

## **Beleidsregels Participatiewet Drechtsteden**

Het Drechtstedenbestuur,

overwegende dat

het gewenst is om beleidsregels vast te stellen omtrent de uitvoering van de Participatiewet in de Drechtsteden,

omdat hiermee inwoners ondersteund kunnen worden die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen of omdat zij niet in staat zijn gebleken zelfstandig betaald werk te vinden; de Participatiewet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden;

gelet op

artikel 4:81 lid 1, 4:83 en artikel 1:3 lid 4 Algemene wet bestuursrecht (Awb);

artikel 7 Participatiewet;

artikel 2.5 van de Verordening Werk en Inkomen Drechtsteden;

het advies van het Portefeuillehoudersoverleg Sociaal d.d. 3 december 2019;

de afstemming met de Cliëntenraad Regio Drechtsteden, waaraan de beleidsregels zijn gezonden met verzoek om advies;

b e s l u i t:

vast te stellen, de navolgende Beleidsregels Participatiewet Drechtsteden.

### **Hoofdstuk 1. Algemeen**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst als benoemd in artikel 7: 610 Burgerlijk Wetboek;
- b. Belanghebbende: de persoon behorend tot de doelgroep van de Participatiewet die woonachtig is binnen de Drechtsteden en aanspraak maakt op voorziening(en) of aan wie voorziening(en) wordt geboden
- c. Belanghebbende met een arbeidsbeperking: de belanghebbende die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet en/of een structurele functionele beperking heeft als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek;
- d. DSB: Drechtstedenbestuur;
- e. Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk): de door werkgevers te betalen aan de loonsom gekoppelde belastingpremie waarvan uitkeringen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en de Ziektewet worden gefinancierd. Deze premie wordt jaarlijks vastgesteld door UWV.
- f. loaw: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- g. loaz: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- h. Max WW-er: Inwoner die recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, waarvan de uitkering binnen drie maanden beëindigd wordt en waarvan het naar oordeel van DSB aannemelijk is dat die na beëindiging van de Ww-uitkering aanspraak maakt op de voorzieningen in het kader van de participatiewet;
- i. Proefplaatsing: fase voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst;
- j. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen;
- k. Verordening: Verordening Werk en Inkomen Drechtsteden;

- l. Werkgever: een natuurlijk persoon of rechtspersoon in de publieke of in de commerciële sector die met de belanghebbende een arbeidsovereenkomst aangaat;
- m. Werknemer: een persoon met wie een arbeidsovereenkomst is gesloten;
- n. Wmo: Wet maatschappelijke ondersteuning;
- o. Wsw: Wet sociale werkvoorziening.

## **Hoofdstuk 2. Werkvoorzieningen**

### **Artikel 2. Doelstelling en reikwijdte**

1. In deze beleidsregels wordt de ondersteuning die het DSB biedt bij de inzet van werkvoorzieningen ten behoeve van arbeidsinschakeling van werkloze belanghebbenden behorende tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder b, nader uitgewerkt.
2. De opdracht om de ondersteuning als bedoeld in het eerste lid te bieden vloeit voort uit artikel 7 van de Participatiewet.
3. In de ondersteuning wordt gestreefd naar maatwerk, waarbij per individu wordt bekeken welke specifieke voorzieningen nodig zijn. Hierbij kan, in het belang van duurzame arbeidsparticipatie, de periode van ondersteuning van belanghebbende verlengd worden tot een jaar na het moment van uitstroom richting betaald werk.
4. Bij nuggers komt het DSB uitsluitend op verzoek van de belanghebbende of diens (professionele) omgeving in actie. Uitzondering hierop zijn personen die zijn opgenomen in het doelgroepregister, jongeren afkomstig van het VSO, PrO en Entree-onderwijs en instantiemijdende personen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt die door inzet van het DSB zijn opgespoord en andere personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarvan het DSB inschat dat de inzet van voorzieningen kan voorkomen dat deze personen een uitkering nodig gaan hebben.

### **Artikel 3. Vervoersvoorziening**

1. Het DSB kan een vervoersvoorziening toekennen aan een belanghebbende die door zijn of haar beperking niet zelfstandig kan reizen.
2. Het DSB biedt een vervoersvoorziening aan de belanghebbende als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. Noodzakelijkheid: de werkzoekende kan door zijn/haar beperking niet zelfstandig reizen en/of niet zelfstandig gebruik maken van het openbaar vervoer; en
  - b. Alleen voor woon/werk verkeer;
  - c. De belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek;
  - d. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een vervoersvoorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing;
  - e. Een eventuele vervoersvoorziening van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te komen vervoersvoorziening;
  - f. De belanghebbende kan geen aanspraak maken op de reguliere vervoersvoorziening van het DSB of een voorliggende voorziening zoals bijvoorbeeld vervoersvoorziening Wmo, UWV, Wsw, Wmo of via een zorgverzekeraar; en
  - g. Het DSB biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
    - de kosten van de vervoersvoorziening;
    - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden / jaren / bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
    - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren/dagen per week dat de belanghebbende gaat werken;

- de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de vervoersvoorziening.
3. Aan alle voorwaarden onder lid 2 van dit artikel dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een vervoersvoorziening.

#### **Artikel 4. Werkplekaanpassingen**

1. Het DSB kan een aanpassing van de werkplek aanbieden aan een belanghebbende, als dit noodzakelijk is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk uit te voeren. Voorbeelden van een werkplekaanpassing zijn een rolstoeltoegankelijke werkruimte of een traplift. Er is geen limitatieve lijst van werkplekaanpassingen. In principe kan elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
2. Het DSB biedt een werkplekaanpassing aan de belanghebbende als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. Noodzakelijkheid: de werkplekaanpassing is nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
  - b. De belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek; en
  - c. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een werkplekaanpassing gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt; en
  - d. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing of een vergoeding via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo of een andere regeling; en
  - e. Werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed; en
  - f. Het DSB biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
    - de kosten van de werkplekaanpassing;
    - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden / jaren / bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
    - de omvang van de overeenkomst in termen van het aantal uren dat de belanghebbende gaat werken;
    - de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.
3. Aan alle voorwaarden onder lid 2 van dit artikel dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing.

#### **Artikel 5. Meeneembare voorzieningen**

1. Het DSB kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf beschikbaar heeft. Denk bijvoorbeeld aan orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel. De belanghebbende met een arbeidsbeperking kan deze meeneembare voorzieningen ook op een andere werkplek of bij een andere werkgever gebruiken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.
3. De volgende (niet limitatieve opsomming van) voorzieningen worden niet verstrekt: brillen en contactlenzen, hoortoestellen, hulpmiddelen tegen stotteren en paradigm real-time meting.

4. Het DSB biedt een meeneembare voorzieningen aan de belanghebbende als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. Noodzakelijkheid: de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal 6 maanden nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
  - b. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een meeneembare voorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing; en
  - c. De belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek; en
  - d. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo of een andere regeling; en
  - e. Meeneembare voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed; en
  - f. Het DSB biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de meeneembare voorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
    - de kosten van de meeneembare voorziening;
    - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden / jaren/ bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
    - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken;
    - de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.
5. Aan alle voorwaarden onder lid 4 van dit artikel dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een meeneembare voorziening.
6. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende. In specifieke gevallen kan besloten worden de meeneembare voorziening in eigendom te verstrekken.

