziekte tijdens de eerste drie maanden nog geen meting kon plaatsvinden.

De Werkkamer acht het daarom gewenst, dat in deze uitzonderlijke situaties de proefplaatsing gedurende een korte tijd verlengd zou moeten kunnen worden. Gedacht wordt aan een maximale verlengingsperiode van drie maanden. De Participatiewet voorziet hier echter niet in.

Ter vergelijking: UWV heeft op grond van algemene wetgeving de mogelijkheid om tot maximaal zes maanden een proefplaatsing in te zetten. In de beleidsregels UWV is dit nader omschreven: voor WW-gerechtigden tot maximaal twee maanden en voor mensen met een arbeidsbeperking twee tot maximaal zes maanden. De Werkkamer overweegt dat verruiming van de gemeentelijke mogelijkheden tot proefplaatsing analoog aan die van UWV kan bijdragen aan eenduidigheid voor werkgevers. Dit vergt echter wijziging van de Participatiewet. Uitgangspunt blijft daarom dat een werkstage niet gecombineerd wordt met een proefplaatsing, tenzij er sprake is van eerder genoemde uitzonderlijke omstandigheden gecombineerd met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

#### **Werkstage**

Een werkstage is een onderdeel van een re-integratietraject en mag gelet op het karakter en de bedoeling ervan slechts van korte duur zijn. De voorkeur gaat uit naar een werkstage bij een externe werkgever. Daarnaast kan het ook als work first instrument worden ingezet. Een werkstage heeft tot doel, het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie wordt verstaan.

Inzicht moet worden verkregen in de vraag of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie of dat deze geschiktheid bereikt zou kunnen worden door aanvullende scholing.

In zijn algemeenheid wordt een periode van zes maanden voldoende geacht om te kunnen beoordelen, of een individuele persoon voldoende vaardigheden in zich heeft om de functie optimaal te kunnen (gaan) vervullen. Voor de werkgever en de stagiair zijn geen vergoedingen beschikbaar. De werkgever wordt op deze manier de mogelijkheid geboden om kennis te maken met een werknemer zonder dat hij direct wordt geconfronteerd met alle werkgeversrisico's.

#### **Sociale activering**

Sociale activering betreft activiteiten die zijn gericht op maatschappelijke participatie of op het op enig moment kunnen bereiken van algemeen geaccepteerde arbeid.

Hoewel sociale activering een onderdeel kan vormen van een re-integratietraject en daarmee een re-integratie-instrument is, betreft het over het algemeen personen die een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit houdt in dat de verwachting bestaat, dat bij het opstarten van dit traject mensen over een langere periode dan een jaar nog diverse voorbereidende stappen zullen moeten zetten, voor zij zonder gebruik te maken van de voorzieningen van de gemeente algemeen geaccepteerde arbeid kunnen aanvaarden.

#### **Scholing**

Scholing kan alleen als voorziening in het kader van een re-integratietraject worden ingezet, indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.

Daarbij mag er ook geen sprake zijn van een voorliggende voorziening. Er is bewust voor gekozen om alleen scholingstrajecten van maximaal 12 maanden te financieren. Scholing die langer duurt dan 12 maanden, wordt niet geacht gericht te zijn op inschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid. Daarbij moet vooral worden onderzocht, of er al sprake is van een baanintentie bij een werkgever dan wel de scholing noodzakelijk wordt geacht om een betere aansluiting te hebben op de arbeidsmarkt.

#### **Beschut werk**

De doelgroep voor beschut werk bestaat uit mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Het UWV toetst de noodzaak van aanpassingen, toezicht en begeleiding voor de betrokkene.

Werk is beste manier om mee te doen. Zonder de voorziening beschut werk zal deze doelgroep zijn aangewezen op andere voorzieningen zoals (arbeidsmatige) dagbesteding om te kunnen participeren en zullen zij voor hun inkomen vaak afhankelijk zijn van bijstand.

Daarnaast is het beschut werk een schakel in de keten die doorstroming mogelijk maakt van mensen met verminderd arbeidsvermogen naar een zo regulier mogelijke arbeidsplaats. De stap van beschut werk naar werken bij een reguliere werkgever (met ondersteuning) is aanzienlijk kleiner dan de stap van dagbesteding naar werken bij een reguliere werkgever. Het aanbieden van beschut werk heeft daarmee twee doelstellingen:

- het bieden van mogelijkheden tot het gebruikmaken van arbeidsvermogen van mensen in betaalde arbeid;
- het creëren van doorstroom mogelijkheden naar meer reguliere vormen van betaalde arbeid (zoals individuele detachering of werk met loonkostensubsidie).

