

Nadere regels en beleidsregels Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen

Deze nadere regels en beleidsregels vloeien voort uit de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen. Het Dagelijks Bestuur van de MGR (DB) heeft bij deze verordening van het Algemeen Bestuur de bevoegdheid gekregen een aantal nadere regels te stellen. Daarnaast heeft het DB van de colleges van de deelnemende gemeenten de bevoegdheid gekregen beleidsregels vast te stellen met betrekking tot een van hun hoofdtaken uit de Participatiewet (nader aangeduid als de wet), namelijk ondersteuning aan te bieden bij de arbeidsinschakeling en te beoordelen of en welke voorziening hierbij noodzakelijk wordt geacht. De beleidsregels bieden een kader aan de hand waarvan deze beoordeling gemaakt kan worden. De voorzieningen worden door de MGR namens het college van de (oorspronkelijke) woongemeente binnen het Rijk van Nijmegen aangeboden.

Indien een voorziening wordt aangeboden is dit niet vrijblijvend. Het weigeren van een voorziening of het door eigen toedoen beëindigen van een voorziening, kan gevolgen hebben voor de Participatiewet-uitkering.

Het college (of de MGR namens het college) kan in bijzondere omstandigheden afwijken van de onderstaande beleidsregels.

Achtereenvolgens komen in de beleidsregels de volgende onderwerpen aan bod:

1. Inzet voorziening gericht op de arbeidsinschakeling.
2. Wijzigen woonplaats na aanvang voorziening.
3. (Nadere regels) voorzieningen.

1. Inzet voorziening gericht op de arbeidsinschakeling

Artikel 7 lid 1 van de Participatiewet geeft aan dat het college ondersteunt bij de arbeidsinschakeling en indien het college hierbij de inzet van een voorziening noodzakelijk acht, de voorziening bepaalt en aanbiedt.

Het DB hanteert voor het beoordelen van de vraag of een voorziening wordt ingezet de volgende regels:

- Een voorziening wordt alleen noodzakelijk geacht als de belanghebbende met inzet van de voorziening in staat wordt geacht op termijn zijn afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Met het overbruggen van de afstand tot de arbeidsmarkt wordt bedoeld dat de belanghebbende in staat wordt geacht algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde een voorziening, te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden.
- Bij het bepalen van de afstand tot de arbeidsmarkt en de overbrugbaarheid hiervan, wordt betrokken: leeftijd, opleidingsniveau, kennis van de Nederlandse taal, werkervaring, werkloosheidsduur, structureel functionele beperking, zelfredzaamheid, zorgtaken, woonsituatie, verslaving, justitieel verleden, houding, motivatie, realiteit beroepswens, het resultaat van eerder ingezette voorzieningen, de vraag van werkgevers naar personeel en overige zeer bijzondere omstandigheden.

2. Wijzigen woonplaats na aanvang voorziening

Artikel 2 lid 2 van de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen (nader aangeduid als Re-integratieverordening) vermeldt dat indien na aanvang van een voorziening een belanghebbende verhuist naar een woonplaats buiten het Rijk van Nijmegen de voorziening desondanks kan worden voortgezet en dat het DB hierover nadere regels opstelt.

Het DB stelt de volgende nadere regels vast:

- Wanneer een belanghebbende aangeeft te verhuizen naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen wordt met die gemeente contact opgenomen om te onderzoeken of de voorziening door die gemeente kan worden voortgezet. Dit geldt niet voor een baan met loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet, daarvan is immers in de wet bepaald dat de oorspronkelijke woongemeente verantwoordelijk blijft.
- Wanneer de ontvangende gemeente de verplichtingen niet wil of kan overnemen wordt (het bekostigen van) de voorziening zo spoedig mogelijk gestaakt. Met zo spoedig mogelijk wordt in ieder geval bedoeld dat geen nieuwe (betalings-)verplichtingen worden aangegaan.
- Werkgeversbonussen en banen waarvoor loonkostensubsidies zijn verstrekt kunnen indien de verhuizing plaatsvindt nadat de subsidie toegekend is, doorbetaald worden tot afloop van de periode waarvoor deze subsidies zijn toegekend. Er hoeft in dit geval geen voorafgaand verzoek

