

Beleidsregel re-integratie Participatiewet gemeente Almelo 2024

Intitulé

Beleidsregel re-integratie Participatiewet gemeente Almelo 2024

Het college van burgemeester en wethouders van Almelo;

gelet op

- artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;
- de Participatiewet;
- de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Almelo 2023;

gezien het advies van de Adviesraad Sociaal Domein;

besluit:

vast te stellen de Beleidsregel re-integratie Participatiewet gemeente Almelo 2024

Begripsomschrijvingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. Anw-er: een persoon met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet die als werkloze werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV;
- b. Beschutte baan: een dienstbetrekking overeenkomstig de participatievoorziening beschut werk volgens artikel 10b van de wet;
- c. Dienstbetrekking: arbeidsrelatie die is gebaseerd op een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer;
- d. Doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in de wet, artikel 7, eerste lid, onderdeel a, of personen zoals beschreven in artikel 10d, lid 2 van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid dan wel daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, dan wel het minimum-uurloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- e. Geïndiceerde: een inwoner uit de gemeente Almelo die volgens een indicatiebeschikking van het UWV uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft;
- f. Geïndiceerde jongere: persoon die ten tijde van de indicatiebeschikking nog geen 27 jaar is.
- g. Inkomstenvrijlating: de inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet, artikel 31, lid 2, aanhef en onder n, artikel 8, lid 2 IOAW en artikel 8, lid 3 IOAZ;
- h. Inkomstenvrijlating alleenstaande ouders: de inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet artikelen 31, lid 2, aanhef en onder r, artikel 8, lid 5 IOAW en artikel 8, lid 9 IOAZ;
- i. Inkomstenvrijlating structureel medisch uren beperkt: de inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet artikel 31, lid 2, aanhef en onder y;
- j. Inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie: de inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet artikel 31, lid 2, aanhef en onder z;
- k. Loonwaarde bepaling: het verkrijgen van inzicht in de competenties en het functioneren van een werknemer;
- l. Niet-uitkeringsgerechtigde (Nugger): persoon als bedoeld in de wet, artikel 6, eerste lid onder a;

- m. Praktijkonderwijs: het onderwijs, bedoeld in artikel 10f, lid 1, van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- n. Re-integratie voorzieningen: voorzieningen gericht op regulier werk als bedoeld in de verordening;
- o. Statushouders: personen die op grond van de nieuwe Wet inburgering (NWI) een vergunning tot verblijf hebben ontvangen en op basis daarvan een door de gemeente aangeboden inburgeringstraject moeten volgen;
- p. Uitkeringsgerechtigde: persoon die uitkering ontvangt op grond van de wet, de IOAW of de IOAZ;
- q. Uitvoeringsorganisatie: privaatrechtelijke rechtspersoon die door het college is aangewezen ten behoeve van de uitvoering van het werkgeverschap voor de beschutte banen;
- r. Verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, aanhef en onder aa van de wet;
- s. Verordening: de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Almelo 2023;
- t. Voortgezet speciaal onderwijs: het onderwijs dat wordt gegeven op een school of instelling waaraan voortgezet speciaal onderwijs als bedoeld in de Wet op de expertisecentra wordt verzorgd;
- u. Wachtlijst: overzicht van de door het UWV geïndiceerde ingezetenen, die geen beschutte dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden;
- v. Wet: de Participatiewet.

Beperkingen

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

1. Het college kan aan anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden re-integratie voorzieningen aanbieden om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken.
2. De re-integratie voorzieningen die kunnen worden aangeboden zijn bij voorkeur:
 - groepsgerichte activiteiten en begeleiding;
 - ondersteuning bij het vinden van een werkstage, proefplaatsing of regulier werk.
3. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen anders dan bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en kosten van de in te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.
4. De beperkingen als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het praktijk-, voortgezet speciaal- of entree onderwijs.
5. Een re-integratie voorziening moet worden aangevraagd bij het college. Voor het aanvragen dient de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde gebruik te maken van de wijze die door het college is vastgesteld.
6. Met de anw-er of niet uitkeringsgerechtigde die een re-integratievoorziening krijgt aangeboden wordt een trajectovereenkomst afgesloten waarin de rechten en verplichtingen over en weer zijn weergegeven.