#### **Artikel 6. Tolkvoorziening**

1. Het DSB kan een tolkvoorziening toekennen als een tolkvoorziening nodig is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. De tolkvoorziening is een bijzonder hulpmiddel dat een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf beschikbaar heeft.
2. Het DSB biedt de tolkvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
  - a. Noodzakelijkheid: de tolkvoorziening is nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren;
  - b. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een tolkvoorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing;
  - c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo of een andere regeling;
  - d. De belanghebbende is doof, slechthorend of doofblind; en;
  - e. De belanghebbende kan een verklaring van de huisarts of behandelend medisch specialist overleggen, waaruit blijkt dat hij/zij op deze dienstverlening is aangewezen. Dit hoeft slechts éénmalig te geschieden;
3. Aan alle voorwaarden onder lid 4 van dit artikel dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een tolkvoorziening.
4. Er kan een beroep worden gedaan op een tolkvoorziening voor maximaal 15% van de werktijd.
5. Nadat de toegekende uren zijn verbruikt, kan een onderbouwd beroep worden gedaan op meer uren tolkvoorziening.

## Artikel 7. Jobcoaching

1. Het DSB kan jobcoaching toekennen als dit van belang is voor een belanghebbende met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. Jobcoaching heeft tot doel vanaf het moment van feitelijke werkaanvaarding de belanghebbende te begeleiden naar een situatie waarin hij/zij uiteindelijk zonder of met zo min mogelijk begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Het DSB biedt jobcoaching aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. er is sprake van een belanghebbende met een arbeidsbeperking (artikel 1, lid c);
  - b. er is sprake 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 proefplaatsing met de intentie te komen tot een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week;
  - c. de jobcoaching is voor de belanghebbende noodzakelijk omdat hij/zij zonder deze begeleiding zijn functie niet naar behoren kan uitvoeren en/of niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij uiteindelijk met zo min mogelijk begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn; en
  - d. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw of een andere regeling.
3. Het DSB besluit op basis van een beargumenteerd voorstel van een conform lid 5 van dit artikel gekwalificeerde jobcoach, dan wel op basis van het oordeel van een gespecialiseerd begeleider werkend onder verantwoordelijkheid van het DSB, wat de noodzakelijke ureninvestering en de noodzakelijke duur in maanden is om het doel te realiseren. Het DSB besluit tevens, gewogen vanuit het belang van de werknemer, of een interne (in dienst van de werkgever zijnde) of externe (niet in dienst van de werkgever zijnde) jobcoach wordt ingezet.
4. Het DSB kan jobcoaching inzetten vanaf het eerste moment van werkaanvaarding (plaatsing) en nog voordat de begeleidingsbehoefte van belanghebbende op maat kan worden afgestemd. In dat geval dient de betreffende jobcoach binnen 6 weken na aanvang van de jobcoaching te komen tot een gemotiveerd voorstel, inbegrepen de reeds geboden jobcoaching, op basis waarvan het DSB op maat kan besluiten. In deze gevallen heeft het besluit terugwerkende kracht tot het moment van aanvang van de jobcoaching.
5. De volgende kwaliteitseisen zijn op jobcoaching van toepassing:
  - a. *jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie (externe jobcoach):*
    - de jobcoachorganisatie waar de jobcoach in dienst is, is als zodanig erkend op grond van de vigerende Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV, staat in voor de vakbekwaamheid van haar personeel en kan van het voorgaande desgevraagd bewijstukken overleggen.
  - b. *jobcoach werkzaam als ZZP'er (externe jobcoach):*
    - de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond of heeft een hbo werk- en denkniveau; en
    - de jobcoach heeft met succes een NOLOC erkende opleiding afgerond (diploma/certificaat behaald) of de jobcoach heeft minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring als jobcoach voor personen met een arbeidsbeperking.
  - c. *jobcoach in dienst van de werkgever (interne jobcoach):*
    - de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond of heeft een hbo werk- en denkniveau;
    - de jobcoach heeft met succes een NOLOC erkende opleiding afgerond (diploma/certificaat behaald); en
    - de jobcoach is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de jobcoaching op zich te kunnen nemen.
6. De vergoeding voor jobcoaching wordt iedere 3 maanden achteraf uitbetaald op basis van opgave van werkelijk gewerkte uren en een verantwoordingsrapportage. Hiervoor gelden de volgende uurtarieven:
  - a. *externe jobcoaching:*
    - de uurvergoeding zoals deze in de overeenkomst met de jobcoach wordt vastgesteld.
  - b. *interne jobcoaching:*

- de uurvergoeding is overeenkomstig de vigerende Handleiding Overheidstarieven (HOT), uitgaande van de directe loonkosten voor productieve uren schaal 10 BBRA.
7. Na maximaal 1 jaar of zoveel vroeger als wenselijk heroverweegt het DSB of voortzetting van de jobcoaching in de geboden vorm nog langer noodzakelijk is. Het baseert zich daarbij minimaal op een beargumenteerd verlengingsvoorstel van een conform lid 5 van dit artikel gekwalificeerde jobcoach, beschikbare voortgangsrapportages en – mits voorhanden – de uitslag van het loonwaarde-instrument op de gewenste ondersteunings-/begeleidingsbehoefte.
  8. In afwijking tot de eerdere leden van dit artikel kan het DSB ten behoeve van de jobcoaching aan belanghebbenden met een arbeidsbeperking met de betreffende werkgever en/of begeleidende jobcoachingsorganisatie speciale maatwerkafspraken maken:
    - a. indien de werkgever 15 of meer belanghebbenden met een arbeidsbeperking tegelijkertijd in dienst heeft;
    - b. indien de werkgever is gespecialiseerd in het bieden van (aangepast) werk aan belanghebbenden met een arbeidsbeperking.

#### **Artikel 7a. Werkbegeleiding**

1. Het Drechtstedenbestuur kan vergoeding van werkbegeleiding toekennen ten behoeve van een belanghebbende die door zijn of haar arbeidsbeperking extra begeleiding nodig heeft op de werkvloer.
2. Met werkbegeleiding wordt bedoeld, een vorm van praktische werkaansturing die er primair op gericht is de continuïteit en duurzaamheid van een dienstverband zoveel mogelijk te garanderen. Verwacht wordt dat het risico op uitval van belanghebbende met een arbeidsbeperking zonder inzet van werkbegeleiding groot is.
3. Werkbegeleiding onderscheidt zich op basis van onderstaande, niet-limitatieve lijst van criteria, van het instrument jobcoaching:
  - a. de werkbegeleider is een interne medewerker die dagelijkse begeleiding geeft op de werkplek;
  - b. werkbegeleiding moet voor een belanghebbende met een arbeidsbeperking gedurende de werktijd beschikbaar zijn, terwijl de jobcoach enkel op vooraf afgesproken tijdstippen voor belanghebbende beschikbaar is;
  - c. werkbegeleiding is gericht op het zoveel mogelijk garanderen van de continuïteit van een dienstverband, terwijl jobcoaching tot doel heeft belanghebbende met een arbeidsbeperking te ontwikkelen naar een situatie waarin deze uiteindelijk zonder, of met zo min mogelijk begeleiding bij een werkgever werkzaam kan zijn;
  - d. eisen ten aanzien van opleiding, denkniveau en opleiding zoals die aan jobcoaches zijn verbonden, gelden niet voor werkbegeleiders.
4. Deze voorziening wordt enkel ingezet indien de mate van benodigde werkbegeleiding naar oordeel van het Drechtstedenbestuur dusdanig is, dat van een werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat deze de werkbegeleiding financieel volledig op zich neemt.
5. De omvang van werkbegeleiding wordt per kandidaat bepaald en beschikt. Gedurende de inwerkperiode van maximaal zes maanden na indiensttreding ontvangt de werkgever een forfaitair bedrag per kandidaat, per maand. Indien een loonwaarderapport bij aanvang van een dienstverband reeds aanwezig is (bijvoorbeeld uit een stage of proefplaatsing), geldt de forfaitaire vergoeding niet, maar wordt het bedrag op basis van dit loonwaarderapport direct bij aanvang van het dienstverband op maat bepaald.
6. De werkgever rapporteert over de voortgang van de trajecten via formats die door de Sociale Dienst Drechtsteden beschikbaar worden gesteld.
7. Bij ziekte vindt een verrekening van de vergoeding pas plaats indien de ziekte langer dan 30 dagen aanhoudt.