tot overname van de voorziening bij de nieuwe woongemeente te worden gedaan. Andere (betaalings-)verplichtingen mogen tijdens de resterende looptijd van deze subsidies niet meer worden aangegaan. Voor ID- en Wiw-banen geldt dit ook. Deze zijn immers vanwege de afbouw van de gesubsidieerde arbeid reeds in duur beperkt.

- Indien een belanghebbende, die werkzaam is op een participatiebaan als bedoeld in artikel 21 van de inmiddels ingetrokken Re-integratieverordening Wet werk en bijstand (2005) van de gemeente Nijmegen, verhuist naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen wordt de participatiebaan beëindigd.

Het gaat in deze paragraaf om verhuizing naar een andere gemeente in Nederland van personen die niet werkzaam zijn op een baan met loonkostensubsidie als bedoeld in 10d van de wet. Indien de belanghebbende, ook degene die werkzaam is op een baan met loonkostensubsidie als bedoeld in 10d van de wet, verhuist naar het buitenland wordt de voorziening onmiddellijk beëindigd.

3. Nadere regels voorzieningen

Artikel 3 lid 2 van de Re-integratieverordening geeft aan dat het DB aanvullend op de verordening nadere regels kan opstellen ten aanzien van de voorzieningen en de overige vergoedingen als bedoeld in artikel 15 van de verordening. Het DB stelt de ten aanzien van de volgende voorzieningen en overige vergoedingen (nadere) regels vast:

- 3.1 Werkgeversbonus
- 3.2 Proefplaatsing
- 3.3 Tijdelijke loonkostensubsidie
- 3.4 Jobcoaching
- 3.5 Leerwerkplek
- 3.6 Ontwikkeltraject
- 3.7 Sociale activering gericht op arbeidsinschakeling
- 3.8 Beschut werk
- 3.9 Scholing
- 3.10 Diagnose
- 3.11 Premie participatieplaats
- 3.12 Overige vergoedingen
- 3.13 Voorzieningen ingezet op basis van voormalige Re-integratieverordeningen

3.1 Werkgeversbonus

Artikel 4 van de Re-integratieverordening bepaalt dat een werkgeversbonus, dat wil zeggen een eenmalige subsidie van maximaal € 2000 netto, kan worden verstrekt aan werkgevers die met personen uit de doelgroep een reguliere arbeidsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst met loonkostensubsidie aangaan. Het DB stelt de volgende (nadere) regels vast:

1. De maximale subsidie wordt verstrekt indien de arbeidsovereenkomst één jaar duurt. Indien de overeenkomst korter dan één jaar duurt wordt de subsidie naar rato verstrekt, waarbij er geen subsidie wordt verstrekt indien de arbeidsovereenkomst in de proeftijd wordt beëindigd.
2. De persoon uit de doelgroep die in dienst genomen wordt, moet een dienstbetrekking van minimaal 24 uur aangeboden worden, tenzij de betreffende persoon op een kortere arbeidsduur is aangewezen en een dienstbetrekking aangeboden krijgt voor het aantal uren waarvoor hij door het college in staat wordt geacht te werken.
3. De arbeidsovereenkomst dient minimaal aangegaan te worden voor een periode van 26 weken.
4. De werkgever verklaart zich in beginsel bereid de arbeidsovereenkomst - bij voldoende functioneren - na afloop van de gesubsidieerde periode voort te zetten.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat er geen sprake is van verdringing van arbeid. Dat wil zeggen dat werkgever in een periode van zes maanden voorafgaand aan de subsidie geen arbeidsovereenkomsten tot het verrichten van vergelijkbare arbeid vanwege bedrijfseconomische redenen beëindigd heeft of op korte termijn zal beëindigen.
6. Een aanstelling wordt aan een arbeidsovereenkomst gelijk gesteld.
7. De subsidie kan ambtshalve of op aanvraag worden verstrekt.
8. Het college stelt de subsidie vast zonder voorafgaande beschikking tot verlening van de subsidie en het subsidiebedrag wordt nadat de arbeidsovereenkomst één maand heeft geduurd in één keer uitbetaald.
9. De subsidie wordt geweigerd indien niet voldaan wordt aan de gestelde voorwaarden en verplichtingen of de subsidie niet noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling van de betreffende persoon uit de doelgroep. De subsidie wordt in ieder geval niet noodzakelijk geacht als de werkgever voor dezelfde persoon in dezelfde functie al een werkgeversbonus heeft gehad.

