

Was-wordt lijst beleidsregels re-integratie participatiewet

Algemene wijziging

Door het breed offensief zijn veel afspraken die voorheen in beleidsregels werden beschreven, nu in de verordening opgenomen. Daardoor is een groot aantal artikelen verwijderd. In verband met het verwijderen van een groot aantal artikelen is de nummering van een aantal bestaande artikelen aangepast. Daarnaast is de hoofdstuk en paragraaf indeling aangepast conform de verordening.

Lijst met geschrapte artikelen

In deze was-wordt lijst zijn alle aangepaste artikelen opgenomen. Daarnaast is onderaan een overzicht opgenomen van alle beleidsregels die geschrapt worden. De toelichting wordt volledig geschrapt omdat na het verwijderen van de toelichting bij de geschrapte artikelen, geen toelichting meer overbleef die nodig was om de beleidsregels te verduidelijken.

Artikel 1.1		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
Artikel 1.1 Begripsbepalingen 1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder: a. Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst als benoemd in artikel 7: 610 Burgerlijk Wetboek; b. Belanghebbende: de persoon uit de doelgroep die aanspraak maakt op ondersteuning of aan wie ondersteuning wordt geboden; c. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, Participatiewet; d. Ioaw: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers; e. Ioaz: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen. f. Jongeren: uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en Nuggers niet ouder dan 27 jaar;	Artikel 1.1 Begripsbepalingen 1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder: a. Belanghebbende: de persoon uit de doelgroep die aanspraak maakt op ondersteuning of aan wie ondersteuning wordt geboden; b. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, Participatiewet; c. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet Vught; d. Werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie; 2. De begripsbepalingen van de Participatiewet alsmede van de verordening zijn op deze beleidsregels van toepassing.	De definities die geschrapt zijn in lid 1 komen niet meer voor in de nieuwe beleidsregels door het verplaatsen van artikelen naar de verordening. Lid 2 bevat een technische wijziging.

g. Loonwaarde: vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; h. Nuggers: niet-uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 6, onder a, Participatiewet; i. Re-integratie instrumenten: de voorzieningen die het college ter beschikking heeft voor het bieden van ondersteuning en voorzieningen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, Participatiewet; j. Stimuleringspremie: een premie die wordt verstrekt met als doel een persoon via een regulier dienstverband in dienst te nemen; k. Traject: de aaneenschakeling van re-integratie instrumenten, welke met de belanghebbende is overeengekomen, dan wel door het college aan de belanghebbende is opgelegd ter bevordering van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie; l. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2015; m. Wettelijk minimumloon: het minimumloon, bedoeld in artikel 8 van de wet op het minimumloon en minimumvakantiebijslag; n. Werkgever: een natuurlijk persoon of rechtspersoon in de publieke of in de commerciële sector die met de werknemer een dienstverband aangaat; o. Werknemer: een persoon met wie een arbeidsovereenkomst is gesloten; p. Participatieladder: de Participatieladder is een meetinstrument waarmee je kunt vaststellen in hoeverre iemand, bijvoorbeeld met een uitkering op grond van de Participatiewet, meedoet in de		
---	--	--

samenleving. De ladder is onderverdeeld in zes treden: van sociaal geïsoleerd tot werkend zonder ondersteuning; q. 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; r. Proefplaatsing: fase voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst; s. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen. 2. De begripsbepalingen van de participatiewet alsmede van de verordening zijn op deze Nadere regels van toepassing, tenzij daarvan in de begripsbepalingen uitdrukkelijk wordt afgeweken.		
--	--	--

Artikel 1.2		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
Artikel 1.2 Doelstelling en reikwijdte 1. In deze beleidsregels wordt de ondersteuning die het college biedt bij de arbeidsinschakeling van werkloze belanghebbenden behorende tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1.1, eerste lid, onder c, nader uitgewerkt. 2. In deze beleidsregels wordt de ondersteuning die het college biedt bij de inzet van voorzieningen ten behoeve van arbeidsinschakeling van belanghebbenden met een arbeidsbeperking behorende tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder d, nader uitgewerkt. 3. De opdracht om de ondersteuning als bedoeld in het eerste en tweede lid te bieden vloeit voort uit artikel 7 van de Participatiewet.	Artikel 1.2 Doelstelling en reikwijdte 1. In deze beleidsregels wordt de ondersteuning die het college biedt bij de arbeidsinschakeling van belanghebbenden behorende tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1.1, 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.	Technische aanpassing.