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

1. Het college verlangt van de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde van 27 jaar en ouder een bijdrage in de kosten van de voorziening als dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van deze beleidsregel.
2. De eigen bijdrage van de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde van 27 jaar en ouder is een bedrag ter hoogte van een percentage van 10% van het netto jaarinkomen voor het gedeelte waarmee het inkomen de 115% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Terugvordering

1. Als de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde die gebruik maakt van een voorziening, de verplichtingen zoals genoemd in de afgesloten trajectovereenkomst verwijtbaar niet of onvoldoende nakomt, kan het college het door haar gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen.
2. Geen terugvordering vindt plaats als:
 - a. alle verwijtbaarheid ontbreekt,
 - b. door de gemeente geen actie ondernomen is om de anw-er of nugges te houden aan zijn trajectverplichtingen.
3. Kosten van de voorziening die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen, voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage, kunnen geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd.
4. Het college stelt de hoogte van het terugvorderingsbedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie.
5. Het college verhaalt de kosten van invordering op belanghebbende (anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde).

Algemene voorzieningen

Artikel 5 Arbeidsbelasting onderzoek

1. Het college kan voorafgaand aan een re-integratietraject een arbeidsbelasting onderzoek (laten) doen naar de belastbaarheid van de belanghebbende ten aanzien van het verrichten van werkzaamheden.
2. Een arbeidsbelasting onderzoek kan bestaan uit:
 - a. medisch onderzoek
 - b. psychodiagnostisch onderzoek

Artikel 6 Loonkostensubsidie

1. Loonkostensubsidie aan werkgevers is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen die worden vervuld door personen waarvan is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Het college bepaalt de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld.

3. Lid 2 is niet van toepassing als het college ten behoeve van arbeidsplaatsen gebruik maakt van de mogelijkheid om in maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie volgens artikel 10d, vijfde lid van de wet toe te kennen.
4. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantietoeslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag
5. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.
6. De loonkostensubsidie moet worden aangevraagd uiterlijk zes maanden na de ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst. Voor het aanvragen van de loonkostensubsidie dient de werkgever gebruik te maken van de wijze die door het college is vastgesteld.
7. Het college stelt de loonkostensubsidie telkens na afloop van het kalenderjaar of overeengekomen periode vast op basis van de door het college te bepalen en door de werkgever aan te leveren documenten.
8. Het college kan voorschotten verstrekken na overlegging van een kopie van de eerste originele loonstrook.
9. De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden.
10. Het college kan onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie van de werkgever terug- en invorderen volgens artikel 4:57 Awb.

Artikel 7 Jobcoaching

1. Jobcoaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is.
2. Het college bepaalt de noodzaak van de toepassing van jobcoaching. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.
3. Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
 - b. Er moet sprake zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de werkstage of proefplaatsing;
 - c. De ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.
4. De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning wordt ieder half jaar her-beoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan de ondersteuning steeds met een halfjaar verlengd worden tot

maximaal 3 jaar in totaal. Een verlenging van deze ondersteuning na 3 jaar kan uitsluitend plaatsvinden voor specifieke gevallen op aanvraag. De mate van begeleiding wordt bepaald door de arbeidsdeskundige. Deze beoordeelt aldus de noodzaak, de duur en de omvang van de betreffende voorziening.

5. Jobcoaching kan geregeld worden door de gemeente of door de werkgever.

6. Toekenning van de voorziening jobcoaching, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor dient gebruik te worden gemaakt van de wijze die door het college is vastgesteld.

7. Het college besluit, op advies en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat de noodzakelijke ureninvestering is. Afhankelijk van ondersteuningsbehoefte van de werknemer wordt daarbij uitgegaan van de begeleidingsniveaus licht, midden of intensief.

8. Het totaalbedrag per begeleidingsniveau is gemaximeerd tot het bedrag zoals vermeld in de tabel (1) hieronder.

Tarief jobcoaching begeleidings niveaus	Proefplaatsing max. 3 maanden	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar	5de ½ jaar	6de ½ jaar
Licht	€ 590,23	€ 1.593,62	€ 1.593,62	€ 826,32	€ 826,32	€ 826,32	€ 826,32
Midden	€ 708,27	€ 2.715,06	€ 2.715,06	€ 1.357,53	€ 1.357,53	€ 826,32	€ 826,32
Intensief	€ 944,37	€ 4.013,56	€ 4.013,56	€ 2.006,78	€ 2.006,78	€ 1.593,62	€ 1.593,62

Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld. De totaalbedragen zijn gelijk aan de begeleidingsniveau tarieven interne jobcoaching van het UWV. De hier weergegeven bedragen zijn de bedragen per 1 januari 2024. In lijn met de tarieven van het UWV worden deze bedragen periodiek geïndexeerd.