3.2 Proefplaatsing

Het DB bepaalt dat een proefplaatsing slechts wordt ingezet indien de persoon uit de doelgroep in staat wordt geacht uiterlijk binnen 3 maanden uit te stromen naar reguliere arbeid dan wel een dienstbetrekking met loonkostensubsidie. Bij een proefplaatsing is er wel al sprake van het verrichten van reguliere werkzaamheden maar er is nog geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

3.3 Tijdelijke Loonkostensubsidie

Artikel 6 van de Re-integratieverordening bepaalt dat een loonkostensubsidie kan worden verstrekt aan werkgevers ter compensatie van productieverlies voor de dienstbetrekking die zij aangaan met personen uit de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Het DB stelt ten aanzien van de tijdelijke loonkostensubsidie de volgende (nadere) regels vast:

- a. Bij de beoordeling of de persoon uit de doelgroep (nog) niet volledig productief is, dienen in ieder geval de volgende punten meegewogen te worden: de duur van de werkloosheid, het resultaat van vorige voorzieningen die ingezet zijn, of er sprake is van structurele functionele beperkingen en andere zeer bijzondere omstandigheden of in de persoon gelegen factoren.
- b. De aanvraag voor de subsidie wordt bij het college ingediend bij voorkeur voorafgaand aan, maar uiterlijk één maand na aanvang van de arbeidsovereenkomst waarvoor subsidie wordt aangevraagd. Gelet op de termijn die het college nodig heeft om een beslissing op de aanvraag te nemen, is het ontvangen van de beslissing na ingang van het dienstverband voor risico van de aanvrager.
- c. Bij de aanvraag verstrekt de werkgever de volgende gegevens op de door het college voorgeschreven model:
 - naam, adres, woonplaats en BSN van de werknemer;
 - een afschrift van de arbeidsovereenkomst waaruit de aard, de duur, de omvang van de overeenkomst en de hoogte van de beloning blijkt;
 - de reden waarom de werkgever van mening is dat de kandidaat-werknemer verminderd productief is;
 - het model dient tevens ondertekend te zijn door de werknemer.
- d. De arbeidsovereenkomst dient minimaal aangegaan te worden voor een periode van 26 weken.
- e. De werkgever verklaart zich in beginsel bereid de arbeidsovereenkomst met de werknemer - bij voldoende functioneren - na afloop van de gesubsidieerde periode voort te zetten.
- f. De werkgever draagt er zorg voor dat er geen sprake is van verdringing van arbeid. Dat wil zeggen dat werkgever in een periode van zes maanden voorafgaand aan de subsidie geen arbeidsovereenkomsten tot het verrichten van vergelijkbare arbeid vanwege bedrijfseconomische redenen beëindigd heeft of op korte termijn zal beëindigen.
- g. De werkgever dient bij aanvraag van de subsidie te verklaren dat hij voor geleverde goederen en diensten, die voortvloeien uit de arbeid van de werknemer, vergoedingen bedingt die de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord beïnvloeden.
- h. De looptijd van de subsidie is gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en kan maximaal 12 aaneengesloten maanden bedragen.
- i. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst verlengt, kan, voor zover de maximale duur van 12 maanden nog niet is bereikt, de subsidie gecontinueerd worden. De werkgever dient de verlenging van de loonkostensubsidie aan te vragen. Op de verlengde aanvraag zijn dezelfde bepalingen van toepassing.
- j. 50% van het wettelijk minimumloon inclusief het vastgestelde percentage aan werkgeverslasten over dit bedrag wordt verleend indien de werknemer 36 uur of meer per uur week werkt over het eerste half jaar van de arbeidsovereenkomst. Indien er minder uren wordt gewerkt, wordt de subsidie naar rato verleend; 25% van het wettelijk minimumloon inclusief het vastgestelde percentage aan werkgeverslasten over dit bedrag wordt verleend indien de werknemer 36 uur of meer per uur werkt over het tweede half jaar van de arbeidsovereenkomst. Indien er minder uren wordt gewerkt, wordt de subsidie naar rato verleend. 100% van het wettelijk minimumloon plus een volledige vergoeding van de werkgeverslasten (onder aftrek van eventuele inkomsten als een inlenersvergoeding of een Ziektewetuitkering) wordt naar rato van de arbeidsduur per week verleend indien een dienstbetrekking wordt aangeboden aan een door het college zeer moeilijk plaatsbaar geachte persoon uit de doelgroep die een uitkering voor levensonderhoud krijgt in het kader van de wet. Het gaat hierbij om uitkeringsgerechtigden die in staat lijken om een dienstbetrekking te aanvaarden maar door onbekende, onduidelijke of in de persoon gelegen redenen niet gemotiveerd lijken voor betaald werk. De maximale periode die op deze wijze gesubsidieerd wordt, bedraagt 6 maanden.
- k. De subsidie wordt geweigerd indien de subsidie niet noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling van de belanghebbende. De subsidie wordt in ieder geval niet noodzakelijk geacht indien de werkgever voor dezelfde persoon in dezelfde functie al eens een (wettelijke) loonkosten-