Artikel 2.1		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
Artikel 3.1 Werkervaringsplaats 1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats aanbieden gericht op arbeidsinschakeling als deze: a. behoort tot de doelgroep, en; b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft. 2. Het doel van een werkervaringsplaats is, naast het aanleren en ontwikkelen van elementaire werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring, sollicitatievaardigheden en en/of het opdoen of behouden van werkritme, uitstroom uit de uitkering. 3. Een werkervaringsplaats kan ook tot doel hebben om te komen tot een diagnose op de werkvloer. 4. Aanbieding van een werkervaringsplaats vindt plaats gedurende maximaal 32 uur per week: a. voor een maximale periode van 3 maanden met als doel om te komen tot een diagnose; b. voor een periode van 3 maanden bij alle, niet onder a genoemde, doelstellingen, met een mogelijkheid tot verlenging van 3 maanden, zolang de werkervaringsplaats nog een bijdrage levert aan het vooraf opgestelde en na 3 maanden geëvalueerde doel. 5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd: a. het doel van de werkervaringsplaats, en;	Artikel 2.1 Werkervaringsplaats 1. Aanbieding van een werkervaringsplaats vindt plaats: a. voor een maximale periode van 3 maanden met als doel om te komen tot een diagnose; b. voor een periode van maximaal 6 maanden bij alle, niet onder a genoemde, doelstellingen, met een mogelijkheid tot verlenging van 3 maanden, zolang de werkervaringsplaats nog een bijdrage levert aan het vooraf opgestelde en tussentijds geëvalueerde doel. 2. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd: a. het doel van de werkervaringsplaats, en; b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.	Dit artikel is deels verplaatst naar de verordening. Verder is de maximale periode van aanbieding van een werkervaringsplaats verruimd naar 6+3 maanden. Dit geeft de klant meer tijd om ervaring op te doen.

b.	de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.	
----	---	--

Artikel 2.2		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
Artikel 4.5 Scholing 1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college, op basis van een individuele beoordeling, als onderdeel van een re-integratietraject, de kosten van scholing zoals bedoeld in artikel 6 van de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2015 vergoeden. 2. Bij het vaststellen van de scholingsbehoefte wordt in overleg met de belanghebbende gekeken naar het bestaand opleidingsniveau, huidig arbeidsmarktperspectief, mogelijkheden en motivatie van belanghebbende en het arbeidsperspectief na de opleiding. 3. Voor de inzet van scholing wordt uitgegaan van de kortste weg naar passend werk. 4. Scholing inzetten ten behoeve van positieverbetering wordt niet toegekend. 5. Scholing wordt opgenomen als een onderdeel van de re-integratievoorziening. 6. Ongeacht de toekenningsvoorwaarden die gelden voor noodzakelijke scholing als bedoeld in artikel 6 van de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2018 wordt de volgende scholing als niet-noodzakelijk aangemerkt: - een opleiding die primair gericht is op individuele zelfontplooiing en een zinvolle vrije tijdsbesteding; - een opleiding op het niveau van Voortgezet Onderwijs; - een opleiding op het niveau van het Hoger Onderwijs; - een opleiding waarvoor belanghebbende de kosten redelijkerwijs vergoed kan krijgen dan wel had kunnen krijgen op grond van een voorliggende voorziening.	Artikel 2.2 Financieren van Scholing 1. Bij het vaststellen van de scholingsbehoefte wordt in overleg met de belanghebbende gekeken naar het bestaand opleidingsniveau, huidig arbeidsmarktperspectief, mogelijkheden en motivatie van belanghebbende en het arbeidsperspectief na de opleiding. 2. Voor de inzet van scholing wordt uitgegaan van de kortste weg naar passend werk. 3. De volgende scholing wordt als niet-noodzakelijk aangemerkt: - een opleiding die primair gericht is op individuele zelfontplooiing en een zinvolle vrije tijdsbesteding; - een opleiding waarvoor belanghebbende de kosten redelijkerwijs vergoed kan krijgen dan wel had kunnen krijgen op grond van een voorliggende voorziening. 4. Aan een belanghebbende wordt een vergoeding toegekend voor de gemaakte kosten voor studiemiddelen ten behoeve van, noodzakelijke scholing, voor zover het college de studiemiddelen, zoals de opleidingskosten, boeken, overige leermiddelen en examengeld, noodzakelijk acht voor het kunnen voldoen aan de verplichtingen zoals bedoeld in de Re-integratieverordening Participatiewet Vught.	Een deel van de inhoud van dit artikel is verplaatst naar de verordening. Verder is het onderscheid tussen de niveaus van opleidingen geschrapt om meer maatwerk mogelijk te maken.