#### **Selectie doelgroep**

Het UWV heeft de taak (artikel 10b, lid 2, P-wet) om te toetsen of iemand tot de wettelijke doelgroep behoort, maar alleen de gemeente kan iemand voordragen bij het UWV om te laten toetsen. Wanneer wordt beoordeeld, dat een voorgedragen persoon inderdaad tot de doelgroep beschut werk hoort, ontstaat daarmee direct een zware inspanningsverplichting om deze persoon ook een dienstverband beschut werk aan te bieden. Het advies van het UWV kan dus beschouwd worden als de laatste stap in de procedure van selectie voor het beschut werk. Door de gemeente worden alleen personen voorgedragen die naar verwachting tot de wettelijke doelgroep behoren. Daarnaast kunnen aanvullende selectiecriteria worden gesteld om te bepalen wie in aanmerking komt voor het beschut werk. Gezien de hoge kosten wordt deze voorziening bij voorkeur aangeboden aan mensen die een uitkering op grond van de Participatiewet ontvangen. Daarbij is er ook voor gekozen om kwetsbare jongeren onder de 27 jaar, ongeacht de vraag of ze wel of geen uitkering hebben, aan te merken als een prioritaire doelgroep. Met name kwetsbare jongeren vanuit het VSO of Praktijkonderwijs krijgen zo de mogelijkheid om vanuit school direct in te stromen in betaalde arbeid. Daarbij moet zowel voor de school als voor de gemeente duidelijk zijn, dat het gaat om een kandidaat die behoort tot de doelgroep beschut werk, omdat hij of zij zodanige begeleiding of ondersteuning nodig heeft om te kunnen werken, dat niet verwacht mag worden dat hij of zij kans maakt in het reguliere bedrijfsleven. Veel van deze leerlingen lopen tijdens hun opleiding reeds stage. Tijdens een dergelijke stage kan reeds in een werk(ervarings)situatie de inschatting gemaakt worden, of de jongere behoort tot de doelgroep beschut werk en voldoet aan de selectiecriteria.

Het is te verwachten, dat sommige mensen die tot de doelgroep behoren vanwege hun beperking slechts een beperkt aantal uren in de week kunnen werken. Uitgangspunt is echter wel, dat een persoon door beschut werk uit de uitkering kan stromen. Waar de grens precies ligt, is afhankelijk van de voor die persoon geldende bijstandsnorm, maar 20 uur per week wordt daarbij als een ondergrens gezien. Hoewel een sterke voorkeur wordt gegeven aan dienstverbanden van minimaal 20 uur per week (vergelijkbaar met de drempelfuncties waar het UWV op toetst), wordt de mogelijkheid voor een kleiner dienstverband wel opengehouden. Voorwaarde daarbij is wel, dat de persoon een ontwikkel potentieel heeft naar minimaal 20 uur per week waarbij 4 uur aaneengesloten per dag kan worden gewerkt.

Doel is immers ook om de persoon er financieel op vooruit te laten gaan en hem niet langer de bijstandsverplichtingen te hoeven opleggen. Ook vanuit bedrijfsmatig perspectief (beperking kosten overhead

en begeleiding op de werkvloer) dient te worden gestreefd naar dienstverbanden van minimaal 20 uur per week.

Gezien het feit dat deze doelgroep vaak aangewezen is op routinematige kort cyclische werkzaamheden is het in verband met de efficiency (het beperken/voorkomen van afstemverliezen) en verstoring van de rust op de afdeling wenselijk, dat kandidaten één aaneengesloten bloktijd (4 uur) kunnen werken. Na plaatsing blijft de aandacht gevestigd op de verdere ontwikkeling van deze mensen. De wetgever heeft daarbij bepaald (artikel 10d, lid 5, P-wet) dat een herbeoordeling beschut werk eens in de drie jaar plaatsvindt. Streven blijft om vanuit beschut werk doorstroom naar regulier werk te realiseren.