subsidie of een werkgeversbonus heeft gehad als bedoeld in de verordening of de wet of een startersbaansubsidie heeft gehad als bedoeld in artikel 10 van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2014 van de gemeente Nijmegen.

- l. De subsidie wordt per half jaar bevoorschot.
- m. De subsidie wordt ambtshalve vastgesteld binnen drie maanden na het einde van de subsidieperiode.
- n. Een aanstelling wordt aan een arbeidsovereenkomst gelijk gesteld.
- o. Indien de aanvraagtermijn genoemd onder b overschreden wordt, wordt door het college onderzocht of reeds voor aanvang van de arbeidsovereenkomst door het college medegedeeld is dat de tijdelijke loonkostensubsidie noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling van de persoon uit de doelgroep. Indien dit niet het geval is, wordt de subsidie geweigerd.
- p. Indien niet voldaan wordt aan de verplichtingen genoemd onder c, wordt een hersteltermijn van vier weken in acht genomen.

3.4 Jobcoaching

Het DB stelt ten aanzien van jobcoaching de volgende regels vast:

Jobcoaching in natura:

- a. Bij de beoordeling of jobcoaching nodig is betreft het college naast het oordeel van het bedrijf waar de belanghebbende werkzaam is, de persoonskenmerken van de belanghebbende en de mate waarin het bedrijf de jobcoaching geacht wordt te kunnen bieden; hierbij wordt ook betrokken eventuele jobcoaching die door het college is ingezet voor andere personen uit de doelgroep die binnen het bedrijf werkzaam zijn.
- b. De duur van de jobcoaching wordt vastgesteld op maximaal drie jaar. De jobcoaching wordt per half jaar toekend. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of de ondersteuning nog noodzakelijk is. In bijzondere omstandigheden kan deze periode verlengd worden mits dit onderbouwd is door een arbeidsdeskundige, bijvoorbeeld indien andere werkzaamheden van de belanghebbende verwacht worden.
- c. Het college bepaalt in overleg met de werkgever, de belanghebbende en de jobcoach, de benodigde begeleidingsuren. Binnen deze uren wordt werkgeverscoaching en directe jobcoaching aan de belanghebbende geboden. Het doel van de werkgeverscoaching is de werkgever zodanig te ondersteunen dat hij zelf op korte termijn in staat is de benodigde begeleiding te bieden.
- d. Jobcoaching wordt in natura verstrekt tenzij een werkgever een vergoeding voor een interne jobcoach aanvraagt. Zo veel mogelijk in overleg met de belanghebbende en de werkgever wordt een keuze gemaakt voor de organisatie die de jobcoaching gaat bieden. Indien de werkgever de jobcoaching intern kan regelen, wordt hiervoor gekozen tenzij er overwegende bezwaren zijn van de belanghebbende.