7. Het college kan aan belanghebbende een vergoeding toekennen voor de gemaakte kosten voor studiemiddelen ten behoeve van, door het college aangeboden, noodzakelijke scholing, voor zover het college de studiemiddelen noodzakelijk acht voor het kunnen voldoen aan de verplichtingen zoals bedoeld in de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2018, zoals de opleidingskosten, boeken, overige leermiddelen en examengeld. 8. De vergoeding als bedoeld in het zevende lid bedraagt maximaal de hoogte van de noodzakelijke kosten volgens de opgave van de instelling die de scholing verzorgt.		
---	--	--

Artikel 2.3		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
-	Artikel 2.3 Maximum uurtarieven voor jobcoaching en interne begeleiding Het college hanteert de volgende maximum uurtarieven: a. Het maximum uurtarief voor jobcoaching is gelijk aan het door het UWV gehanteerde maximumtarief voor externe jobcoaching. b. Het maximum uurtarief voor interne begeleiding bedraagt 80% van het door het UWV gehanteerde maximumtarief voor externe jobcoaching.	Dit artikel is toegevoegd naar aanleiding van het breed offensief. Er is gekozen om aan te sluiten bij de maximumtarieven van het UWV om voor werkgevers zo eenduidig mogelijk te werken. Het UWV-maximumtarief voor jobcoaching bedraagt in 2023 € 98,38. Een jobcoach dient te voldoen aan kwaliteitseisen om diens erkenning te behouden, een interne werkbegeleider mag gewoon een collega zijn zonder speciale opleiding of training. Vandaar dit onderscheid tussen die twee maximumtarieven.