Artikel 8 Interne werkbegeleiding

1. Interne werkbegeleiding kan worden ingezet voor personen die behoren tot de volgende doelgroepen:

a. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt al dan niet met psychische beperking en/of gedragsproblematiek, verstandelijke beperking, lichamelijke beperking/chronische ziekte.

b. Personen die behoren tot de gemeentelijke doelgroep Banenafpraak.

c. Jongeren die doorstromen vanuit het Praktijkonderwijs of het Voortgezet Speciaal Onderwijs naar werk

2. Interne werkbegeleiding wordt alleen ingezet wanneer er sprake is van:

a. een regulier dienstverband van minimaal 6 maanden en voor 12 uur of meer per week,

b. een proefplaatsing met als intentie een dienstverband van minimaal 6 maanden.

3. Er wordt geen interne werkbegeleiding geboden bij:

a. een werkervaringsplek,

b. een 0-uren contract

4. Het college beoordeelt of interne werkbegeleiding noodzakelijk is. De noodzaak is aanwezig wanneer de persoon uit lid 1: voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat.

5. Interne werkbegeleiding wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.

6. Voor de intensiteit van interne werkbegeleiding gelden de twee begeleidingsniveaus licht en midden.

7. Het totaalbedrag per begeleidingsniveau is gemaximeerd tot het bedrag zoals vermeld in de tabel (2) hieronder.

Tarief interne werkbegeleiding	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar	5de ½ jaar	6de ½ jaar
Licht	€ 796,81	€ 796,81	€ 413,16	€ 413,16	€ 413,16	€ 413,16
Midden	€ 1.357,53	€ 1.357,53	€ 678,76	€ 678,76	€ 678,76	€ 678,76

Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld. De (all-in) totaalbedragen zijn gelijk aan 50% van de begeleidingsniveau tarieven interne jobcoaching van het UWV. All-in wil zeggen inclusief administratiekosten, reiskosten, reistijd, etc. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker. De hier weergegeven bedragen zijn de bedragen per 1 januari 2024. In lijn met de tarieven van het UWV worden deze bedragen periodiek geïndexeerd.

8. Interne werkbegeleiding kan maximaal 6 keer voor een half jaar worden toegekend.

9. Per half jaar wordt geëvalueerd of interne werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is. Het college kan tussentijds een zwaarder begeleidingsniveau toekennen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.

10. De interne werkbegeleider dient een opleidingsmodule voor werkbegeleider te hebben afgerond, gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep zoals omschreven in lid 1 van dit artikel. Een opleidingsmodule voor werkbegeleider kan bijvoorbeeld een HARRIE-training of soortgelijke training zijn.

11. Interne werkbegeleiding kan worden aangevraagd door de werknemer of door de werkgever namens de werknemer.

12. In de aanvraag voor de interne werkbegeleiding wordt het benodigde begeleidingsniveau zoals bedoeld in lid 6 van dit artikel vermeld en gemotiveerd.

13. Het college besluit op basis van de aanvraag of interne werkbegeleiding met het aangevraagde begeleidingsniveau wordt toegekend.

14. De toekenning van het begeleidingsniveau vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per halfjaar.

15. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden en eisen zoals genoemd in lid 2 van deze regeling, wordt de aanvraag afgewezen.

16. Wanneer het college het aangevraagde begeleidingsniveau onvoldoende gemotiveerd vindt, kan zij besluiten een lager begeleidingsniveau toe te kennen.

17. De vergoeding wordt na ieder half jaar op basis van een urenverklaring van de werkgever door het college uitbetaald aan de werkgever.

18. Samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding in dezelfde periode is niet mogelijk.

Artikel 9 Werkplekaanpassing

1. Werkplekaanpassing kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende aanpassing of hulpmiddel noodzakelijk is zoals vermeld in artikel 26 van de verordening.

2. Om de noodzaak van een werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de aanpassing of hulpmiddel niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.

3. Om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:

a. Daar waar mogelijk wordt in principe gekozen voor een verhuisbare aanpassing (een meeneembare voorziening volgens artikel 25 van de verordening);

b. Er moet sprake zijn van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het behoort tot de mogelijkheden werkplekaanpassing al toe te kennen gedurende de werkstage of proefplaatsing, op voorwaarde dat schriftelijk de intentie is verstrekt dat na deze periode er een arbeidsovereenkomst volgt;

c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een besluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing.

4. Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden ook niet vergoed. Hiervan is sprake als:

a. van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in de betreffende bedrijfsbranche, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet; en

b. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord.

5. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken

a. de kosten van de werkplekaanpassing,

b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);

c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken; en

d. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.

6. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.

7. Toekenning van de voorziening werkplekaanpassing, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor dient gebruik te worden gemaakt van de wijze die door het college is vastgesteld.

Artikel 10 Reiskosten

1. Het college kan wanneer noodzakelijk geacht ter bevordering van re-integratie aan personen die behoren tot de doelgroep Participatiewet een reiskostenvergoeding toekennen wanneer de enkele reisafstand meer bedraagt dan 10 kilometer.

2. De eventuele vergoeding van reiskosten vindt plaats op basis van de kosten van de goedkoopste adequate voorziening.

Artikel 11 Ondersteuning bij leerwerktraject

1. Het college kan ondersteuning bij een leerwerktraject inzetten voor personen zoals vermeld in artikel 10 van de verordening.

2. Een ontwikkeltraject voor schoolverlatende jongeren van het voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs wordt mede beschouwd als een leerwerktraject.

3. Het college kan overgaan tot bekostiging van deelname aan het ontwikkeltraject uit lid 2 van dit artikel als:

a. de jongere de studie heeft beëindigd en is uitgeschreven, en

b. het ontwikkeltraject gericht is op ontwikkeling naar loonvormend werk.

4. Bij het ongewijzigd voortzetten van een ontwikkeltraject kunnen de kosten voor een periode van maximaal 12 maanden, tot een maximaal bedrag van € 27,- per dagdeel en een maximaal totaalbedrag van € 4.345,- (exclusief btw) worden toegekend.

5. Ten minste 1 maand voor het verstrijken van de afgesproken trajectperiode van het ontwikkeltraject doet het college onderzoek naar het ontwikkelperspectief van de jongere richting loonvormend werk.

6. Het college kan bij een potentieel ontwikkelperspectief overwegen de termijn van 12 maanden met maximaal 2 x 6 maanden te verlengen.

7. De genoemde maximumbedragen in lid 4 worden jaarlijks geïndexeerd op basis van het consumentenprijsindexcijfer.

Inkomstenvrijlating

Artikel 12.1 Toepassing inkomstenvrijlating

1. Het college past de inkomstenvrijlating toe bij eerste werkaanvaarding tijdens de uitkeringsperiode.

2. De vrijlating bedraagt 25% van de inkomsten, tot een maximum van het in de wet, artikel 31 lid 2, onder n, genoemde maximumbedrag per maand.

3. Van een eerste werkaanvaarding uit lid 1 is eveneens sprake als de bestaande arbeidsuren uitgebreid worden met minimaal 3 uur per week en de inkomstenvrijlating niet eerder is verstrekt. De vrijlating geldt dan voor alle inkomsten uit arbeid en niet slechts voor de nieuw gegenereerde inkomsten.

Artikel 12.2 Inkomstenvrijlating structureel medisch uren beperkt

1. Het college past de inkomstenvrijlating structureel medisch uren beperkt toe als:

a. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere structureel medisch uren beperkt is als bedoeld in de wet, artikel 6b lid 1; en

b. de periode van zes maanden van inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet, artikel 31 lid 2 onder n is verstreken; en

c. een volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.

2. De vrijlating bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van het in de wet, artikel 31 lid 2, onder y, genoemde maximumbedrag per maand.

3. De beoordeling van de medische urenbeperking wordt uitgevoerd door het UWV.

Artikel 12.3 Tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college past de tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie toe als:

a. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere behoort tot de doelgroep als benoemd in art. 6 lid 1;

b. de periode van zes maanden van inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet, artikel 31 lid 2 onder n is verstreken; en

c. volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is,

d. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere niet behoort tot structureel medisch beperkt als benoemd in voorgaand artikel.

2. De vrijlating bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van het in de wet, artikel 31 lid 2, onder z, genoemde maximumbedrag per maand.

3. De tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie wordt toegekend voor een periode van maximaal 12 maanden.

Artikel 12.4 Verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college past de verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie toe als:

a. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere behoort tot de doelgroep als benoemd in art. 6 lid 1

b. de periode van twaalf maanden van tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in de wet, artikel 31 lid 2 onder z is verstreken; en

c. volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.

2. De vrijlating bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van het in de wet, artikel 31 lid 2, onder aa, genoemde maximumbedrag per maand.

3. De verlengde inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie wordt toegekend voor zover er bijstand wordt ontvangen en het college gelet op de in de persoon gelegen omstandigheden een uitbreiding van zijn arbeidsomvang niet mogelijk acht.