Interne jobcoaching bij een dienstverband of proefplaatsing:

- e. De werkgever kan een vergoeding vragen voor jobcoaching als een belanghebbende die onder de doelgroep valt werkzaamheden gaat verrichten op een proefplaats of in een dienstbetrekking bij werkgever en hierbij ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht. Voor de regels die hiervoor gelden wordt aangesloten bij de beleidsregels van het UWV zoals opgenomen in het geldende besluit Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach Er wordt één uitzondering gemaakt op de Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach en dat is dat geen vergoeding meer wordt verstrekt indien de belanghebbende niet meer onder de doelgroep van de Participatiewet valt en de voorziening interne jobcoaching niet meer noodzakelijk wordt geacht, zoals bij het aanvaarden van een reguliere niet gesubsidieerde dienstbetrekking elders. In het Protocol Interne Jobcoach van het UWV wordt uitgegaan van personen met een structurele functionele beperking. Het college gaat uit van haar eigen beoordeling of jobcoaching noodzakelijk is. Zij betreft hierbij wel of er sprake is van een structurele functionele beperking maar ook andere factoren kunnen een rol spelen waaronder tijdelijke beperkingen in het functioneren.

Voor de vergoedingsbedragen wordt aangesloten bij de hoogte van de subsidiebedragen zoals opgenomen in het geldende Besluit Beleidsregel UWV Normbedragen Voorzieningen.

3.5 Leerwerkplek

Het DB stelt als regels ten aanzien van de leerwerkplek dat:

- a. de inzet van de leerwerkplek moet ertoe bijdragen dat het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid (dat kan ook arbeid op een voorziening zijn) binnen maximaal 6 maanden haalbaar is.
- b. de eisen aan de medewerker op een leerwerkplek mag niet zoveel overeenkomsten met de eisen aan overige, reguliere arbeidskrachten binnen de instelling of het bedrijf vertonen, dat er feitelijk sprake is van reguliere arbeid zonder betaling.

3.6 Ontwikkeltraject

Ten aanzien van het ontwikkeltraject stelt het DB de volgende regels vast:

- a. De inzet van een ontwikkeltraject moet ertoe bijdragen dat binnen 12 maanden een andere voorziening aanvaard kan worden.
- b. Het ontwikkeltraject is gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de kandidaat qua werknemersvaardigheden e.d..

3.7 Taalstages en Oriëntatietrajecten voor anderstaligen

Ten aanzien van taalstages en oriëntatietrajecten bepaalt het DB dat:

- a. Taalstages en oriëntatietrajecten alleen kunnen worden aangeboden indien het de betreffende persoon toegestaan is om in Nederland betaalde werkzaamheden te verrichten.
- b. Indien er sprake is van het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden worden de afspraken met de werkgever waar de taalstage of het oriëntatietraject gevolgd wordt schriftelijk vastgelegd.