#### **Persoonlijke ondersteuning (job coaching )**

Job coaching is één van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten in het kader van de Participatiewet. Door de Werkkamer is aangedrongen op harmonisatie van instrumenten van UWV en gemeenten, waaronder het instrument 'job coaching'. Om deze reden is zoveel mogelijk aangesloten bij de door het UWV gehanteerde criteria, waaronder een persoon in aanmerking komt voor ondersteuning middels job coaching, met dien verstande, dat er gezien de hoge kosten zowel qua duur als intensiteit een beperking is aangebracht in de begeleidingsniveau's.

De job coach kan zowel tijdens een proefplaatsing als tijdens een lopende arbeidsovereenkomst worden ingezet.

De toekenning kan steeds verlengd worden tot een maximale periode van 2 jaar is bereikt. Halfjaarlijks wordt getoetst, welke mate van begeleiding de persoon nodig heeft. Streven blijft om werkgever en werknemer op een zodanige wijze te coachen, dat na de periode van 2 jaar kan worden volstaan met de gebruikelijke begeleiding op de werkplek.

Binnen de mogelijkheden stemmen UWV, gemeente en werkgever de inzet van één job coach per organisatie af. De gemeenten hebben hierbij een voorkeur voor de inzet van job coaches vanuit de SW-bedrijven. Daar waar een andere job coach-aanbieder wordt ingezet, wordt aangesloten bij de door het UWV gehanteerde criteria voor aanbieders van job coaching, te weten:

1. Er bestaat geen aanleiding om aan de betrouwbaarheid van het bedrijf te twijfelen.
2. Het bedrijf conformeert zich voortdurend aan de geldende UWV beleidsregels.
3. Het bedrijf staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel of in het nationale beroeps- / handelsregister.
4. Het bedrijf beschikt over een passende aansprakelijkheidsverzekering.
5. De administratie van het bedrijf voldoet voortdurend aan de ESF vereisten en maakt dit desgevraagd inzichtelijk.
6. Het bedrijf heeft geen zakelijke of persoonlijke belangen bij de werknemers die worden gecoacht of bij de bedrijven waar die werknemers werkzaam zijn of te werk worden gesteld.
7. Het bedrijf beschikt voortdurend over voldoende vakbekwaam personeel en maakt dat desgevraagd inzichtelijk.
8. Het bedrijf neemt de normen met betrekking tot privacy voortdurend in acht.
9. Het bedrijf voldoet voortdurend aan de gestelde aspecten met betrekking tot klachtenmanagement.
10. Het bedrijf beschikt over een interne beschrijving van de afspraken rondom de te leveren dienstverlening en maakt die desgevraagd inzichtelijk.
11. Het bedrijf voldoet voortdurend aan de eisen die worden gesteld aan de klanttevredenheid.
12. De uitvoerende medewerkers van het bedrijf die contacten onderhouden met UWV en de werknemer die wordt gecoacht, beheersen de Nederlandse taal in woord en geschrift goed.
13. Het bedrijf en zijn werknemers verlenen alle medewerking aan controles, binnen de gestelde termijn.
14. Gedurende een periode van één jaar voorafgaand aan de aanvraag van de erkenning is geen erkenning van het desbetreffende bedrijf ingetrokken.

Ook wordt aangesloten op de reeds gemaakte afspraken van de G4 met het UWV, welke afspraken hieronder integraal zijn overgenomen.

#### ***Uitgangspunten om te komen tot harmonisatie job coach***

Zo simpel mogelijk, elke werkgever snapt direct waar het om gaat:

- een uniform aanbod voor de gehele doelgroep garantiebannen;
- een eenduidig basisaanbod binnen de arbeidsmarktregio's van de G4-steden;
- zo min mogelijk (administratieve) gedoe voor werkgevers; en
- de aan te bieden dienstverlening moet vanzelfsprekend passen binnen de financiële kaders van gemeenten, door de forse bezuinigen in het sociaal domein (ook op het Participatiebudget) is de financiële ruimte beperkt.

#### ***Definitie job coach***

Een job coach begeleidt een persoon (werknemer) met een structurele functionele beperking 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 job coach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever. UWV heeft geen job coaches in dienst maar besteedt dit uit. Het UWV kent interne en externe job coaches. Een interne job coach is in dienst bij de werkgever c.q. ingehuurd door de werkgever. Onder een externe

job coach wordt verstaan een job coach die door de klant wordt ingehuurd bij een door UWV erkend job coachbedrijf.

