

## **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. Dit aanbod is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht en dat betekent dat hiertegen bezwaar en beroep kan worden ingediend.

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 tenzij de belanghebbende een tijdelijk contract heeft en dit contract op korte termijn afloopt.

- Wanneer de ontvangende gemeente de verplichtingen niet wil of kan overnemen wordt (het bestuigen 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 (betalings-)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. 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 beëindigd tenzij verhuizing geschiedt naar een land van de Europese Unie, van tijdelijke aard is en het college zonder extra kosten ondersteuning als bedoeld in artikel 7 van de wet kan blijven bieden.

### 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 Detacheringsbaan
- 3.10 Scholing
- 3.11 Diagnose
- 3.12 Premie participatieplaats
- 3.13 Overige vergoedingen
- 3.14 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 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 of verlengen. Het DB stelt de volgende (nadere) regels vast:

- a. De maximale subsidie wordt verstrekt indien de arbeidsovereenkomst aangegaan wordt voor één jaar. Indien de arbeidsovereenkomst voor een kortere periode wordt aangegaan, wordt de subsidie naar rato verstrekt, waarbij er geen subsidie wordt verstrekt indien de arbeidsovereenkomst in de proeftijd wordt beëindigd.
- b. Indien de arbeidsovereenkomst voor een kortere periode dan één jaar wordt aangegaan, kan de werkgever bij de verlenging van deze arbeidsovereenkomst in aanmerking komen voor het restant aan werkgeversbonus.
- c. 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, of indien er sprake is van bijzondere omstandigheden bij de werkgever. Bijzondere omstandigheden zijn onder andere: dat het gebruikelijk is in de branche om arbeidsovereenkomsten met een kortere duur aan te bieden en slechte economische omstandigheden veroorzaakt door overheidsmaatregelen. De arbeidsovereenkomst dient minimaal aangegaan te worden voor een periode van 26 weken,

- d. De werkgever verklaart zich in beginsel bereid de arbeidsovereenkomst - bij voldoende functioneren - na afloop van de gesubsidieerde periode voort te zetten.
- e. 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.
- f. Een aanstelling wordt aan een arbeidsovereenkomst gelijk gesteld.
- g. De subsidie kan ambtshalve of op aanvraag worden verstrekt.
- h. 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.
- i. 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, tenzij de subsidie ziet op de verlenging van het dienstverband.
- j. De regels van c tot en met i gelden ook voor de subsidieaanvraag bij de verlenging van het dienstverband.

### 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:
  - d. naam, adres, woonplaats en BSN van de werknemer;
  - e. een afschrift van de arbeidsovereenkomst waaruit de aard, de duur, de omvang van de overeenkomst en de hoogte van de beloning blijkt;
  - f. de reden waarom de werkgever van mening is dat de kandidaat-werknemer verminderd productief is;
  - g. het model dient tevens ondertekend te zijn door de werknemer.
- h. De arbeidsovereenkomst dient minimaal aangegaan te worden voor een periode van 26 weken.
- i. De werkgever verklaart zich in beginsel bereid de arbeidsovereenkomst met de werknemer - bij voldoende functioneren - na afloop van de gesubsidieerde periode voort te zetten.
- j. 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.
- k. 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.
- l. De looptijd van de subsidie is gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en kan maximaal 12 aaneengesloten maanden bedragen.
- m. 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.

- n. 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.
- o. 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) loonkostensubsidie 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.
- p. De subsidie wordt per half jaar bevoorschot.
- q. De subsidie wordt ambtshalve vastgesteld binnen drie maanden na het einde van de subsidieperiode.
- r. Een aanstelling wordt aan een arbeidsovereenkomst gelijk gesteld.
- s. 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.
- t. 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:

Het DB maakt de volgende uitzonderingen op de Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV:

- a. Er wordt geen vergoeding meer verstrekt indien de belanghebbende niet meer onder de doelgroep van de Participatiewet valt.
- b. De voorziening interne jobcoaching niet meer noodzakelijk wordt geacht.
- c. Jobcoaching geldt niet alleen voor personen met een structurele functionele beperking. Bij de beoordeling of jobcoaching noodzakelijk is, wordt betrokken of er sprake is van een structurele

functionele beperking maar ook andere factoren kunnen een rol spelen waaronder tijdelijke beperkingen in het functioneren.