3.8 Beschut werk

Ten aanzien van de voorziening beschut werk bepaalt het DB het volgende:

- a. Indien de dienstbetrekking ten behoeve van de uitvoering van de voorziening beschut werk verlengd wordt, wordt de dienstbetrekking tijdelijk met nogmaals één jaar verlengd, tenzij het Burgerlijk Wetboek of de cao van de werkgever zich hiertegen verzet.
- b. De werkgevers die de dienstbetrekkingen in het kader van de voorziening beschut werk aangaan komen in aanmerking voor een vergoeding van de begeleidingskosten. Het college maakt hierover nadere afspraken met de betreffende werkgever.

3.9 Scholing

Het DB stelt ten aanzien van scholing de volgende (nadere) regels vast:

- a. Bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing dienen meegewogen te worden: de arbeidsmarktrelevantie van de scholing, de haalbaarheid van de scholing voor de belanghebbende en de duur van de scholing;
- b. Maximaal € 1500 per belanghebbende kan aan scholing besteed worden.
- c. Scholing dient zo veel mogelijk ingezet te worden in combinatie met een voorziening gericht op werk.
- d. Van de in artikel 12 lid 2 van de Re-integratieverordening genoemde duur van de scholing
- e. kan worden afgeweken indien: de scholing onderdeel is van een opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg, de scholing bestemd is voor een persoon met een vluchtelingen- of migrantenachtergrond dan wel de scholing bestemd is voor een alleenstaande ouder als bedoeld in artikel 9a van de wet.

3.10 Diagnose

Ten aanzien van het onderzoek als bedoeld in artikel 13 van de Re-integratieverordening stelt het DB vast dat:

- a. Dit onderzoek ook een praktijkdiagnose kan zijn waarin op een daartoe aangewezen werkplek gekeken wordt naar de arbeidsmogelijkheden en de ontwikkelpunten van de belanghebbende;
- b. Een diagnose niet of niet opnieuw aangeboden wordt indien de belanghebbende weigert de resultaten van het onderzoek kenbaar te maken aan het college.

3.11 Premie participatieplaats

Ten aanzien van de premie als bedoeld in artikel 14 van de Re-integratieverordening juncto artikel 10a lid 6 van de wet stelt DB de volgende regels vast:

- a. Voor zolang belanghebbende de participatieplaats heeft, gaat het college ervan uit dat deze ook voldoende meewerkt, tenzij er vanwege gedragingen van de belanghebbende die de arbeidsinschakeling belemmeren een maatregel is opgelegd. Indien er een maatregel is opgelegd vanwege het belemmeren van de arbeidsinschakeling wordt beoordeeld of belanghebbende naar aanleiding van de maatregel zijn gedrag heeft veranderd en alsnog voldoende is gaan meewerken aan arbeidsinschakeling. Is dat laatste het geval, dan wordt de premie toegekend.
- b. De premie wordt uitbetaald binnen drie maanden nadat er telkens gedurende zes maanden gewerkt is.

3.12 Overige vergoedingen

Het DB stelt vast dat ten aanzien van de volgende kosten vergoedingen kunnen worden verstrekt indien de kosten volgens het college noodzakelijk ten behoeve van de arbeidsinschakeling dienen te worden gemaakt, er door de belanghebbende geen beroep kan worden gedaan op een voorziening van het UWV of van de aan de MGR deelnemende gemeenten en er voldaan wordt aan de per kostensoort gestelde voorwaarden:

- a. reiskosten,
- b. vervoerskosten,
- c. tussenschoolse opvang,
- d. leermiddelen,
- e. meeneembare voorzieningen en doventolk,
- f. overige kosten voor zover deze kosten noodzakelijk gemaakt worden ten behoeve van de arbeidsinschakeling,
- g. kosten kinderopvang.