Artikel 3		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
Artikel 5.1 Vergoeding onkosten 1. Het college kan een vergoeding geven voor noodzakelijke kosten die de belanghebbende moet maken in het kader van een arbeidsmarktgerichte re- integratieactiviteit. 2. De uitkeringsgerechtigde die een (zorg)traject als bedoeld in artikel 4 van de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2015 volgt kan eveneens in aanmerking komen voor een onkostenvergoeding. 3. Het college kent geen vergoeding toe indien: - belanghebbende voor de vergoeding van de onkosten een beroep kan doen of had kunnen doen op een voorliggende voorziening; - de onkosten naar het oordeel van het college niet noodzakelijk zijn voor het volgen van het overeengekomen traject. Artikel 5.2 Hoogte van de vergoeding 1. De vergoeding is voor uitkeringsgerechtigden gelijk aan de aantoonbare noodzakelijke onkosten. 2. De vergoeding is voor niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet gelijk aan het verschil tussen inkomen minus de onkosten en de van toepassing zijnde bijstandsnorm. 3. Reiskosten worden berekend vanaf het woonadres van belanghebbende tot het adres van de trajectlocatie met een vergoeding van € 0,19 cent per kilometer.	Artikel 3. Vergoeding kosten vervoersvoorziening, voorzieningen bij visuele op motorische handicap en meeneembare voorzieningen. 1. Het college kent geen vergoeding toe indien: - belanghebbende voor de vergoeding van de onkosten een beroep kan doen of had kunnen doen op een voorliggende voorziening; of - de onkosten naar het oordeel van het college niet noodzakelijk zijn voor het volgen van het overeengekomen traject. 2. De vergoeding is voor uitkeringsgerechtigden gelijk aan de aantoonbare noodzakelijke onkosten. 3. Voor de doelgroep genoemd in artikel 7 lid 1 sub a onder 2, 3, 4 en 7 PW is de vergoeding gelijk aan het verschil tussen inkomen minus de onkosten en de van toepassing zijnde bijstandsnorm 4. Als belanghebbende reist met eigen vervoer wordt voor vergoeding de afstand in aanmerking genomen van het woonadres van belanghebbende tot het adres van de trajectlocatie en vice versa en deze kilometers vermenigvuldigd met de maximale belastingvrije (of onbelaste) vergoeding per kilometer zoals bepaald door de belastingdienst. Alleen wanneer fietsen of wandelen naar de trajectlocatie niet mogelijk is, worden deze kosten vergoed. 5. Als belanghebbende reist met openbaar vervoer worden de daadwerkelijke reiskosten vergoed. Alleen wanneer fietsen of wandelen naar de trajectlocatie niet mogelijk is,	Dit is deels geregeld in de nieuwe verordening. De artikelen zijn technisch aangepast en samengevoegd. Voor de hoogte van de kilometervergoeding is opgenomen dat we aansluiten bij het maximale belastingvrije (of onbelaste) vergoeding per kilometer zoals bepaald door de belastingdienst. Zo sluiten we aan bij wat landelijk (ook regulier) gebruikelijk is en kan dit bedrag niet verouderen in de beleidsregels.

4. Het vermogen wordt meegenomen voor zover het meer bedraagt dan de helft van het vrij te laten vermogen als bedoeld in artikel 34 derde lid Participatiewet	worden deze kosten vergoed.	
---	-----------------------------	--

Artikel 4.1		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
Artikel 6.1 Voorwaarden voor het recht op de uitstroompremie 1. Aan de uitkeringsgerechtigde die tenminste één jaar onafgebroken een uitkering heeft en die aansluitend algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en behoudt, en daarmee een inkomen verwerft dat meer bedraagt dan de van toepassing zijnde norm, kan op aanvraag een eenmalige uitstroompremie worden verstrekt. 2. Aan de belanghebbende die een op basis van de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2015 toegekende gesubsidieerde baan heeft en die aansluitend algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en behoudt, en daarmee een inkomen verwerft dat meer bedraagt dan de van toepassing zijnde norm, kan op aanvraag een eenmalige uitstroompremie worden verstrekt. 3. De uitkeringsgerechtigde die tenminste één jaar onafgebroken een uitkering heeft en die algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en behoudt en daarmee een inkomen verwerft dat minder bedraagt dan de van toepassing zijnde norm kan op aanvraag een eenmalige uitstroompremie worden verstrekt indien hij: a. gedeeltelijk of geheel is ontheven van de verplichtingen op grond van artikel 9 lid 1 van de Participatiewet, en; b. naar het oordeel van het college ten minste het voor hem maximaal haalbare aantal uren werkt. 4. De uitstroompremie wordt toegekend indien de algemeen geaccepteerde arbeid tenminste zes maanden heeft geduurd.	Artikel 4.1 Voorwaarden voor het recht op de uitstroompremie 1. Aan de uitkeringsgerechtigde die tenminste één jaar onafgebroken een uitkering heeft en die aansluitend algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en behoudt, en daarmee een inkomen verwerft dat meer bedraagt dan de van toepassing zijnde norm, kan op aanvraag een eenmalige uitstroompremie worden verstrekt. 2. Aan de belanghebbende die een op basis van de Re-integratieverordening Participatiewet Vught toegekende gesubsidieerde baan heeft en die aansluitend algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en behoudt, en daarmee een inkomen verwerft dat meer bedraagt dan de van toepassing zijnde norm, kan op aanvraag een eenmalige uitstroompremie worden verstrekt. 3. De uitstroompremie wordt toegekend indien de algemeen geaccepteerde arbeid tenminste zes maanden heeft geduurd. 4. De premie moet tenminste zijn aangevraagd binnen drie maanden nadat de periode genoemd in het vierde lid is verstreken. 5. De uitkeringsgerechtigde wordt attent gemaakt op de uitstroompremie door vermelding in de beëindigingsbeschikking.	De uitstroompremie bij parttime werk is verwijderd. De mogelijkheden voor inkomstenvrijlating zijn in de wet uitgebreid, waardoor een uitstroompremie bij parttime werk (zonder daadwerkelijke uitstroom) niet meer relevant is. De inkomstenvrijlating is wettelijk geregeld en moet op basis van maatwerk worden toegepast. Beleidsregels hierover zijn juridisch niet mogelijk. Verder is dit een technische aanpassing.