#### **Artikel 8. Proefplaatsing**

1. Voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking kan een proefplaatsing ingezet worden om via de wettelijke loonwaardemeting inzicht te krijgen in de verdien capaciteit. Een proefplaatsing vindt plaats met behoud van uitkering.

2. Voor de belanghebbende met of zonder arbeidsbeperking kan een proefplaatsing ingezet worden als er bij de werkgever nog twijfels zijn over de geschiktheid van de belanghebbende en de werkgever dit kan motiveren.
3. Het DSB biedt een proefplaatsing aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. Een proefplaatsing kan alleen plaatsvinden als de werkgever de intentie heeft de belanghebbende een arbeidsovereenkomst aan te bieden van tenminste 6 maanden;
  - b. De proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden;
  - c. De duur van de proefplaatsing wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de belanghebbende en zolang als nodig is voor de werkgever en SDD om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de belanghebbende;
  - d. De belanghebbende gaat de werkzaamheden verrichten in de functie waar een vacature voor is; en
  - e. In uitzonderlijke gevallen (zoals bijvoorbeeld bij tijdelijke en niet verwijtbare uitval) kan de proefplaatsing met maximaal 3 maanden worden verlengd.
4. Aan alle voorwaarden onder lid 3 van dit artikel dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor een proefplaatsing.
5. Met de werkgever en de belanghebbende wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten.
6. Gedurende de proefplaatsing krijgt de belanghebbende toestemming te werken met behoud van uitkering.
7. Het DSB plaatst een belanghebbende alleen indien door plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.

#### **Artikel 9. Re-integratie Werkovereenkomst (RWO)**

1. Voor de belanghebbende zonder arbeidsbeperking kan de Re-integratie Werkovereenkomst (RWO) ingezet worden als er bij de werkgever nog twijfels zijn over de geschiktheid van belanghebbende en de werkgever dit kan motiveren.
2. Het DSB biedt de RWO aan onder de volgende voorwaarden:
  - a. De RWO kan alleen plaatsvinden als de werkgever de intentie heeft de belanghebbende een arbeidsovereenkomst aan te bieden van tenminste 6 maanden;
  - b. De RWO voor belanghebbenden duurt maximaal 3 maanden;
  - c. De duur van de RWO voor belanghebbenden wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de belanghebbende en zolang als nodig is voor de werkgever en SDD om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de belanghebbende; en
  - d. In uitzonderlijke gevallen (zoals bijvoorbeeld bij tijdelijke en niet verwijtbare uitval) kan de RWO voor belanghebbenden met maximaal 3 maanden worden verlengd.
3. Aan alle voorwaarden onder lid 2 van dit artikel dient te worden voldaan om in aanmerking te komen voor de RWO.
4. De belanghebbende wordt geplaatst tegen een inleentarif van € 8 excl. btw per gewerkt uur voor belanghebbenden > 27 jaar en € 6 excl. btw per gewerkt uur voor belanghebbenden < 27 jaar.
5. Het DSB plaatst een belanghebbende alleen indien door plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.

#### **Artikel 10. Baanbonus**

1. Het DSB kan aan de werkgever die een persoon uit de doelgroep in dienst neemt een baanbonus verstrekken.
2. Personen ten behoeve van wie het DSB een baanbonus kan verstrekken behoren tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 1 lid b met uitzondering van de niet-uitkeringsgerechtigden. Als uitzondering kan de baanbonus wel worden ingezet op de doelgroep max. WW, zoals bedoeld artikel 1 lid sub h.

3. Bij 0-uur- en oproepcontracten wordt de baanbonus niet toegekend. De baanbonus is namelijk bedoeld voor werkgevers die vooraf zekerheid bieden dat een belanghebbende op basis van de arbeidsovereenkomst uitkeringsonafhankelijk wordt.
4. De baanbonus bedraagt € 2000,- bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden, en € 4000,- bij een arbeidsovereenkomst van 12 maanden.
5. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden bij een baanbonus van € 2000,-. Er moet een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 maanden zijn voor een baanbonus van € 4000,-. De werknemer moet op basis van de arbeidsovereenkomst uitkeringsonafhankelijk worden. Dit wordt bepaald door het DSB.
6. De baanbonus is ook bedoeld voor detacheringsbureaus die een belanghebbende in dienst neemt, en deze vervolgens bij werkgevers plaatst. Voorwaarde is hierbij dat bij geen werk en/of ziekte, loon wordt doorbetaald.
7. De belanghebbende was voor ingang van de arbeidsovereenkomst uitkeringsafhankelijk, werkte via een Re-integratie Werkovereenkomst, via detacheringsorganisaties van de Sociale Dienst Drechtsteden, of werkte maximaal 3 maanden bij de betreffende inlener via een uitzendbureau.
8. Detacheringsorganisaties van de Sociale Dienst Drechtsteden, zoals Werxaam B.V., zijn uitgesloten voor de baanbonus.
9. De aanvraag moet binnen zes weken na ingang van de arbeidsovereenkomst worden ingediend, middels het daartoe bestemde aanvraagformulier. Hierbij dient een getekende arbeidsovereenkomst te worden overlegd. De werkgever ontvangt vervolgens een beschikking waarin het formele recht op de baanbonus wordt toegekend, op voorwaarde dat de werkgever na afloop van de arbeidsovereenkomst de benodigde loonstroken kan overleggen. Voorafgaand aan deze beschikking wordt getoetst of belanghebbende, in de situatie van de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst, op basis van de arbeidsovereenkomst uitkeringsonafhankelijk wordt. Na afloop van de arbeidsovereenkomst (na 6 resp. 12 maanden) kan de werkgever de baanbonus declareren. Daarbij dient de werkgever de 6<sup>de</sup> resp. 12<sup>de</sup> loonstrook te overleggen. De declaratie moet uiterlijk 6 weken na afloop van de arbeidsovereenkomst zijn ingediend.
10. Een werkgever kan per belanghebbende maximaal € 4000,- aan baanbonus ontvangen. Dit kan in de vorm van één bonus van € 4000,- bij een arbeidsovereenkomst van 12 maanden of in de vorm van twee bonussen van € 2000,- bij twee arbeidsovereenkomsten van 6 maanden.