Artikel 12.5 Inkomstenvrijlating alleenstaande ouders

1. Het college past de inkomstenvrijlating alleenstaande ouders toe als:

a. de alleenstaande ouder de volledige zorg heeft voor een aan hem of haar ten laste komend kind tot 12 jaar;

b. de periode van zes maanden van inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet, artikel 31 lid 2 onder n is verstreken; en

c. niet (meer) tot de doelgroep behoort als bedoeld in de wet, artikel 31 lid 2 onder y, z en aa; en

d. volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.

2. De vrijlating bedraagt 12,5% van de inkomsten tot een maximum van het in de wet, artikel 31 lid 2, onder r, genoemde maximumbedrag per maand.

3. De inkomstenvrijlating alleenstaande ouders wordt toegekend voor een periode van maximaal 30 maanden.

Artikel 12.6 Uitsluiting inkomstenvrijlating

Geen recht op een inkomstenvrijlating en inkomstenvrijlating alleenstaande ouders bestaat als:

a. het inkomsten uit illegale arbeid betreffen; of

b. de uitkeringsgerechtigde de inlichtingenplicht niet is nagekomen door geen, onjuiste of onvolledige mededeling van inkomsten uit arbeid te doen; of

c. binnen 6 maanden na beëindiging van de uitkering weer een beroep op uitkering wordt gedaan en in de uitkeringsperiode voorafgaand aan de beëindiging een inkomstenvrijlating is toegepast.

Artikel 12.7 Beëindiging en terugvordering inkomstenvrijlating

1. Het college beëindigt de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 12.1, artikel 12.2, artikel 12.3, artikel 12.4 en artikel 12.5 per direct als de vrijlating is toegepast op grond van door de uitkeringsgerechtigde onjuist een/of onvolledige verstrekte informatie.

2. Het college vordert de ten onrechte verstrekte kosten van vrijlating terug als de inkomstenvrijlating ten onrechte is toegepast.

Artikel 13 Intrekking oude regelingen

De Beleidsregel re-integratie Participatiewet gemeente Almelo 2015 en de Beleidsregel premie (deeltijd)werkenaanvaarding Participatiewet worden ingetrokken.

Artikel 14 Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar bekendmaking.

Artikel 15 Overgangsrecht

- 1.** Besluiten die zijn genomen onder de werking van de Beleidsregel re-integratie Participatiewet gemeente Almelo 2015 en die van kracht zijn op het moment van inwerkingtreding van deze beleidsregel, worden aangemerkt als besluiten op grond van deze beleidsregel.
- 2.** Als vóór het tijdstip van inwerkingtreding van deze beleidsregel een aanvraag om een beschikking op grond van Beleidsregel re-integratie Participatiewet gemeente Almelo 2015 is gedaan waarop nog niet is beslist, wordt daarop deze beleidsregel toegepast.
- 3.** Indien toepassing van lid 2 van dit artikel leidt tot benadeling van de werkloze werkzoekende dan is de oude regeling van toepassing.

Artikel 16 Citeertitel

Deze beleidsregel kan worden aangehaald als:

Beleidsregel re-integratie Participatiewet gemeente Almelo 2024

Ondertekening

Burgemeester en Wethouders van Almelo

de secretaris,

de burgemeester,

J. Dijkstra

R.T.A. Korteland

Toelichting artikelsgewijs

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

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

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

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

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

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

Artikel 4 Terugvordering

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

Artikel 5 Arbeidsbelastingonderzoek

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

Artikel 6 Loonkostensubsidie

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

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

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

Artikel 7 Jobcoaching

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

Doel jobcoaching

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

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

Doelgroep(en) waarvoor jobcoaching kan worden ingezet

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

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

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

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

Moment van inzet Jobcoach

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

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

Intensiteit en tarieven inzet jobcoaching

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 8 Interne werkbegeleiding

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

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

Onderscheid tussen jobcoaching en interne werkbegeleiding

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

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

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne werkbegeleider zijn:

1. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer.
2. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.
3. Mee kunnen denken over een oplossing als de match niet optimaal is.
4. De werkbegeleider maakt een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsniveau.

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

Artikel 9 Werkplekaanpassing

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

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

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

Artikel 10 Reiskosten

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

Artikel 11 Ondersteuning bij leerwerktraject

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

Artikel 12 Inkomstenvrijlating

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 13 Intrekking oude regeling

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 14 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 15 Overgangsrecht

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 16 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

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

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

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