Bij gemeenten kan het anders zijn. Er zijn namelijk gemeenten die eigen job coaches in dienst hebben. Deze job coaches worden aangeduid als 'eigen job coaches'. Een job coach in dienst bij de werkgever of ingehuurd door de werkgever, wordt aangeduid met de term 'interne job coach'. Een job coach die wordt ingehuurd door de gemeente zelf, wordt aangeduid met de term 'externe job coach'.

#### **Doel van job coaching**

De voorziening persoonlijke ondersteuning 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 (zie TK 2013 - 2014, 33 161, nr. 107, p. 115).

Aan het einde van een geslaagde job coaching kan de werknemer zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn werkplek.

#### **Kerntaken en verantwoordelijkheden (activiteiten)**

Met betrekking tot de kerntaken en verantwoordelijkheden van de job coach wordt aansluiting gezocht bij de Beleidsregel Protocol Job coach UWV 2014. Dit protocol is op 30 juni 2014 (nr.18037) in de Staatscourant gepubliceerd. Hieronder wordt een opsomming van doelen en activiteiten uit dit protocol gegeven.

<b>Doelen</b>	<b>Activiteiten</b>
<b>Het introduceren van de werknemer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>in het bedrijf</li> <li>in het team (directe collega's)</li> </ul>
<b>Structureren van het werk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>adviseren over inrichting werk</li> <li>adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk</li> </ul>
<b>Inwerken en trainen van de klant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aanleren handelingen</li> <li>trainen benodigde vaardigheden</li> <li>aanleren sociale vaardigheden ( bedrijfscultuur)</li> </ul>
<b>Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>bij de werknemer</li> <li>bij de werkgever</li> </ul>
<b>Begeleiden werknemer op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>in contact met collega's</li> <li>in contact met leidinggevende</li> <li>bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie</li> <li>bij interne voorlichting / cursussen</li> <li>bij calamiteiten</li> <li>bij het verhogen van de arbeidsontwikkeling (loonwaarde)</li> </ul>
<b>Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>afstemmen met sociaal netwerk (familie / vrienden)</li> <li>doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren</li> <li>advisering van werkgever bij verzuim en ziekte</li> </ul>
<b>Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de werknemer zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>bij het aanleren van vaardigheden</li> <li>bij calamiteiten en in conflict situaties</li> <li>bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties</li> <li>bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces)</li> <li>bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de werknemer</li> </ul>
<b>Evaluatie en coördinatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>evaluatie van de werkafspraken (tussen klant en werkgever)</li> <li>coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever</li> </ul>

#### **NB**

Het spreekt voor zich dat de taken en verantwoordelijkheden, zoals beschreven in bovenstaande tabel, het volledige takenpakket van de job coach betreffen. Dit betekent uiteraard niet, dat deze bij elke werknemer waarvoor job coaching wordt ingezet, volledig toegepast moeten worden. Het betreft maatwerk en is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever en ter beoordeling van de job coach.

#### **Doelgroep(en) waarvoor job coaching wordt ingezet**

De gemeente kan job coaching inzetten voor onderstaande twee doelgroepen:

1. Personen die niet in staat zijn het Wettelijk Minimumloon (WML) te verdienen en waarvoor ter compensatie hiervan om hen aan het werk te krijgen op de reguliere arbeidsmarkt, structurele loonkostensubsidie wordt ingezet. Het betreft hier de doelgroep van de garantiebanen.

2. Personen met een structurele functionele beperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen structurele loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van job coaching (als werk-voorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de SW-doelgroep.

#### **Eisen aan kennis en kunde van de job coach**

De job coach heeft:

- een hbo opleiding of een hbo werk- en denkniveau;
- een opleidingsmodule voor job coach gevolgd; of
- in de praktijk binnen de organisatie een opleiding tot job coach gevolgd (in company training).

De organisatie die de job coach levert, onderschrijft tevens de visie en eindtermen voor job coachopleidingen versie 1.0 d.d. 12 april 2012 van de Beroepsvereniging Job coaches Nederland en verklaart schriftelijk, dat de job coach hier aan voldoet. Aan deze eisen dienen naast de externe job coaches ook de interne job coaches (van de werkgever) en eigen job coaches (in dienst bij gemeente) te voldoen.