#### **Artikel 11. Loonkostensubsidie en Loonwaardebepaling**

1. Het Drechtstedenbestuur verstrekt de loonkostensubsidie voor personen zoals bedoeld in artikel 6 lid 1 sub e van de Participatiewet. De maximale loonkostensubsidie bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon(wettelijke norm).
2. Tot de doelgroep loonkostensubsidie worden gerekend:
  - a. Personen die op 1 januari 2015 in het bezit zijn van een indicatie WSW en die voor 1 januari 2015 op de wachtlijst WSW stonden.
  - b. Personen met een indicatie banenafpraak.
  - c. Jongeren van 18 tot 27 jaar die naar het oordeel van het college niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
  - d. Personen met zorgproblematiek of andere beperkingen die naar het oordeel van het college niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
  - e. Personen die bemiddelbaar zijn naar werk maar die naar het oordeel van het college niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
  - f. Personen met een positief advies beschut werk van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen in de zin van art. 10b lid 2 of lid 3 Participatiewet, met inbegrip van personen die een uitkering van het UWV ontvangen, niet zijnde een Wajong-uitkering.
3. De loonkostensubsidie wordt op basis van de vastgestelde loonwaarde bepaald.
4. Wanneer de werkgever een cao-loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimum loon, dan komt dit verschil tussen het betaalde loon en het wettelijk minimumloon voor rekening van de werkgever.
5. De loonkostensubsidie gaat in vanaf ingangsdatum dienstverband.



6. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximumpercentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. De hoogte van dit percentage is geregeld in het "besluit loonkostensubsidie Participatiewet".
7. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de loonkostensubsidie betaald tot en met de laatste dag van loonbetaling.
8. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de loonkostensubsidie door middel van een beschikking beëindigd.
9. Onverschuldigd betaalde loonkostensubsidiebedragen worden door het Drechtstedenbestuur teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb.
10. Uiterlijk twaalf maanden na afloop van een kalenderjaar waarin een recht op loonkostensubsidie zou bestaan, dient de werkgever per maand een volledig ingevuld declaratieformulier in, vergezeld door een afschrift van de loonstrook van de desbetreffende maand. Onder bijzondere omstandigheden kan DSB ontheffing verlenen van deze indieningstermijn.
11. Bij het vaststellen of iemand tot doelgroep loonkostensubsidie behoort, een arbeidsbeperking heeft, dan wel naar het oordeel van het college niet in staat is het wettelijk minimum loon te verdienen, wordt gewerkt op de wijze die is vastgelegd in uitvoeringsrichtlijnen.

#### **Artikel 12. Reiskosten algemeen**

1. Het DSB kan aan een belanghebbende een reiskostenvergoeding in de zin van art. 13 van deze beleidsregels aanbieden in de volgende omstandigheden:
  - a. Activiteiten die de uitstroom bevorderen, zoals het bijwonen van een training of een sollicitatiegesprek;
  - b. Activiteiten die de participatie bevorderen, zoals een participatieplek;
  - c. Activiteiten die te maken hebben met de inburgeringsverplichting van statushouders;
  - d. Andere activiteiten die naar het oordeel van het DSB bijdragen aan de doelstellingen die zijn omschreven in art. 2 van deze beleidsregels, art. 2.2 van de Verordening Werk en Inkomen Drechtsteden en art. 7 van de Participatiewet;
2. Het DSB kan aan een belanghebbende die werd ondersteund bij de arbeidsintegratie en dankzij werkaanvaarding (gedeeltelijk) uit de uitkering geraakt, een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer aanbieden in de zin van art. 14 van deze beleidsregels.
3. Geen vergoeding wordt gegeven als de activiteit naar oordeel van het DSB niet bijdraagt aan de doelstellingen die zijn omschreven in art. 2 van deze beleidsregels, art. 2.2 van de Verordening Werk en Inkomen Drechtsteden en art. 7 van de Participatiewet.
4. Onder reiskosten wordt verstaan: de kosten die voortkomen uit het verkeer van de belanghebbende van het adres waarop de belanghebbende in de Basisregistratie Personen staat ingeschreven naar het adres waar belanghebbende een activiteit in de zin van het 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> lid uitvoert.
5. In het geval van een activiteit omschreven onder c van lid 1, worden alleen de kosten vergoed als de activiteit plaats heeft binnen het werkgebied van de gemeenschappelijke regeling Drechtsteden. Uitzondering hierop is de situatie waarin een belanghebbende een voortraject voor een universitaire opleiding buiten de Drechtsteden volgt. Geen vergoeding wordt toegekend aan personen met een inkomen hoger dan 110% van het van toepassing zijnde sociaal minimum en/of in aanmerking te nemen vermogen.

#### **Artikel 13. Incidentele reiskosten**

1. Een reiskostenvergoeding voor de activiteiten benoemd in art. 12 eerste lid kan worden verstrekt in de vorm van een geldbedrag of in natura.
2. Bij verstrekking wordt uitgegaan van de goedkoopste, adequate vorm van reizen, waarbij bij voorkeur wordt uitgegaan van openbaar vervoer.
3. Als de af te leggen afstand kleiner is dan vijf kilometer wordt afgezien van het verstrekken van een vergoeding. In uitzonderlijke gevallen kan toch een vergoeding worden verstrekt als de klant niet geacht kan worden zonder hulp zijn bestemming te bereiken.
4. Indien nodig, wordt na afloop gecontroleerd of de vergoeding op correcte wijze is gebruikt door de klant. De controle wordt steekproefsgewijs uitgevoerd. Klanten zijn verplicht bewijsmiddelen van de gemaakte vervoerskosten te bewaren tot één jaar na de desbetreffende activiteit.

5. Bij incorrect gebruik kan het betreffende bedrag worden teruggevorderd. DSB kan ook afzien van het geven van een vergoeding wanneer belanghebbende in het verleden verwijtbaar onterecht een vergoeding heeft ontvangen.
6. De hoogte van de vergoeding voor openbaar vervoer wordt nagegaan met 9292ov.nl. Hierbij wordt uitgegaan van een volledige vergoeding van een retour tweede klas, tenzij een lager bedrag billijk is.
7. De kosten voor gebruik van een auto (benzinekosten) worden vastgesteld met de routeplanner van anwb.nl. Hierbij wordt de snelste route heen en terug vergoed.

#### **Artikel 14. Reiskosten woon-werkverkeer**

1. Een vergoeding voor het doel van het tweede lid van art. 12 betreft een vergoeding in de reiskosten die voortkomen uit structureel woon-werkverkeer. De volgende voorwaarden zijn van toepassing.
  - a. De vergoeding wordt op aanvraag of ambtshalve verleend en kan met terugwerkende kracht tot zes maanden voorafgaande aan de aanvraag worden toegekend.
  - b. De vergoeding wordt niet verstrekt wanneer de klant meer gaat verdienen dan 110% van het van toepassing zijnde sociaal minimum of wanneer de klant in aanmerking te nemen vermogen heeft.
  - c. De vergoeding wordt niet verstrekt wanneer het werkadres zich minder dan vijf kilometer bevindt van zijn woonadres.
2. De vergoeding wordt per persoon toegekend voor de duur van maximaal 24 maanden, ongeacht het aantal arbeidsovereenkomsten dat binnen deze periode wordt aangegaan.
3. De vergoeding wordt berekend op basis van de ANWB Routeplanner, waarbij €0,19 per km wordt toegekend. Bij een reis met het openbaar vervoer, wordt de vergoeding berekend met de reisplanner van 9292. Bij een enkele reisafstand van minder dan 5 km, wordt geen vergoeding toegekend.
4. De hoogte van de bedraagt:
  - a. In het eerste jaar per maand 100% van de vergoeding, zoals berekend op basis van lid 3;
  - b. In het tweede jaar per maand 50% van de vergoeding, zoals berekend op basis van lid 3.
5. Bij uitstroming naar arbeid in loondienst via een uitzendbureau met wisselende werkadressen wordt de hoogte van de vergoeding telkens opnieuw berekend, op basis van een berekening conform lid 3, met inachtneming van lid 4.
6. Wanneer belanghebbende een reiskostenvergoeding ontvangt van zijn werkgever, vervalt het recht op de regeling woon-werkverkeer, indien deze het niveau van de vergoeding bij berekening volgens lid 3 overstijgt. Indien belanghebbende van zijn werkgever een reiskostenvergoeding ontvangt, maar deze lager is dan de vergoeding bij berekening op basis van lid 3, krijgt belanghebbende het verschil aangevuld.