Artikel 2		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
Artikel 6.2 De aanvraag De aanvraag uitstroompremie geschiedt door indiening van een werkgeversverklaring over de gewerkte periode.	Artikel 4.2 De aanvraag De aanvraag uitstroompremie geschiedt door indiening van een werkgeversverklaring over de gewerkte periode of een bewijsstuk waaruit blijkt dat belanghebbende de betreffende periode gewerkt heeft.	Aanpassing om administratieve last zo veel mogelijk te beperken. Dit sluit aan bij de huidige werkwijze.

Artikel 4.3		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
Artikel 6.3 De hoogte en uitbetaling van de premie De hoogte van de uitstroompremie bedraagt € 500 en wordt in één keer uitbetaald.	Artikel 4.3 De hoogte en uitbetaling van de premie De hoogte van de uitstroompremie bedraagt € 600 en wordt in één keer uitbetaald.	Deze premie is niet eerder geïndexeerd. Gezien de hoge inflatie van de afgelopen jaren wordt voorgesteld dit bedrag te verhogen.

Artikel 4.4		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
Artikel 6.4 De referteperiode Men kan ten hoogste eens per vijf jaar voor een uitstroompremie in aanmerking komen.	Artikel 4.4 De referteperiode Men kan ten hoogste eens per vijf jaar voor een uitstroompremie in aanmerking komen.	-

Artikel 5.1		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting

Artikel 7.1 Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden. 1. Het college 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 alle gevallen waarin deze beleidsregels niet voorziet beslist het college	Artikel 5.1 onvoorziene omstandigheden. 1. In alle gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien beslist het college.	Technische aanpassing.
---	--	------------------------

Artikel 5.2		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
Artikel 7.2 Citeertitel Deze beleidsregels worden aangehaald als: “Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Ioaw Ioaz Vught 2018.”	Artikel 5.2 Citeertitel Deze beleidsregels worden aangehaald als: “Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Vught.”	Technische aanpassing