### 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 maximaal één jaar verlengd, tenzij het Burgerlijk Wetboek of de cao van de werkgever zich hiertegen verzet.
- b. De werkgever is verplicht intensieve begeleiding zoals onder c en d beschreven te bieden. De intensieve begeleiding wordt onderverdeeld in dagelijkse begeleiding en trajectbegeleiding. De werkgever kan ervoor kiezen de trajectbegeleiding door de MGR te laten uitvoeren.
- c. Tot de dagelijkse begeleiding behoort dat de belanghebbende een vaste werkbegeleider krijgt. Deze werkbegeleider geeft de belanghebbende inhoudelijke aanwijzingen en werkinstructies, coacht en begeleidt de belanghebbende tijdens de uitvoering van het werk en monitort het gedrag op de werkplek en stuurt dit bij. De begeleiding is gericht op het bevorderen van zelfstandigheid, zelfvertrouwen en productiviteit. De werkbegeleider van de belanghebbende informeert de trajectbegeleider over terugval, incidenten of andere relevante ontwikkelingen.
- d. Trajectbegeleiding heeft als doel het ontwikkelen van de zelfredzaamheid en de loonwaarde van de belanghebbende. Onderdeel van de trajectbegeleiding is dat er een intakegesprek gevoerd wordt met de kandidaat, een Melba-meting (of vergelijkbare methode) wordt afgenomen aan het begin (nulsituatie) en aan het einde van de periode en op basis van de Melba-meting (of vergelijkbare methode) een persoonlijk ontwikkelplan gemaakt wordt met de belanghebbende. In dit ontwikkelplan staat beschreven: de startsituatie van de kandidaat, de doelstellingen, de competenties die ontwikkeld gaan worden en hoe dit gebeurt. De trajectbegeleider coacht de belanghebbende ook bij knelpunten of ontwikkelingen op andere leefgebieden als die doorwerken in het werk en stuurt het gedrag van de belanghebbende bij voor zover nodig. De trajectbegeleider informeert tevens het college over het persoonlijk ontwikkelplan, de Melba-meting(en) en de knelpunten en ontwikkelingen van de belanghebbende.
- e. Indien de werkgever de trajectbegeleiding door de MGR laat uitvoeren is de werkgever verplicht de aangewezen trajectbegeleider toegang te geven tot de werkplek en toestemming te geven contact op te nemen met het personeel van werkgever.
- f. De hoogte van de subsidie bedraagt zolang het dienstverband duurt en per gewerkte maand:

Soort begeleiding	Tarief
Dagelijkse begeleiding	€333,33 per maand inclusief BTW (€275,48 exclusief BTW)
Dagelijkse én trajectbegeleiding	€625,- per maand inclusief BTW (€516,53 exclusief btw)
Trajectbegeleiding	€291,67 per maand inclusief BTW (€241,05 exclusief BTW)

- g. De onder f genoemde bedragen worden geïndexeerd. Indexatie geschiedt overeenkomstig de in paragraaf 2.7 van de Bouwstenen en Tarieven ambulante Wmo en Jeugd (Blok B) 2021 beschreven werkwijze van het Regionaal Ondersteuningsbureau Rijk van Nijmegen (ROB). Dit document is door het ROB op haar website gepubliceerd.
- h. De subsidie wordt binnen drie maanden na afloop van de subsidieperiode vastgesteld of binnen drie maanden na tussentijdse beëindiging van het dienstverband.
- i. De werkgever is verplicht alle informatie die redelijkerwijs noodzakelijk is voor de subsidieverstrekking te verstrekken waaronder tussentijdse beëindiging van het dienstverband, verhuizing van de werknemer of langdurige ziekte.

### 3.9 Detacheringsbanen

Het DB stelt ten aanzien van de detacheringsbanen de volgende nadere regels vast:

- a. Er wordt een subsidieplafond ingesteld van 100 fte waarvan 50 fte voor personen met een indicatie beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de wet.
- b. Een detacheringsbaan wordt alleen aangeboden als er een bedrijf of organisatie beschikbaar is die de belanghebbende een werkplek biedt van in beginsel minimaal zes maanden, tenzij de belanghebbende een beroep kan doen op de terugkeergarantie als opgenomen in de cao Aan de slag.
- c. De detacheringsbaan wordt alleen aangeboden of verlengd indien de inlener zich bereid verklaart de werknemer bij goed functioneren in dienst te nemen.

### 3.10 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 13 lid 2 van de Re-integratieverordening genoemde duur van de scholing 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.

### 3.11 Diagnose

Ten aanzien van het onderzoek als bedoeld in artikel 14 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.

### 3.12 Premie participatieplaats

Ten aanzien van de premie als bedoeld in artikel 15 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.

### 3.13 Overige vergoedingen

De Re-integratieverordening geeft aan dat het college vergoedingen kan verstrekken voor kosten die naar het oordeel van het college noodzakelijk dienen te worden gemaakt in het kader van een door het college ingezet traject richting arbeidsinschakeling en die redelijkerwijs niet voor rekening van de belanghebbende kunnen komen.