#### **Verzekeringen**

##### **No-riskpolis**

Vanaf 1 januari 2016 zal de no-riskpolis voor personen die onder de gemeentelijke doelgroep van de banen-afspraken vallen, wettelijk worden geregeld via de no-riskpolis van het UWV.

Voor het jaar 2015 zijn tussen UWV en VNG afspraken gemaakt. Deze afspraken houden in, dat het UWV ook in 2015 uitvoering zal geven aan de no-riskpolis voor de gemeentelijke doelgroep.

De landelijke afspraken betekenen onder andere, dat het UWV een ziekte-uitkering over het volledige salaris verstrekt, dus niet alleen over de loonwaarde. Bij ziekte van de werknemer bestaat dan ook geen recht meer op loonkostensubsidie. Om de gemeente de mogelijkheid te geven de loonkostensubsidie tijdig stop te zetten, dient de werkgever de ziekmelding zowel bij het UWV als de gemeente te doen.

##### **Praktijkervaringspolis**

De re-integratieverordening kent verschillende instrumenten waarbij een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering activiteiten verricht. In de verordening staan de volgende instrumenten genoemd:

- proefplaatsing (artikel 7);
- werkstage (artikel 8);
- sociale activering (artikel 9);
- participatieplaats (artikel 12).

Voorts kan het ook gaan om het verrichten van een maatschappelijke inspanning in het kader van een tegenprestatie.

In deze gevallen is geen sprake van een formeel werknemerschap bij een werkgever en valt deze persoon niet altijd onder de verzekering van de werkgever. Om financiële problemen bij het veroorzaken van schade met een hieraan gekoppelde aansprakelijkheid te voorkomen, sluit de gemeente voor dergelijke situaties een verzekering af.

#### **Incidentele loonkostensubsidie**

##### **Algemeen**

De beleidsregels met betrekking tot de incidentele loonkostensubsidie zijn grotendeels gebaseerd op de subsidieregels als onder de Wet werk en bijstand (Besluit loonkostensubsidie 2011). De regeling is zodanig van opzet, dat deze ook voor mogelijke extra gelden in het kader van andere geldstromen dan het Participatiebudget (ESF, afzonderlijke rijks- of provinciale middelen) gebruikt kan worden.

##### **Criteria**

Vanuit het algemene doel van deze stimuleringsregeling om uitkeringsgerechtigden werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt, kan een werkgever alleen dan in aanmerking komen voor een incidentele loonkostensubsidie als er een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week gedurende tenminste 6 maanden wordt gesloten. Zeker voor zover het werkloze jongeren betreft, is dit de minimaal noodzakelijke omvang van een arbeidsovereenkomst om duurzaam uit de uitkering te komen / blijven.

Om deze reden stimuleren we ook de uitbreiding van kleine baantjes naar een baan van minimaal 28 uur gedurende tenminste 6 maanden. Op deze wijze wordt ernaar gestreefd, dat werkgevers aan werknemers een meer duurzame plek op de arbeidsmarkt bieden.

##### **A aanvraag**

Op basis van ervaringen met eerdere incidentele loonkostensubsidieregelingen is de keuze gemaakt om bij de aanvraag te volstaan met een volledig ingevuld aanvraagformulier, waarbij nog geen feitelijke bewijsstukken behoeven te worden overgelegd. Op deze wijze kunnen werkgevers het sluiten van de arbeidsovereenkomst direct laten samenhangen met het toekennen van een incidentele loonkostensubsidie.

##### **Uitbetaling**

Voor zover subsidie wordt verleend, dient deze ook feitelijk te worden vastgesteld. Aan de werkgever wordt de mogelijkheid geboden om op zeer eenvoudige wijze een aanvraag in te dienen, maar de verantwoording van de door de gemeente ontvangen participatiegelden vereisen diverse verplichtingen. Door de subsidie bij feitelijke uitbetaling tevens vast te stellen, wordt enerzijds een eenvoudige werk-



wijze gerealiseerd en wordt anderzijds voldaan aan de verantwoordingsverplichtingen van de gemeente aan het Rijk.