Artikel 5.3		
Was	Wordt	Soort aanpassing en toelichting
Artikel 7.3 Inwerkingtreding en overgangsrecht 1. Deze beleidsregels treden op 1 januari 2018 na bekendmaking in werking. 2. Met ingang van dezelfde datum worden de volgende beleidsregels ingetrokken: - Beleidsregels Re-integratie Participatiewet, Ioaw en Ioaz Vught 2015. 3. Een persoon 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, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de betreffende beleidsregels voor	Artikel 5.3 Inwerkingtreding en overgangsrecht 1. Dit besluit treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 juli 2023. 2. De Beleidsregels Re-integratie Participatiewet, Ioaw en Ioaz Vught 2018 worden ingetrokken. 3. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Ioaw Ioaz Vught 2018, die moet worden beëindigd op grond van deze beleidsregels, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de betreffende beleidsregels voor de duur van de ingezette	Technische aanpassing

de duur van de ingezette voorziening, doch niet langer dan 12 maanden. 4. Het college kan na afloop van de in het derde lid bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet. 5. Deze beleidsregels zijn van toepassing op besluiten die genomen zijn op grond van de bepalingen in de onderdelen 3.1 tot en met 3.3 van de Verordening Sociaal Domein 2020 gemeente Haaren.	voorziening, doch niet langer dan 12 maanden. 4. Het college kan na afloop van de in het derde lid bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.	
--	---	--

Lijst met geschrapte artikelen

Hieronder is een overzicht opgenomen van alle beleidsregels die geschrapt worden. De toelichting wordt volledig geschrapt omdat na het verwijderen van de toelichting bij de geschrapte artikelen, geen toelichting meer overbleef die nodig was om de beleidsregels te verduidelijken.

Geschrapte beleidsregels uit de oude beleidsregels re-integratie	
Artikel 2.1 Loonkostensubsidie	Toelichting
1. Om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen krijgt de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. 2. De hoogte van de subsidie hangt af van de loonwaarde van de werknemer. De loonwaarde wordt op de werkplek vastgesteld op basis van een transparante en betrouwbare methode. De loonwaarde wordt elk jaar (in geval van beschut werk: elke drie jaar) opnieuw vastgesteld. 3. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Dit is inclusief de werkgeverslasten. De subsidie is maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. 4. De werkgever betaalt aan de werknemer cao-loon of als er geen cao-loon is, minimaal het wettelijk minimumloon. 5. Als het Cao-loon hoger is dan het wettelijk minimumloon, zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. 6. Het college kan ervoor kiezen om bij aanvang van het dienstverband gedurende maximaal de eerste 6 maanden van het dienstverband de forfaitaire loonkostensubsidie in te zetten conform artikel 10d lid 1 Participatiewet. 7. Bij de forfaitair loonkostensubsidie vindt gedurende maximaal de eerste 6 maanden van het dienstverband geen vaststelling van de loonwaarde plaats maar wordt een loonwaarde van 50% gehanteerd.	Dit is wettelijk bepaald en hoort daardoor niet in de beleidsregels opgenomen te worden.
Artikel 2.2 Jobcoaching	Toelichting
1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep werk gerelateerde methodische ondersteuning (jobcoaching) aanbieden bij het verrichten van (betaald) werk. 2. Bij deze cliënten is er sprake van persoonlijke belemmeringen als gevolg van in de persoon gelegen beperkingen. 3. Met jobcoaching wil het college behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheden van (betaald) werk of proefplaatsing bewerkten. 4. De jobcoach kan om het doel te bereiken de volgende activiteiten inzetten:	Jobcoaching is opgenomen in de verordening.