#### **Artikel 15. Vergoeding deelname leerwerktrajecten**

1. Het DSB kan aan personen, die op verzoek van de Sociale Dienst Drechtsteden deelnemen aan een door de Sociale Dienst Drechtsteden aangeboden leerwerktraject, conform artikel 31 lid 2, aanhef en sub k van de Wet, een vergoeding toekennen.
2. De vergoeding wordt toegekend indien belanghebbende zich, naar oordeel van het Drechtstedenbestuur, voldoende heeft ingespannen om van het leerwerktraject een succes te maken.
3. De toekenning geschiedt ambtshalve.
4. De toekenning van de vergoeding kan geschieden in natura.

### **Hoofdstuk 3. Verlaging bijstandsnorm**

#### **Artikel 16. Verlagen bijstandsnorm bij ontbrekende woonkosten**

De bijstandsnorm als bedoeld in artikel 20 en 21 van de Participatiewet wordt op grond van artikel 27 van de Participatiewet verlaagd met 20 procent van het wettelijk sociaal minimum indien de belanghebbende lagere algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan heeft dan waarin de bijstandsnorm voorziet als gevolg van de bewoning van een woning waaraan geen woonkosten zijn verbonden of als gevolg van het niet beschikken over een woning.

**Artikel 17. Niet verlagen bijstandsnorm van schoolverlaters**

Het Drechtstedenbestuur maakt geen gebruik van de bevoegdheid om de bijstandsnorm van schoolverlaters op grond van artikel 28 van de Participatiewet te verlagen.

**Hoofdstuk 4. Slotbepalingen****Artikel 18. Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden**

1. Het DSB kan, indien de toepassing van bepalingen in deze beleidsregels in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze beleidsregels, afwijken van deze beleidsregels.
2. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het Drechtstedenbestuur.

**Artikel 19. Slotartikel en overgangsrecht**

1. Deze beleidsregels worden aangehaald als Beleidsregels Participatiewet Drechtsteden, waarbij de vorige versie van de Beleidsregels Participatiewet Drechtsteden (vastgesteld 13 juli 2019) wordt ingetrokken per datum van inwerkingtreding zoals in navolgend lid staat aangegeven.
2. Deze beleidsregels treden per 1 januari 2020 in werking.
3. Een belanghebbende die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van een van de hierboven genoemde beleidsregels, die moet worden beëindigd op grond van deze beleidsregels Participatiewet Drechtsteden, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de betreffende beleidsregels voor de duur van de ingezette voorziening, doch niet langer 12 maanden.

Aldus besloten in de vergadering van het Drechtstedenbestuur van 5 december 2019,

de secretaris,  
drs. C.H.W.M. Post, Mcm

de voorzitter,  
mr. A.W. Kolff

## **Toelichting**

In deze toelichting worden alleen die artikelen toegelicht die een verdere toelichting behoeven.

### **Algemene toelichting**

Eén van de doelen van de Participatiewet is dat er een zo eenvoudig en eenduidig mogelijk basispakket komt van voorzieningen voor werkgevers die banen beschikbaar stellen voor mensen.

Per 2015 zijn hier ook voorzieningen bij gekomen voor de nieuwe doelgroep van gemeenten, namelijk mensen met een arbeidshandicap. Het gaat daarbij om mensen met een arbeidsbeperking die voor ondersteuning een beroep doen op de gemeente en die volgens UWV niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. In dat kader heeft de ministerraad besloten om de harmonisatie in het aanbod voor werkgevers van UWV en gemeenten m.b.t. mensen met een arbeidsbeperking per 1 januari 2016 verplicht te stellen en wettelijk te regelen met de *Wet harmonisering instrumenten Participatiewet*. Deze wet voorziet in een uniforme no-riskpolis via UWV voor gemeenten en werkgevers voor de doelgroep Banenafpraak en de doelgroep beschut werk en een gelijke mobiliteitsbonus voor de doelgroep Banenafpraak voor de periode 2016 – 2020.

De voorzieningen voor werkgevers die werk bieden aan de doelgroep van de Participatiewet worden uiteengezet in deze beleidsregels. Bij de invulling van deze voorzieningen heeft zoveel mogelijk harmonisatie plaatsgevonden met het landelijk participatiebeleid en UWV-regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking.

### **Artikelsgewijze toelichting**

#### **Artikel 4. Werkplekaanpassingen**

Voor belanghebbenden met een arbeidsbeperking kan een aanpassing van de werkplek noodzakelijk zijn. Voor de uitvoering hiervan wordt – in het kader van de harmonisering – zoveel mogelijk aangesloten bij de werkwijze van UWV.

#### **Artikel 5. Meeneembare voorzieningen**

Uitvoering van de meeneembare voorzieningen valt onder de maatwerkvoorziening.

#### **Artikel 6. Tolkvoorziening**

Voor de tolkvoorziening geldt hetzelfde als voor de meeneembare voorzieningen (artikel 5). Ook hier heeft de algemene ledenvergadering van de VNG in juni 2014 besloten dat de VNG de tolkvoorziening voor alle gemeenten regelt en de uitvoering organiseert. De landelijke regeling *tolkvoorziening voor mensen met een zintuiglijke beperking 2015*, biedt het kader voor de ondersteuning via een tolkvoorziening. Ook hier is zoveel mogelijk aangesloten bij de bestaande UWV-regeling voor meeneembare voorzieningen in het kader van de Wet WIA. De VNG doet het contractbeheer en de tolken declareren bij UWV.

Indien de belanghebbende die tot de doelgroep behoort in aanmerking komt voor een tolkvoorziening kan door het DSB een aanvraag ingediend worden bij de uitvoerder van de regeling (voor 2016 is dit UWV) middels het formulier *Verzoek voorzieningen bij een visuele auditieve of motorische handicap* met daarop het logo van VNG. Zowel de handtekening van de belanghebbende als van het DSB is nodig op het formulier. Het formulier dient verstuurd te worden naar 'Aanvraag Voorzieningen Gemeenten'.

Het UWV (als uitvoerder van deze regeling) beslist binnen 8 weken nadat de aanvraag is ingediend. Dan moet het UWV wel alle noodzakelijke gegevens ontvangen hebben. Soms moet het UWV onderzoek doen. In dat geval laat het UWV dit weten.

Tolken die een tolkopdracht hebben uitgevoerd voor klanten van het DSB, kunnen hun kosten declareren met het formulier *Declaratie kosten tolk gebarentaal of schrijftolk*.

Een tolk kan alleen de getolkte tijd declareren. De maximale tijdsduur die gedeclareerd kan worden is de tijdsduur waarvoor de belanghebbende toestemming heeft verkregen. Deze tijdsduur staat in de brief met de beslissing die naar de belanghebbende is gestuurd.