a. Reiskosten

- Reiskosten die gemaakt worden om sollicitatiegesprekken te voeren, worden niet vergoed.
- Reiskosten die gemaakt worden om incidentele gesprekken te voeren bij het WerkBedrijf worden niet vergoed.
- Binnen een enkele reisafstand van 10 km wordt iemand geacht te kunnen lopen of fietsen en komen reiskosten niet in aanmerking voor vergoeding tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden. Als bijzondere omstandigheden worden in ieder geval aangemerkt: het vanwege medische redenen niet kunnen fietsen, het vanwege een andere culturele achtergrond nog niet kunnen fietsen, werkzaamheden/activiteiten die op dusdanige tijdstippen dienen te worden verricht dat fietsen lijdt tot veiligheidsrisico's.
- Vergoedingen vinden plaats op basis van het openbaar vervoer als er met het openbaar vervoer gereisd wordt.
- Vergoeding van reiskosten vindt plaats op basis van het kilometerbedrag van de maximale onbelaste vergoedingen volgens de belastingwetgeving (zie normenkaart) indien niet met openbaar vervoer gereisd wordt.
- Voor het bepalen van het aantal kilometers dat gereisd wordt, wordt de reisafstand volgens de online ANWB routeplanner kortste route gehanteerd.
- Om de reiskosten te kunnen declareren zal een correct en volledig ingevulde en ondertekende kilometerstaat(standaardformulier) en de gevraagde bewijsstukken moeten worden overlegd.
- Gemaakte reiskosten dienen in het jaar waarop ze betrekking hebben, aangevraagd te worden tot uiterlijk 1 april in het jaar daaropvolgend. Bij reizen met het openbaar vervoer dient het transactieoverzicht OV-chipkaart voor een declaratie gebruikt worden.
- Indien meerdere malen per week het zelfde traject dient te worden gereisd, kunnen de reiskosten bevoorschot worden. Achteraf dient dan alsnog op de voorgescreven wijze aangetoond te worden dat de reiskosten zijn gemaakt.
- Geen reiskosten worden vergoed die een belanghebbende moet maken in opdracht van de organisatie waar hij (met behoud van uitkering) werkzaamheden verricht. Daarvoor is de betreffende organisatie verantwoordelijk.
- Geen reiskosten worden (meer) verstrekt indien de belanghebbende verhuist naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen.

b. Vervoerskosten bij structurele functionele beperkingen

- Indien de belanghebbende structurele functionele beperkingen heeft of werkzaam is op een baan met wettelijke loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10 d van de wet of een baan met tijdelijke loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6 van de Re-integratie verordening en niet in staat is te fietsen of met openbaar vervoer te reizen, worden door het college de kosten vergoed van de meest adequate en goedkope oplossing die kwalitatief verantwoord is. Bovendien dienen de kosten proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de vergoeding van de vervoerskosten moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij deze beoordeling worden onder andere betrokken de kosten van de vervoersvoorziening, de duur van de (potentiële) arbeidsovereenkomst in arbeidsduur per week en in contractduur, de besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de WMO). Afhankelijk van deze beoordeling kan een vergoeding worden verstrekt voor het aanpassen van de eigen fiets of auto, het verstrekken van een bruikleenauto, het vergoeden van taxivervoer, het vergoeden van kosten van het halen van een rijbewijs.
- Vergoeding voor vervoerskosten worden niet verstrekt indien er een beroep op een voorliggende voorziening kan worden gedaan. Bovendien wordt, indien de belanghebbende een vergoeding

van de vervoerskosten krijgt van zijn werkgever, deze vergoeding in mindering gebracht op de toe te kennen vergoeding.

c. Tussenschoolse opvang

- Het vergoeden van op de basisschool van het kind geregelde tussenschoolse opvang.
- Vergoeding van deze opvang gebeurt op declaratiebasis door middel van overlegging van de facturen van de organisatie die de tussenschoolse opvang verzorgt. De declaratie dient ingediend te worden in het jaar waarop de kosten betrekking hebben tot uiterlijk 1 april het jaar daaropvolgend.

d. Leermiddelen

- Leermiddelen ten behoeve van een noodzakelijke scholing komen in aanmerking voor vergoeding na het overleggen van nota's en zover deze leermiddelen niet al tot het normale huisraad worden gerekend.
- Ten aanzien van een computer geldt dat men geacht wordt gebruik te kunnen maken van voorzieningen die beschikbaar zijn bij het scholingsinstituut, in de Mariënbeurs van de gemeente Nijmegen of bibliotheek.