☐ het leren benutten van mogelijkheden; ☐ het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van werk; ☐ het aanleren van (werk)handelingen; ☐ het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. 5. De jobcoach stemt, indien noodzakelijk, af met het ondersteunend sociale en/of professionele netwerk. 6. De jobcoach werkt in zijn ondersteuning toe naar een moment waarop de resterende begeleidingsbehoefte van de klant overgenomen kan worden door de werkgever. 7. De jobcoach stelt een coachingsplan op, waarin hij de coachingsdoelen met hun activiteiten vaststelt.	
Artikel 3.2 Proefplaatsing	Toelichting
1. Het college kan een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden indien dit naar de mening van het college noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling. 2. De proefplaatsing is gericht op het verkrijgen van een reguliere detachings- of arbeidsovereenkomst bij een werkgever. De werkgever spreekt bij aanvang van de proefplaatsing de intentie uit om bij gebleken geschiktheid en voldoende werkzaamheden de bijstandsgerechtigde een detachings- of (arbeids)overeenkomst aan te bieden. 3. De proefplaatsing wordt aangeboden gedurende maximaal 40 uur per week voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. De bijstandsgerechtigde ontvangt geen beloning en er wordt geen arbeidsovereenkomst aangegaan met de bijstandsgerechtigde. 4. Er kan tijdens de proefplaatsing een loonwaardemeting worden uitgevoerd. 5. Met de werkgever en de bijstandsgerechtigde wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten waarin het doel, de duur en omvang, de taken en verplichtingen, de bijdrage van de werkgever in de kosten en de overige gemaakte afspraken worden vastgelegd.	Proefplaatsing is opgenomen in de verordening.
Artikel 3.3. Detachering en uitzenden	Toelichting
1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling. 2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie. 3. Aan de werkgever wordt een detachingsvergoeding in rekening gebracht rekening houdend met de vastgestelde loonwaarde van de werknemer.	In de verordening is opgenomen dat we deze voorziening inzetten op basis van maatwerk en als dit passend is. Verdere beleidsregels zijn niet nodig om dit uit te voeren.
Artikel 4.0 Activiteiten gericht op arbeidstoeleiding	Toelichting

1. Om de kans op duurzame participatie te vergroten kan het college verschillende activiteiten inzetten gericht op toeleiding naar (vrijwilligers-)werk. 2. Hieronder vallen onder andere de activiteiten (niet-limitatieve opsomming): - In kaart brengen mogelijkheden (diagnose). - Arbeidsfit maken/werknemersvaardigheden aanleren. - Sollicitatietraining. 2. Bij aanvang van de activiteit(en) stelt de aanbieder een door het college te accorderen plan van aanpak op.	In de verordening is opgenomen dat we deze voorziening inzetten op basis van maatwerk en als dit passend is. Verdere beleidsregels zijn niet nodig om dit uit te voeren.
Artikel 4.1 Verdiepend diagnose-onderzoek	Toelichting
1. Het college kan ten behoeve van arbeidstoeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep, waar nodig, verdiepend diagnose-onderzoek en beroeps- en onderwijskeuze onderzoek inkopen en laten uitvoeren. 2. Met een verdiepend diagnose-onderzoek wil het college het volgende in kaart brengen: · het al dan niet in staat zijn tot arbeidsparticipatie of deelname aan een re-integratietraject door de klant; · inzicht in kansrijke werkrichtingen voor de klant; · duidelijkheid m.b.t. in te zetten instrumenten en/of vervolgstappen om uitstroom uit de uitkering mogelijk te maken. 3. Het verdiepend diagnose-onderzoek wordt afgesloten met een adviesrapport waarin de resultaten van het onderzoek gemotiveerd worden vertaald.	In de verordening is opgenomen dat we deze voorziening inzetten op basis van maatwerk en als dit passend is. Verdere beleidsregels zijn niet nodig om dit uit te voeren.
Artikel 4.2 Arbeidsdeskundig/ medisch/ psychologisch onderzoek	Toelichting
1. Het college kan bij een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsdeskundig / medisch / psychologisch onderzoek laten uitvoeren naar wat de arbeidsmogelijkheden van een klant zijn, in termen van mogelijk geschikte functies. Centraal staat de match tussen de mogelijkheden en belastbaarheid van de klant en de mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt. 2. Het onderzoek wordt afgesloten met een adviesrapport waarin de resultaten van het onderzoek gemotiveerd worden vertaald.	In de verordening is opgenomen dat we deze voorziening inzetten op basis van maatwerk en als dit passend is. Verdere beleidsregels zijn niet nodig om dit uit te voeren.
Artikel 4.3 Sociale activering	Toelichting
1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering . 2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon. 3. Aan de activiteiten als bedoeld in het eerste lid wordt als voorwaarde gesteld dat deze worden aangeboden aan werkzoekenden uit de doelgroep met een arbeidsbeperking of grote afstand tot de arbeidsmarkt, zich bevindend op niveau één tot en met vier van de Participatieladder.	In de verordening is opgenomen dat we deze voorziening inzetten op basis van maatwerk en als dit passend is. Verdere beleidsregels zijn niet nodig om dit uit te voeren.