### **Artikel 7. Jobcoaching**

De regering heeft er niet voor gekozen om het instrument jobcoaching te harmoniseren. De Participatiewet geeft gemeenten beleidsvrijheid bij het inzetten van re-integratie-instrumenten en voorzieningen. Gemeenten kunnen desgewenst de protocollen van UWV volgen bij de keuze voor inzet van het instrument jobcoaching.

Steeds meer gemeenten, waaronder de GR Drechtsteden, hebben eigen (gecertificeerde) jobcoaches in dienst en anderen zijn deels van plan dit te doen. Het instrument jobcoaching is daarmee sterk verbonden met de gemeentelijke (en regionale) processen. Gezien de pluriformiteit van uitvoering door gemeenten, zo stelt de VNG, is het niet mogelijk om hier een landelijke afspraak over te maken.

In de regels is jobcoaching ruim gedefinieerd. De begeleiding kan beginnen op het moment dat een belanghebbende met een arbeidsbeperking weet dat hij/zij aan de slag gaat op een werkplek, hetzij betaald, hetzij eerst in de vorm van een proefplaatsing. De begeleiding is weliswaar altijd werk gerelateerd, maar dat wil niet zeggen dat de begeleiding altijd op de werkplek dient te worden geboden. Zij kan bijvoorbeeld ook betrekking hebben op het helpen organiseren van de thuissituatie om eventuele belemmeringen bij de arbeidsinschakeling weg te nemen of op ondersteuning in de omgang met instanties als gevolg van de wijziging van de situatie.

Zoals in de regels is opgenomen, dient er voor de inzet van een jobcoach, sprake te zijn van noodzakelijkheid. Dit houdt in dat de belanghebbende zonder de begeleiding van een jobcoach, de werkzaamheden op het werk niet of onvoldoende kan uitvoeren, niet in de thuissituatie de voorwaarden weet te realiseren waaronder hij/zij structureel aan het werk kan of niet kan doorgroeien naar grotere zelfstandigheid in uitoefening van zijn/haar functie.

Jobcoaching is een voorziening die op maat wordt toegekend aan een belanghebbende met een arbeidsbeperking. Om te kunnen beoordelen of, in de gestelde werksituatie, voor de belanghebbende jobcoaching noodzakelijk is, in welke omvang, voor welke duur en in welke vorm, verlaat het DSB zich in zijn besluitvorming, indien het niet beschikt over toereikende informatie over het functioneren van belanghebbende in de werksituatie, op het gemotiveerde advies van een gekwalificeerd jobcoach, dan wel het oordeel van een gespecialiseerd begeleider van de SDD, die direct na werkaanvaarding de initiële begeleiding (ook op de werkplek) op zich neemt, en in dat proces binnen een periode van maximaal 6 weken komt tot een gemotiveerd advies over de navolgende inzet van de jobcoaching. Er wordt in dat geval al jobcoaching geboden voordat het besluit over de noodzaak, omvang en duur wordt genomen. In deze gevallen heeft het besluit terugwerkende kracht tot de start van de begeleiding.

Jobcoaching is in principe een tijdelijke vorm van ondersteuning, afbouwend in de tijd. De verwachting is dat, voor een groot deel van de doelgroep, de vereiste inzet van jobcoaching tijdens de proefplaatsing of aan het begin van het dienstverband het grootst is, waarna kan worden afgeschaald naar een lagere intensiteit en binnen een afzienbare periode tot de beëindiging van de begeleiding. Of en wanneer (volledig) kan worden afgeschaald, zal echter per persoon variëren. Daarom heroverweegt het DSB periodiek, uitgaande van de specifieke situatie van belanghebbende, maar minimaal een maal per jaar of voortzetting van jobcoaching in de geboden vorm nog noodzakelijk is.

Ten aanzien van de wijze van jobcoaching staat het belang van degene die de begeleiding ontvangt voorop. Jobcoaching is primair een werknemersvoorziening. Desalniettemin streeft het DSB er naar het aantal (externe) jobcoaches bij een individuele werkgever, die meerdere personen in dienst heeft die jobcoaching ontvangen, of die gespecialiseerd is in de doelgroep, zo veel mogelijk te beperken. Dit ook vanuit het oogpunt van efficiency. Om die reden kan het DSB in afwijking van de andere leden in dit artikel, indien zij aan de voorwaarden voldoen, afwijkende maatwerkafspraken maken met individuele werkgevers of jobcoachingsorganisaties die voor deze werkgevers de jobcoaching verzorgen.

#### Artikel 7a. Werkbegeleiding

Wanneer een kandidaat met een arbeidsbeperking aan het werk gaat, is vaak een vorm van begeleiding nodig. Bij de doelgroep met een structurele beperking is vaak gedurende een langere periode begeleiding benodigd. Deze doelgroep kan met het instrument jobcoaching niet altijd voldoende worden ondersteund. De jobcoach is immers beperkt aanwezig op de werkvloer, terwijl deze kandidaten vaak constant een beroep doen op begeleiding.

In de beginfase van een dienstverband is de begeleidingsbehoefte van een kandidaat vaak intensiever. Om die reden ontvangen werkgevers in de eerste periode van een dienstverband (maximaal de eerste 6 maanden) een forfaitair bedrag per kandidaat, per maand. Dit forfaitaire bedrag geldt niet wanneer bij aanvang van een dienstverband reeds een loonwaarderapport beschikbaar is, bijvoorbeeld uit een stage of proefplaatsing. In dat geval wordt de begeleidingsbehoefte direct vanaf het begin op basis van dit loonwaarderapport op maat bepaald.

De werkgever rapporteert in formats van de Sociale Dienst Drechtsteden op de voortgang van de werkbegeleidingstrajecten.

Bij ziekte van een kandidaat met een arbeidsbeperking, is de werkgever vaak veel tijd kwijt aan het heropstarten van het arbeidsproces. Om de administratieve lasten van het verrekenen van vergoedingen te beperken, vindt een verrekening alleen plaats indien de ziekte langer aanhoudt dan 30 dagen.

Bovendien kost het een werkgever bij een kandidaat met een arbeidsbeperking relatief veel tijd om het arbeidsproces na ziekte weer op te starten. Ook om die reden vindt een verrekening van de vergoeding pas plaats na ziekteperiode vanaf 30 dagen.

#### Artikel 8. Proefplaatsing

Een proefplaatsing kan ingezet worden voor belanghebbenden mét en zónder arbeidsbeperking. Voor belanghebbenden met een arbeidsbeperking vindt gedurende de proefplaatsing de loonwaardemeting plaats, op de werkvloer bij de werkgever en evt. de aanvraag indicatie Banenafpraak.

Een van de voorwaarden voor de inzet van een proefplaatsing is dat de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing de intentie uitspreekt om bij gebleken geschiktheid en voldoende werkzaamheden de belanghebbende een arbeidsovereenkomst aanbiedt van minimaal een half jaar. Het is een intentieverklaring, dus de proefplaatsing wordt niet altijd gevolgd door een arbeidsovereenkomst. Het kan zijn dat er geheel geen dienstverband tot stand komt of dat de werkgever kiest voor detachering. De periode van maximaal 3 maanden is genoeg om een realistische loonwaardemeting te kunnen doen. Bij een proefplaatsing van belanghebbenden met een arbeidsbeperking kunnen instrumenten ingezet worden die specifiek gelden voor personen met een arbeidsbeperking. Denk hierbij vooral aan jobcoaching en (in mindere mate) vergoeding van noodzakelijke werkvoorzieningen.