Wanneer overheden steun aan ondernemingen willen verlenen, kan deze steun er toe leiden dat de concurrentie- verhoudingen worden verstoord. Met de verklaring de-minimissteun kan worden nagegaan of bij de steunverlening aan een onderneming aan de eisen van de de-minimisverordening (verordening betreffende de toepassing van artikel 87 en artikel 88 van het verdrag op de-minimissteun (Pbeu 2006, L 379) is voldaan.

#### **Vaststelling en uitbetaling**

Hiermee wordt de hoogte van de te betalen incidentele loonkostensubsidie steeds afgestemd op de feitelijk gewerkte uren, waarmee het doel van de regeling optimaal wordt gerealiseerd.

#### **Structurele loonkostensubsidie**

##### **Algemeen**

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld, wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op aanvraag dan wel ambthalfve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- a. personen die algemene bijstand ontvangen;
- b. personen als bedoeld in artikel 34a, lid 5, sub b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, lid 4, sub b en c, van de WIA en artikel 36, lid 3, sub b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- c. personen als bedoeld in artikel 10, lid 2, van de Participatiewet;
- d. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeids-ongeschikte werkloze werknemers; en
- e. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeids-ongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald, dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan gemeenten om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkosten-subsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62).

##### **Voorselectie doelgroep**

De doelgroep loonkostensubsidie kent diverse criteria welke alle zijn opgenomen in artikel 6, lid 1, sub e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Onder hen vallen ook de mensen die in aanmerking komen voor de participatievoorziening beschut werk.

De structurele loonkostensubsidie kan uitsluitend worden ingezet, als is vastgesteld dat de persoon in kwestie behoort tot deze doelgroep loonkostensubsidie, zijnde mensen met een arbeidsbeperking.

Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een lange periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Van te voren is lang niet altijd duidelijk, of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het is daarom belangrijk dat een voorselectie wordt gemaakt om in te kunnen schatten of iemand er wel of niet toe behoort. Daartoe kan een algemene voorziening worden aangeboden om deze eerste diagnose te stellen.

Als is vastgesteld, dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever is voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, lid 1, Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking, waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Binnen de regio West-Brabant is gekozen voor de toepassing van twee loonwaarden methodieken, zijnde de UWV methodiek en Talent 6, om zo met beide methodes ervaring op te doen. Uitgangspunt daarbij is wel, dat geen twee verschillende methodieken binnen dezelfde onderneming / organisatie worden toegepast.

##### **Indienen van de aanvraag**

Een structurele loonkostensubsidie wordt niet aan de desbetreffende werknemer toegekend, maar aan zijn werkgever. Om tot uitbetaling van de subsidie te kunnen overgaan zijn diverse gegevens van de werkgever nodig, die zondermeer niet voorhanden zijn. Om die reden is ervoor gekozen om voor de aanvraag een aanvraagformulier te gebruiken.

##### **Hoogte**

De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het (bruto) WML (met vakantietoeslag) en de vastgestelde loonwaarde (bruto) met een toepasselijke pro rata vakantietoeslag. Dit is vastgelegd in artikel 10d, lid 4, P-wet. Hierin staat dat de loonkostensubsidie het verschil is tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag. De loonkostensubsidie is ten hoogste 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 vergoeding voor werkgeverslasten.

De loonkostensubsidie en het daaraan gestelde maximum worden vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. De vergoeding in 2015 voor werkgeverslasten bedraagt 23% van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Voor de bepaling van de loonkostensubsidie is dus ook de hoogte van de loonwaarde van belang. In de Participatiewet is het begrip loonwaarde gedefinieerd in artikel 6, lid 1, sub g. Loonwaarde wordt hier omschreven als een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Om het "rechtens geldende loon" vast te stellen moeten alle loonbestanddelen meegeteld worden die de werknemer rechtens toekomen. Dus als een cao op betrokkene van toepassing is waarin een bepaald loon wordt vastgelegd met daarnaast bepaalde emolumenten / toeslagen, zoals bijvoorbeeld een 13e maand, en die extra's horen bij de functie van betrokkene en komen ook andere werknemers in die functie toe, dan is de werkgever op grond van de Wet op de cao verplicht om die ook aan een werknemer met loonkostensubsidie te betalen. Dat is zijn rechtens geldende loon. Als in de cao bijvoorbeeld een toeslag wordt toegekend voor werkzaamheden die deze werknemer niet verricht (bijvoorbeeld werkzaamheden op bepaalde tijdstippen zoals in geval van onregelmatige diensten) dan hoeft een dergelijke toeslag naar het oordeel van het ministerie niet te worden meegenomen in het rechtens geldende loon.