Het DB stelt vast dat er in ieder geval geen vergoedingen worden verstrekt indien de belanghebbende:

1. Een beroep kan doen op een voorliggende voorziening van bijvoorbeeld het UWV, een van de MGR deelnemende gemeenten of zijn werkgever.
2. De belanghebbende betaald (gesubsidieerd) werk verricht en niet (meer) aangewezen is op een uitkering. De positie van de belanghebbende, is in dat geval namelijk niet anders dan die van een doorsnee werknemer.
3. De belanghebbende nuggen is. In dat geval is er immers een inkomen binnen het gezin waaruit eventuele kosten kunnen worden betaald.

Het DB maakt voor specifieke kostensoorten een uitzondering op 2 en 3. Per kostensoort wordt dit hieronder aangegeven.

Naast dat de kosten noodzakelijk moeten zijn voor de re-integratie van de belanghebbende en redelijkerwijs niet voor rekening van de belanghebbende kunnen komen, stelt het DB vast dat er voor vergoeding van de kosten tevens voldaan moet worden aan de per kostensoort gestelde voorwaarden:

- a. reiskosten,
- b. vervoerskosten bij structureel functionele beperkingen,
- 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

- Nuggers die in het kader van het door het college aangeboden re-integratietraject onbetaalde werkzaamheden verrichten of scholing volgen, komen eveneens in aanmerking voor een reiskostenvergoeding.
- 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 tijdelijk vanwege medische redenen niet kunnen fietsen (bij structureel functionele beperkingen geldt paragraaf 3.12. sub b), het vanwege een andere culturele achtergrond nog niet kunnen fietsen, werkzaamheden/activiteiten die op dusdanige tijdstippen dienen te worden verricht dat fietsen leidt 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 overgelegd.
- 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 voorgeschreven 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 taxivoer, het vergoeden van kosten van het halen van een rijbewijs.
- Indien de belanghebbende een vergoeding van de vervoerskosten krijgt van zijn werkgever, wordt deze vergoeding in mindering gebracht op de toe te kennen vergoeding.

#### **c. Tussenschoolse opvang**

- Tussenschoolse opvang is de op de basisschool geregelde tussenschoolse opvang. Deze opvang valt niet onder de opvang als bedoeld in de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen.
- 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**

- Nuggers en belanghebbenden uit de doelgroep die betaald werk verrichten komen ook voor vergoeding van leermiddelen of het in bruikleen krijgen van een computer in aanmerking.
- 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 hiervoor geen vergoeding wordt verstrekt. Indien de belanghebbende niet beschikt of redelijkerwijs kan beschikken over een laptop, kan de belanghebbende een laptop (inclusief toebehoren) in bruikleen krijgen. Daarvoor dient de belanghebbende een bruikleenovereenkomst te tekenen. Deze laptop is alleen bedoeld voor het kunnen volgen van de opleiding die door de MGR aangeboden is. De laptop (inclusief toebehoren) dient onmiddellijk daarna geretourneerd te worden. Indien hieraan niet wordt voldaan, is de belanghebbende de MGR op basis van de bruikleenovereenkomst een boete verschuldigd boete van € 10,- per dag vanwege het niet nakomen van de verplichtingen.

#### **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, 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**

- Het college vergoedt alleen kosten die gemaakt worden voor kinderopvang als bedoeld in de Wet Kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen en voor zover die kosten voor de arbeidsinschakeling noodzakelijk worden geacht.
- Indien de ouder een partner heeft die volgens de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen in staat kan worden geacht voor de kinderen te zorgen, wordt geen kinderopvangvergoeding verstrekt.
- De ouder dient een kinderopvangtoeslag aan te vragen bij de belastingdienst. Dit dient te gebeuren op basis van een reëel geschat inkomen.
- De kosten die volgens de Wet Kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen en het besluit Kinderopvangtoeslag voor rekening van de ouder komen, komen voor vergoeding in aanmerking. Echter, kosten die ouders maken omdat hun kinderopvangorganisatie een hoger tarief in rekening brengt dan het door de belastingdienst vastgestelde normbedrag worden niet vergoed. Hierop wordt een uitzondering gemaakt indien:
  - de ouder uitkeringsgerechtigde is in de zin van Participatiewet;
  - de ouder voor zover mogelijk een 52 wekencontract heeft afgesloten, en
  - er geen goedkopere kinderopvang beschikbaar is waarvan de ouder redelijkerwijs gebruik kan maken.
- De ouder en de partner dienen het aanvraagformulier volledig in te vullen, te ondertekenen en de gevraagde bewijsstukken mee te leveren. Zolang dit niet gebeurt, wordt de aanvraag niet in behandeling genomen.

### **3.14 Voorzieningen ingezet op basis van voormalige Re-integratieverordeningen**

Het DB stelt vast dat op ID-banen de (beleids)regels van toepassing blijven zoals deze golden op 31 december 2014 binnen de deelnemende gemeente waarbij voor de ID-banen van de gemeente Nijmegen tevens de Nijmeegse Kaderverordening Subsidieverstreking 2019 van toepassing is.