4. Als de activiteit zich ervoor leent, door het ontbreken van vrijblijvendheid, wordt een overeenkomst of trajectplan opgesteld. Hierin wordt opgenomen voor welke duur en met welk doel de sociale activering wordt ingezet.	
Artikel 4.4 Traject omgaan met psychosociale belemmeringen	Toelichting
1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college een traject aanbieden gericht op het wegnemen en/of hanteerbaar maken van psycho (sociale) belemmeringen met het oog op deelname aan verdere trajecten naar werk, krachten versterken en de impact van belemmeringen reduceren.	In de verordening is opgenomen dat we deze voorziening inzetten op basis van maatwerk en als dit passend is. Verdere beleidsregels zijn niet nodig om dit uit te voeren.
2. Het college kan nazorg inzetten ter voorkoming van terugval tijdens het vervolgetraject en voor behoud van de verworven vaardigheden.	
3. Met een traject tot het opheffen van psychosociale belemmeringen wil het college het volgende bereiken: · wegnemen van de (psycho)sociale belemmeringen die (arbeids)participatie in de weg staan; · klant is na het doorlopen van dit traject in staat om bemiddeld te worden naar regulier- of vrijwilligerswerk en/of start met een re-integratietraject.	
4. De cliënt neemt minimaal 16 uur per week deel aan het traject. Indien mogelijk wordt dit aantal uren uitgebreid met bijvoorbeeld het starten met vrijwilligerswerk.	
5. Het traject wordt afgesloten met een eindrapport met hierin onder andere een onderbouwd advies t.a.v. de vervolgstap gekoppeld aan voorwaarden en eventuele andere aandachtspunten die noodzakelijk zijn voor het realiseren hiervan.	
Artikel 4.6 Kwetsbare jongeren	Toelichting
Het college ziet de doelgroep kwetsbare jongeren (16-27 jaar) als een doelgroep die speciale aandacht behoeft. Voor de re-integratie van deze doelgroep wordt daarom integraal afgestemd met jeugd, onderwijs en Wmo conform de aanpak die Wegwijs+ hiervoor heeft ontwikkeld.	Dit is in de verordening opgenomen.
Artikel 5.3 Aanvraag en toekenning	Toelichting
1. De onkostenvergoeding kan direct worden meegenomen in het trajectplan dat college en belanghebbende overeenkomen dan wel door de belanghebbende wordt aangevraagd.	De inhoud van dit artikel is deels verplaatst naar de verordening en artikel 3 van de nieuwe beleidsregels. Procesmatig (lid 2 en lid 5) sluit het artikel niet meer aan bij de gehanteerde werkwijze. Onkostenvergoedingen worden namelijk tegelijkertijd met de re-integratievoorziening beschikt.
2. Een aanvraag geschiedt door indiening van een door de gemeente verstrekt, volledig ingevuld en eigenhandig ondertekend formulier.	
3. Als er sprake is van noodzakelijke kinderopvang, mag de extra reisafstand die nodig is om het kind (de kinderen) naar de opvanglocatie te brengen worden opgeteld bij de afstand tussen het woonadres van belanghebbende en het adres van de trajectlocatie.	
4. De vergoeding geldt voor de heen- en terugreis.	
5. De vergoeding die het college toekent zal binnen acht weken na vaststelling van het trajectplan dan wel na binnenkomst van de aanvraag, schriftelijk aan de belanghebbende worden megedeeld.	