Voor de loonkosten boven het wettelijk minimumloon ontvangt de werkgever geen loonkostensubsidie. Die kosten moet de werkgever zelf dragen.

#### **Werkplekaanpassing**

Vanwege een harmonisatie van de werkgeversinstrumenten wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de voorwaarden waaronder voorzieningen door het UWV worden aangeboden. Voor zover het voorzieningen betreft die normaliter door zorgverzekeraars worden vergoed, kunnen deze niet via het participatiebudget worden vergoed. Ook kan geen vergoeding worden verleend voor een zogenaamd starterskrediet ten behoeve van de begeleiding voor en na de start als zelfstandige. Voor dit laatste is de regelgeving op grond van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 van toepassing.

Met betrekking tot de vervoersvoorzieningen hanteert het UWV verschillende categorieën waarbij met name de vergoeding voor aanpassingen aan fiets of auto, gekoppeld is aan enkele aanvullende voorwaarden. Het gebruik van een eigen of bruikleenauto wordt niet vergoed. Voor zover sprake is van een medische noodzaak kan gebruik worden gemaakt van de deeltaxi vergoeding zoals opgenomen in artikel 13.2, lid 3 van deze beleidsregels. Daarnaast mag van een werkgever ook verwacht worden, dat hij een bijdrage levert in de gebruikelijke vervoerskosten met betrekking tot het woon-werkverkeer.

Binnen de Wet maatschappelijke ondersteuning zijn bepalingen opgenomen voor hulp bij het zich lokaal verplaatsen per vervoermiddel en richtlijnen voor vervoersvoorzieningen. Deze maatwerkvoorzieningen richten zich op versterking van de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie, maar niet specifiek op deelname aan de arbeidsmarkt. Voor zover via de Wmo al een vergoeding is verstrekt, geldt deze vergoeding als voorliggende voorziening. Voorkomen moet worden dat er bijvoorbeeld bij de aanpassing van een eigen vervoermiddel een beroep wordt gedaan op twee verschillende geldstromen.

Bij meeneembare voorzieningen kan aan het volgende gedacht worden:

- computervoorzieningen voor blinden / slechtzienden, personen met een motorische handicap;
- hulpmiddelen bijv. brailleleesregel;
- orthopedische werkschoenen;
- aangepast meubilair voor de werkplek.

De kosten hiervan kunnen worden vergoed tegen de werkelijke kosten. Daarbij dient wel steeds met de werkgever overleg te worden gevoerd over de mate waarin ook hij een bijdrage kan leveren. Als het bijvoorbeeld gebruikelijk is dat er veiligheidsschoenen worden gedragen op de werkplek, ligt het voor de hand dat alleen de meerkosten van orthopedische veiligheidsschoenen worden vergoed.

Intermediaire diensten richten zich op het bevorderen van lichaamsfuncties of waarnemingsvaardigheden. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld een doventolk of voorleeshulp. De VNG is namens alle gemeenten opdrachtgever voor het uitvoeren van de tolkvoorziening. UWV vergoedt de uren tot maximaal 15% van de werktijd van de klant. In geval van een opleiding voor het werk, reorganisatie of start van een nieuwe functie kan dit tijdelijk meer zijn. De bepaling van het meerdere is maatwerk. De ondersteuning wordt daarbij op afroep ingezet.

Werkplekaanpassingen bij de werkgever betreffen niet meeneembare aanpassingen aan de werkplek of het bedrijf, zoals bijvoorbeeld een aangepast toilet of een traplift. Voor de inzet van deze voorzieningen worden ook aanvullende voorwaarden gehanteerd.

#### **Overige vergoedingen**

##### ***Kosten werkaanvaarding***

Deze kosten worden alleen dan vergoed als een persoon voor zijn werkaanvaarding extra kosten moet maken ter verkrijging van werk of zijn start als zelfstandige.

##### ***Reiskosten***

Reiskosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking als ten behoeve van het re-integratietraject meer dan 10 kilometer moet worden gereisd. Bij een kortere reisafstand wordt in zijn algemeen gesteld, dat de locatie per fiets bereikbaar is.