Wanneer een proefplaatsing wordt ingezet, ontvangt de belanghebbende van het DSB een brief als bevestiging van de start van de proefplaatsing met daarin de benodigde informatie.

Aan de proefplaatsing is de Praktijkervaringplek Polis van Achmea gekoppeld. De Praktijkervaringplek Polis bestaat uit een ongevallenverzekering, een aansprakelijkheidsverzekering en een werkgeversaansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders van motorrijtuigen.

#### Artikel 9. Re-integratie Werkovereenkomst (RWO)

Voor kandidaten uit de doelgroep 80-100% loonwaarde kan de Re-integratie Werkovereenkomst (RWO) ingezet worden. Hierbij wordt een belanghebbende uitgeleend aan een werkgever tegen een laag tarief. Het doel van de inzet van de RWO is uitstroom naar regulier betaald werk.

#### Artikel 10. Baanbonus

De baanbonus kan worden verstrekt voor personen uit de doelgroep zoals bedoeld in artikel 1 lid d van deze beleidsregels. Hierin wordt verwezen naar de doelgroep participatiewet. Binnen die omschrijving vallen ook de niet-uitkeringsgerechtigden. De baanbonus is niet voor deze doelgroep bestemd. Wel is de voorziening beschikbaar voor de doelgroep max WW. Dit zijn inwoners die recht hebben op uitkering uit de Werkloosheidswet, waarvan de uitkering binnen drie maanden beëindigd wordt en die na beëindiging van de WW-uitkering aanspraak maakt op de voorzieningen in het kader van de participatiewet. Het DSB bepaalt wie tot de doelgroep behoort.

De persoon die in dienst genomen wordt door de werkgever, moet door het dienstverband uitkeringsonafhankelijk worden om de werkgever in aanmerking te laten komen voor de baanbonus. In dit geval, is de exclusie van niet-uitkeringsgerechtigden, zoals geregeld in artikel 1, lid d, niet van toepassing. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de baanbonus niet bedoeld is voor uitzend- en detacheringbureaus, maar enkel voor de werkgever die de belanghebbende in dienst neemt. Uitzondering hierop is een situatie waarin een detacheerder een belanghebbende in dienst neemt, waarna deze belanghebbende bij werkgevers wordt geplaatst. Voorwaarde hierbij, is dat de detacheerder ook bij geen werk loon doorbetaalt. De arbeidsovereenkomst moet voor minimaal 6 aaneengesloten maanden worden aangegaan. Of iemand onafhankelijk wordt van de uitkering wordt bepaald door de Sociale dienst Drechtsteden. Daarbij wordt uitgegaan van de uitkeringssituatie waar een belanghebbende zich op het moment van aanvragen van de baanbonus in bevindt.

De Baanbonus moet door een werkgever maximaal 6 weken na ingang van de arbeidsovereenkomst worden aangevraagd, middels het daartoe bestemde aanvraagformulier dat te vinden is op de website van Baanbrekend Drechtsteden. Daarbij moet de getekende arbeidsovereenkomst worden overlegd. Het DSB toetst of belanghebbende op basis van deze arbeidsovereenkomst, in de dan geldende situatie, uitkeringsonafhankelijk wordt. Deze uitkeringsonafhankelijkheid moet dan expliciet toe te schrijven zijn aan de arbeidsovereenkomst. Andere factoren die beëindiging van de uitkering tot gevolg kunnen hebben, tellen niet mee in de bepaling van het recht op de baanbonus. Indien aan alle voorwaarden wordt voldaan, wordt het formele recht op de baanbonus toegekend. Na afloop van de arbeidsovereenkomst (na 6 c.q. 12 maanden) kan de werkgever de baanbonus declareren. Dit kan uiterlijk 6 weken na afloop van de arbeidsovereenkomst. Daarbij dienen de 6 c.q. 12 loonstroken te worden overlegd. Bij 0-urencontracten komt een werkgever niet in aanmerking voor de baanbonus, en evenmin bij oproepcontracten of andere contractvormen waarbij vooraf geen zekerheid wordt geboden op uitkeringsonafhankelijkheid. De baanbonus is namelijk bedoeld voor werkgevers die belanghebbenden, op basis van de geboden arbeidsovereenkomst, vooraf de zekerheid bieden op uitkeringsonafhankelijkheid.

De bonus kan voor dezelfde werknemer door dezelfde werkgever maximaal twee keer worden verstrekt bij een nieuwe arbeidsovereenkomst. Wanneer er direct een arbeidsovereenkomst voor een jaar wordt geboden, komt de werkgever eenmalig in aanmerking voor een bonus van €4000,-. Een tweede bonus voor dezelfde werkgever, voor dezelfde werknemer is dan niet mogelijk.

#### **Artikel 11. Loonkostensubsidie en Loonwaardebepaling**

Het college stelt ambtshalve dan wel op aanvraag, conform het gestelde in artikel 10c van de Participatiewet vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Hierbij worden de volgende criteria in acht genomen:

een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7 eerste lid onder a van de Participatiewet;

die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het WML te verdienen en is dus verminderd productief;

die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Binnen de hierboven genoemde wettelijke kaders, is in het tweede lid nader uitgewerkt welke personen tot de doelgroep loonkostensubsidie gerekend kunnen worden.

Bij het rechtmatig verstrekken van (forfaitaire) loonkostensubsidie, zal vooraf moeten worden bepaald of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Een medewerker (zonder arbeidsmedische achtergrond) zal redelijkerwijze moeten kunnen vaststellen of iemand door lichamelijke, psychische of psychosociale problemen een verminderde arbeidsproductiviteit heeft en daardoor niet in staat is het wettelijk minimum loon te verdienen. Hierbij dient ook gekeken te worden naar het soort werk dat nog wel uitgevoerd kan worden, b.v. zittend in plaats van staand. De wijze waarop de vaststelling moet worden uitgevoerd, wordt omschreven in de uitvoeringsrichtlijnen. Pas na de loonwaardebepaling bij de werkgever wordt uiteindelijk duidelijk of iemand ook in het doelgroepregister komt en er na de forfaitaire periode van 6 maanden nog loonkostensubsidie zal worden verstrekt op basis van de vastgestelde loonwaarde.

De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het WML, vermeerderd met een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten, waarbij gedacht moet worden aan premies

werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. Het bedrag voor deze vergoeding wordt bij ministeriële regeling vastgesteld, omdat dit bedrag fluctueert door jaarlijkse aanpassingen in de premies en bijdragen

Loonkostensubsidie kan aan werkgevers worden verstrekt die voornemens zijn om een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Loonkostensubsidie is voor mensen met een beperkte loonwaarde bij uitstek het middel om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Zonder dit middel neemt die kans voor hen aanzienlijk af. Wanneer de arbeidsovereenkomst tussentijds wordt beëindigd, vindt de uitbetaling van de loonkostensubsidie plaats tot en met de laatste dag van loonbetaling.

Loonkostensubsidie kan onder omstandigheden worden toegepast op beschut werk.

Werkgevers hebben een maximale termijn om hun declaratie in te dienen. Zo wordt voorkomen dat jaren later alsnog vergeten declaraties ingediend kunnen worden. Het is aan de regisseur om, in samenspraak met de senior en/of afdelingshoofd, in individuele gevallen te laat ingediende declaraties toch in behandeling te nemen.