Met betrekking tot de subsidie voor de door het DB aangewezen uitvoeringsorganisatie van de participatiebanen stelt het DB de volgende regels vast:

- a. Er wordt jaarlijks door het college vanaf 1 januari van het betreffende kalenderjaar subsidie verleend ten behoeve van de loonkosten die de uitvoeringsorganisatie maakt voor de werknemers op een participatiebaan. Voor de berekening van het bedrag dat verleend wordt, wordt uitgegaan van het aantal participatiebaanwerknemers in dienst op 1 januari van het betreffende kalenderjaar en van een gemiddeld loonbedrag per participatiebaanwerknemer voor een heel jaar op basis van 32 uur, minus de kosten van overwerkuren en onregelmatigheidstoeslag. Bij de subsidievaststelling wordt gekeken naar de daadwerkelijk gemaakte loonkosten (inclusief werkgeverslasten) per participatiebaanwerknemer voor het betreffende kalenderjaar, minus de kosten van overwerkuren en onregelmatigheidstoeslag.
- b. Er wordt door het college jaarlijks een subsidie verleend voor uitvoeringskosten. Tot de uitvoeringskosten behoren alle kosten op de overhead van de organisatie ten behoeve van de participatiewerknemers. Het betreft salariskosten, management, administratie, facilitair en begeleidend personeel, overige personeelskosten, huisvestingskosten, kosten Organisatie en beheer, PR kosten, opleidingskosten, kosten Arbodienst ten behoeve van personeel niet zijnde participatiewerknemers. Aan subsidie voor de uitvoeringskosten wordt een vast bedrag verleend per participatiebaanwerk-

- nemer ter hoogte van € 4.984,00, ervan uitgaande dat de participatiebaanwerknemer het gehele kalenderjaar bij de uitvoeringsorganisatie in dienst is. Bij de subsidievaststelling wordt gecontroleerd of de participatiebaanwerknemer over de hele subsidieperiode bij de uitvoeringsorganisatie in dienst was. Indien dit niet het geval is, wordt de subsidie vastgesteld naar rato van het aantal maanden dat de participatiebaanwerknemer in dienst was.
- c. De subsidievaststelling geschiedt binnen drie maanden nadat de hiervoor benodigde documenten zijn aangeleverd.
- d. De uitvoeringsorganisatie heeft de volgende verplichtingen:
- De opdracht wordt uitgevoerd zoals beschreven in het Programma van Eisen 'Uitvoering van Participatiebanen in Nijmegen door Stichting Wijkwerk' (versie van 9 maart 2007, versie 2).
  - Er vindt geen instroom meer plaats en uitstroom vindt plaats op 'natuurlijke' wijze (zoals door pensionering, verhuizing, opzegging en overlijden) of door het vinden van regulier werk.
  - Het college wordt door de uitvoeringsorganisatie op de hoogte gebracht bij stagnering van of veranderingen in de uitvoering van de opdracht.
  - De uitvoeringsorganisatie verstrekt het college vóór 1 maart van het jaar na het subsidiejaar een inhoudelijke eindrapportage en vóór 1 juli van dat jaar een financiële eindrapportage bestaande uit een Controleverklaring Participatiebanen voor het betreffende subsidiejaar en de Jaarrekening voor het betreffende subsidiejaar. Voor de inhoudelijke eindrapportage wordt door het college een model opgesteld die door de uitvoeringsorganisatie gebruikt dient te worden.
  - De Jaarrekening geeft volgens de systematiek van de kostenverdeelstaat een zodanig inzicht dat de besteding van de beschikbaar gestelde subsidie zichtbaar is in de cijfers en niet vermengd wordt met andere activiteiten van de uitvoeringsorganisatie. In de jaarrekening wordt daartoe ook opgenomen: kosten en opbrengsten per activiteit, activering van investeringen op de balans en in de exploitatie, toekenning van overheadkosten aan alle activiteiten en een beschrijving van de risico's. Voor de resultaatbestemming geldt de volgende eis: Overschotten c.q. tekorten in enig jaar dienen toegevoegd dan wel onttrokken te worden aan een bestemde reserve Participatiebanen. Dat betekent dat de bestemde reserve Participatiebanen gevormd dient te zijn in de jaarrekening van het betreffende jaar.
  - De uitvoeringsorganisatie stelt het college zo spoedig mogelijk van omstandigheden op de hoogte waarvan redelijkerwijs te begrijpen is dat die van belang zijn voor de inzet van de individuele voorzieningen als wel voor de hoogte van de subsidie.
  - Op deze subsidie is de Nijmeegse Kaderverordening Subsidieverstrekking 2019 van toepassing.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 1 november 2021,*

*De Secretaris,*

*J. Hol*

*De Voorzitter,*

*drs. H.M.F. Bruls*