e. Meeneembare voorzieningen

Een belanghebbende met structurele functionele beperkingen of werkzaam op een baan met (wettelijke) loonkostensubsidie kan in aanmerking komen voor meeneembare voorzieningen. Aanvragen voor meeneembare voorzieningen kunnen bij het college worden ingediend. Voor de regels die hiervoor gelden wordt aangesloten bij het geldende Re-integratiebesluit. Voor de hoogte van de vergoedingen wordt aangesloten bij het geldende Besluit beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen.

f. Overige kosten die het college noodzakelijk acht voor de arbeidsinschakeling

Hieronder worden begrepen kosten voor werkplekaanpassingen of andere kosten die te maken hebben met het verkrijgen van een dienstbetrekking en niet door de werkgever worden vergoed waaronder bijvoorbeeld legeskosten voor het verkrijgen van een bewijs van goed gedrag, de kosten van een Mantoux-test of de aanschaf van dienstkleding..

Indien er sprake is van een aanvraag om een vergoeding van een werkplekaanpassing, wordt geen vergoeding verstrekt indien de belanghebbende voor wie de aanpassingen dienen te worden verricht niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet of geen structurele functionele beperking heeft of de werkplekaanpassing behoort tot de standaarduitrusting van de werkgever c.q. algemeen gebruikelijk zijn binnen het bedrijfsleven. Bovendien wordt slechts gekozen voor vergoeding van de kosten van de meest adequate en goedkoopste werkplekaanpassing die kwalitatief verantwoord is. Bovendien dienen de kosten van deze werkplekaanpassing proportioneel te zijn d.w.z. dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij deze beoordeling wordt onder andere betrokken de kosten van de vervoersvoorziening, de duur van de (potentiële) arbeidsovereenkomst in arbeidsduur per week en in contractduur, de besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de WMO).

g. kosten kinderopvang

Vooralsnog worden vanuit verschillende regelingen door de aan de MGR deelnemende gemeenten aan uitkeringsgerechtigden vergoedingen verstrekt voor kosten die gemaakt worden voor kinderopvang als bedoeld in de Wet Kinderopvang. Het gaat hierbij om een vergoeding van dat deel van de kosten die zoals bepaalt in de Wet Kinderopvang en het Besluit Kinderopvangtoeslag voor rekening van de ouders komen.

Vanaf 1 september 2018 wordt de aanspraak op vergoeding van deze kosten gebracht binnen het kader van de Re-integratieverordening voor zover het gaat om kinderopvangkosten die vanwege de arbeidsinschakeling gemaakt worden. Voor vergoeding komen alleen in aanmerking die kinderopvangkosten die door het college in het kader van de arbeidsinschakeling noodzakelijk worden geacht. Bovendien moet het hierbij gaan om kosten die gemaakt worden voor kinderopvang als bedoeld in de Wet kinderopvang en moet bij de aanvraag aangetoond worden dat de door de belastingdienst vastgestelde eigen bijdrage gebaseerd is op een reëel geschat jaarinkomen. Indien er sprake is van een partner die in staat kan worden geacht voor de kinderen te zorgen, komen kosten van kinderopvang niet voor vergoeding in aanmerking.

Voorzieningen ingezet op basis van voormalige Re-integratieverordeningen

Het DB stelt vast dat op ID-banen, Wiw-banen en Participatiebanen als bedoeld in artikel 21 van de inmiddels ingetrokken Re-integratieverordening Wet werk en bijstand (2005) van de gemeente Nijmegen

de (beleids)regels van toepassing blijven zoals deze golden op 31 december 2014 binnen de deelnemende gemeente.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van de MGR op 8 februari 2018,
De Secretaris,
drs. J. Hol
De Voorzitter,
drs. H.M.F. Bruls*