Een uitzondering hierop vormen personen die vanwege medische redenen geen gebruik kunnen maken van de fiets of het openbaar vervoer en zijn aangewezen op het gebruik van de deeltaxi. Aan hen worden, zowel in het kader van een re-integratietraject als bij werkaanvaarding met structurele loonkostensubsidie dan wel bij werkaanvaarding waarbij sprake is van een structurele functionele beperking, de werkelijke kosten van het vervoer per deeltaxi vergoed. Ook hier dient steeds in overleg met de werkgever te worden gezien in welke mate ook hij een bijdrage kan leveren.

#### **Kinderopvang**

Kosten voor kinderopvang worden alleen vergoed voor zover en zolang noodzakelijk in het kader van een te volgen re-integratietraject. Voorts moeten de voorliggende voorzieningen zijn uitgeput.

#### **Premie aan werknemers**

Voor zover uitkeringsgerechtigden arbeid aanvaarden en langere tijd behouden, kan als blijk van waardering een premie worden verstrekt. Het is bedoeld als een extra duwtje in de rug om volledig uitkeringsonafhankelijk te worden. Voorts verzacht de premie een eventuele armoedeval.

#### **Overige re-integratievoorzieningen**

Een re-integratietraject blijft maatwerk. Om deze reden zijn er specifieke bepalingen opgenomen voor die gevallen, waarbij voor het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid niet kan worden volstaan met de inzet van een of meerdere van de reguliere re-integratievoorzieningen.

#### **Subsidieplafonds**

In artikel 3 van de re-integratieverordening is opgenomen, dat het college een of meer subsidie- of budgetplafonds kan vaststellen voor de verschillende voorzieningen of voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening. Dit artikel is opgenomen, omdat er sprake is van een beperkt participatiebudget en er overeenkomstig de Participatiewet sprake moet zijn van een evenwichtige verdeling binnen de te onderscheiden doelgroepen.

Indien het subsidieplafond voortijdig wordt bereikt, dienen de overige aanvragen te worden afgewezen op grond van het bereiken van het subsidieplafond (artikel 4:25 van de Algemene wet bestuursrecht). Er wordt alleen voor de voorziening beschut werk een plafond opgenomen.

Niet iedereen is direct in staat om bij een gewone werkgever aan de slag te gaan. Het gaat hierbij om personen die zoveel begeleiding nodig hebben, dat een gewone werkgever die niet kan bieden. Er moeten op de lange termijn 30.000 beschutte werkplekken komen, waar deze mensen aan de slag gaan. Dit is ongeveer 1/3 van het huidige aantal WSW-plekken. Bij de rijksfinanciering wordt rekening gehouden met dit aantal.

In de financieringsystematiek houdt het rijk rekening met een loonwaarde van 30%. De toegevoegde middelen aan het Buig-budget voor het verstrekken van een loonkostensubsidie zijn afgestemd op een loonkostensubsidie van 70% (€ 14.500,00 per werknemer).

Ook in de integratie uitkering sociaal domein (participatiebudget) zijn middelen voor de begeleiding en werk-aanpassing (gemiddeld € 8.500,00 per werknemer) verdisconteerd, waarbij rekening wordt gehouden met een geleidelijke groei van het aantal beschutte plekken.

Het gaat voornamelijk om een beperkt aantal plaatsen. Voor een middelgrote stad van 100.000 inwoners gaat het in 2015 om ongeveer vijf plekken per jaar, jaarlijks oplopend met ongeveer 10.

Omgerekend komt dit voor 2015 neer op  $66.419/100.000 \times 5 = 3,32$  fte voor de gemeente Bergen op Zoom,  $23.374/100.000 \times 5 = 1,17$  fte voor de gemeente Steenbergen en  $21.621/100.000 \times 5 = 1,08$  fte voor de gemeente Woensdrecht.

Voor de 3 gemeenten op de Brabantse Wal tezamen met 111.414 inwoners per 1 januari 2014 geeft dit 5,57 fte.

#### **Bijlage 1.**

#### **Subsidieplafonds**

Gemeente	Onderdeel	Subsidieplafond 2015
Steenbergen	Hoofdstuk 7. Participatievoorziening beschut werk	1,17 fte