## **Artikel 12**

De oude beleidsregels reiskosten voldeden niet. Zo ontbrak er een regeling voor incidentele reiskosten en bevatten de regels die er bestonden tegenstrijdigheden en interpretatievraagstukken. De nieuwe regeling is zo opgesteld dat er een nieuwe integrale regeling bestaat waar zo veel mogelijk verschillende regelingen in verenigd zijn. In de betalingswijze is de scheiding tussen incidentele reiskostenvergoedingen en de tegemoetkoming in het kader van woon-werkverkeer in stand gehouden. Eerst dient er een logisch opgebouwde regeling te worden opgebouwd. Later kunnen de financiële kaders gewijzigd worden. Ook in enkele andere gevallen is om deze reden ervoor gekozen om in eerste instantie vast te houden aan een bestaande praktijk, om eventueel pas op een later tijdstip over te gaan op een principiële wijziging.

### **Lid 1**

In dit artikellid is bepaald onder welke omstandigheden een incidentele reiskostenvergoeding kan worden verleend. Dat kan in het eerste geval van de uitstroomactiviteiten van de afdelingen Werk en Baanbrekend Drechtsteden. Ten tweede kan het voor participatieactiviteiten. Ten derde voor inburgeringsactiviteiten. Sub d is een restcategorie opgenomen voor het geval de andere drie categorieën onvoldoende blijken.

### **Lid 2**

In lid 3 wordt verwezen naar de mogelijkheid om een woon-werktegemeetkoming van artikel 14 te verlenen bij (gedeeltelijke) uitstroom.

### **Lid 3**

In principe gaat DSB erover of een reiskostenvergoeding wordt verleend. Het gebeurt niet op aanvraag. Desondanks staat er in lid 2 voor de volledigheid en duidelijkheid een weigeringsgrond. Als naar het oordeel van DSB de reiskostenvergoeding geen doel treft, wordt afgezien van het verlenen van een reiskostenvergoeding.

### **Lid 4**

In dit artikel wordt een algemene definitie van reiskosten gegeven.

### **Lid 5**

In dit artikellid wordt een beperking voor activiteiten inburgering gegeven. Deze beperkingen bestonden al in de oude regeling, en bij de wijziging van deze regeling is ervoor gekozen deze beperkingen in stand te houden.



## **Artikel 13**

### Lid 1

In de oude beleidsregels ontbrak een regeling voor incidentele ad hoc reiskostenvergoedingen, terwijl deze wel werden gegeven. Zowel in de vorm van geldbedragen als in de vorm van natura. Met natura wordt bedoeld OV-chipkaarten. Fietsen of andere maatwerkvoorzieningen vallen buiten deze regeling en worden hier niet bedoeld.

### Lid 2

In principe gaat het erom dat de klant de activiteit bereikt. Vanwege de controleerbaarheid wordt de voorkeur gegeven aan OV, maar niet alle plekken kunnen bereikt worden met het OV. Als de klant over een auto beschikt, kan de consulent beslissen dat een (gedeeltelijke) vergoeding van de benzinekosten de voorkeur geniet.

### Lid 3

In principe wordt er voor een afstand kleiner dan vijf kilometer geen vergoeding gegeven. Vanaf vijf kilometer krijgt de klant een volledige vergoeding. In uitzonderingsgevallen kan toch een vergoeding worden gegeven, bijvoorbeeld als de klant slecht ter been is.

### Lid 4

De consulent maakt een afspraak hoe de klant dient te bewijzen dat hij op de betreffende activiteit is geweest. In de meeste gevallen zal het gaan om een uitdraai van de activiteiten van de OV-chipkaart, maar andere opties zijn hierbij mogelijk.

### Lid 5

Bij klanten van een sociale dienst zal het niet altijd mogelijk of gewenst zijn om terug te vorderen. Daarom is het geen verplichting en is het ook mogelijk om een volgende vergoeding als punitieve actie niet te verlenen. Dit is aan de discretie van de consulent.

### Lid 6 + 7

In deze leden wordt de hoogte van de vergoeding bepaald. De vergoeding van benzine wordt vastgesteld aan de hand van anwb.nl. Het is hierbij niet de bedoeling om allerlei variabelen te gebruiken zoals kilometergebruik van de desbetreffende auto. Er wordt gekeken naar de snelste route en de overige standaardinstellingen.

## **Artikel 14**

Artikel 14 betreft het artikel voor de tegemoetkoming woon-werkverkeer voor uitstromers. Ook hier wordt uitgegaan van 110% van het van toepassing zijnde sociaal minimum en dat voor een afstand van minder dan vijf kilometer geen tegemoetkoming wordt verleend.

### Lid 2

De tegemoetkoming wordt verleend voor het eerste contract. Bij verlenging vervalt het recht. Dit is zo vastgesteld om vast te houden aan de vaste praktijk zoals hij op het moment van vaststellen bestond.

### Lid 3

In lid 3 is de tabel van forfaitaire bedragen opgenomen waar de belanghebbende recht op heeft. De bedragen zijn ongeveer zoals ze in de oude regeling ook al waren en zijn gebaseerd op de volgende som:

$$20 \text{ werkdagen in de maand} * (2*5 \text{ (afstand heen en terug)}) * 0,19 = 38$$

$$20 * (2*10) * 0,19 = 76$$

$$20 * (2*15) * 0,19 = 114$$

In de som wordt al vermenigvuldigd met 2. Daarom wordt bij de vaststelling van de afstand op anwb.nl

uitgegaan van een enkele reis. €0,19 is het bedrag dat een werkgever maximaal mag vergoeden van de

Belastingdienst als een persoon met eigen vervoer rijdt.

Lid 4

In de oude regeling bestond een ingewikkelde methode om in het geval van uitzendcontracten met meerdere werkadressen tot een bedrag te komen. Om de regeling te versimpelen is er nu één bedrag vastgesteld voor dit soort contracten.

Lid 5

In de oude regeling werd geen rekening gehouden met een eventuele reiskostenregeling van de werkgever zelf. Daardoor kon het gebeuren dat er een dubbeling optrad. Bij het vaststellen van deze regeling werd dit als ongepast gezien. Daarom is ervoor gekozen dat een kant van te voren dient aan te geven of hij een reiskostenvergoeding van zijn werkgever ontvangt. In dat geval vervalt het recht op een woon-werkverkeertegemoetkoming van de SDD.

### **Artikel 15. Vergoeding deelname leerwerktrajecten**

De vergoeding deelname leerwerktrajecten is specifiek bedoeld voor de doelgroep die met behoud van uitkering en op verzoek van de Sociale Dienst Drechtsteden, deelnemen aan leerwerktraject. Het gaat hierbij om de trajecten in het kader van de werkervaringsweg, waarbij belanghebbenden via trainingen en werkstages, binnen een aantal maanden worden klaargestoomd voor de arbeidsmarkt.

De regisseur en de begeleider(s) beoordelen in samenspraak de inzet van belanghebbenden.

Per belanghebbende wordt een individueel oordeel gevormd. Per belanghebbende wordt ook een plan van aanpak opgesteld, met daarin de ontwikkelpunten. Bij de beoordeling wordt o.a. gereflecteerd op de wijze waarop de belanghebbende heeft gewerkt aan die ontwikkelpunten.

De vergoeding geschiedt enkel ambtshalve en niet op aanvraag. De vergoeding kan in natura worden toegekend.