

Beleidsregel van het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam ISD Kompas houdende regels omtrent voorzieningen van de Participatiewet, loaw en loaz (Beleidsregels Participatie ISD Kompas 2021)

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (Pw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (loaw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (loaz), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. de wet: de Participatiewet, onderscheidenlijk de loaw en de loaz;
 - b. dagelijks bestuur; het dagelijks bestuur van van ISD Kompas;
 - c. de doelgroep: de doelgroep als bedoeld in artikel 7 Pw, artikel 34 loaw en artikel 34 loaz.

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

Paragraaf 1. Algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 2. Weigeren en beëindigen van voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur weigert een voorziening in het kader van deze beleidsregels in ieder geval, indien:
 - a. de aanvrager een niet-uitkeringsgerechtigde betreft, behalve indien de niet-uitkeringsgerechtigde een aanvraag indient conform artikel 3 lid 2 van deze beleidsregels;
 - b. de niet-uitkeringsgerechtigde die een aanvraag indient conform artikel 3 lid 2 van deze beleidsregels of de Anw-er, eerder een voorziening krachtens de Participatiewet dan wel de Wet werk en bijstand verwijtbaar heeft beëindigd;
 - c. de persoon niet langer tot de doelgroep van de Participatiewet, dan wel de Participatieverordening behoort.
2. Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen, indien:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen dienaangaande niet nakomt;
 - b. de persoon die deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep van de Participatieverordening;
 - c. de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
 - d. naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de persoon niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening.

Paragraaf 2. Voorzieningen

Artikel 3. Re-integratietraject

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen uit de doelgroep een re-integratietraject aanbieden. Een dergelijk traject kan bestaan uit activiteiten en uit één of meer voorzieningen als bedoeld in de volgende paragraaf, dan wel uit een combinatie hiervan. Tevoren dient in een plan te worden beschreven welke stappen naar het oordeel van het dagelijks bestuur dienen te worden gezet. Het plan komt in samenwerking met de belanghebbende tot stand, maar behoeft niet noodzakelijkerwijs diens instemming.
2. Aan niet-uitkeringsgerechtigden kan door het dagelijks bestuur –op aanvraag van de niet-uitkeringsgerechtigde - deelname aan door ISD-Kompas georganiseerde groepsbijeenkomsten worden aangeboden, zij het dat dit uitsluitend de groepsgerichte activiteiten betreft. Individuele coaching is van dit aanbod uitgesloten. In een plan wordt beschreven welk aanbod de niet-uitkeringsgerechtigde heeft geaccepteerd en wat de afspraken hieromtrent zijn.

Artikel 4. Werkervaringsplaats

1. Het dagelijks bestuur kan personen uit de doelgroep, een werkervaringsplaats aanbieden. De werkervaringsplaats bestaat uit het werken met behoud van uitkering, gedurende een bepaalde periode.

2. Het doel van de werkervaringsplaats kan bijvoorbeeld zijn het leren functioneren in een arbeidsrelatie, het opdoen van werkervaring, en is steeds gericht op reguliere uitstroom.
3. De werkervaringsplaats mag maximaal drie maanden worden ingezet, op individuele gronden bij dezelfde werkgever eenmalig te verlengen tot een totaal van maximaal zes maanden.
4. In bijzondere situaties is het toegestaan om nogmaals een werkervaringsplaats aan te bieden bij een andere werkgever, waarbij het bepaalde in het derde lid van overeenkomstige toepassing is.
5. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon alleen, indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en daardoor evenmin verdringing plaatsvindt.
6. In een plan wordt tenminste vastgelegd het doel van de werkervaringsplaats, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
7. In de schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de persoon, bedoeld in het eerste lid, worden zaken vastgelegd als het doel van de werkervaringsplaats, duur van de werkervaringsplaats, de werkzaamheden die uitgevoerd worden, de wijze van begeleiding en feit dat de werkgever ten behoeve van de persoon noodzakelijke verzekeringen afsluit.

Artikel 5 Werkstage

1. Het dagelijks bestuur kan personen die behoren tot de doelgroep een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het doel van de werkstage is het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. De werkstage duurt maximaal zes maanden, op individuele gronden bij dezelfde werkgever eenmalig te verlengen tot een totaal van maximaal 12 maanden.
4. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhouding niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. In een plan wordt tenminste vastgelegd het doel van de werkstage, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
6. In een stage-overeenkomst tussen werkgever en de persoon bedoeld in lid 1 wordt vastgelegd het doel van de werkstage, duur van de werkstage, de werkzaamheden die uitgevoerd worden, de wijze van begeleiding en feit dat de werkgever ten behoeve van de persoon noodzakelijke verzekeringen afsluit.

Artikel 6. Sociale activering

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen die behoren tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Onder sociale activering wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of vrijwilligerswerk ter voorbereiding op de start van een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van een sociaal isolement.

Artikel 7. Scholing

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan scholing worden aangeboden. Geen scholing of opleiding wordt aangeboden als dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat of niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning

1. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een persoon die behoort tot de doelgroep wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn, dan wel dat de loonwaarde stijgt.
2. Er worden twee vormen van persoonlijke ondersteuning onderscheiden:
 - a. Jobcoaching: bij deze vorm van ondersteuning gaat het primair om systematische ondersteuning waarbij het van belang is dat de persoon die behoort tot de doelgroep zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden niet kan verrichten.
 - b. Overige ondersteuning: Bij deze vorm van ondersteuning gaat het om kortdurende en in omvang beperkte ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling, waaronder werkplekaanpassing.
3. Voor de inzet van jobcoaching zoals genoemd in lid 2, onder a gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Jobcoaching kan alleen worden ingezet als de persoon behorende tot de doelgroep arbeid verricht op een werkervaringsplaats of in een dienstbetrekking
 - b. Er dient door de werkgever een plan ten aanzien van jobcoaching te worden opgesteld waarin het doel wordt gesteld waartoe de jobcoaching moet leiden.
 - c. Het aantal uren job coaching is maximaal 5% van de arbeidsduur per week. Hiervan kan worden afgeweken wanneer er een advies door een deskundige aan ten grondslag ligt.
 - d. Er wordt een maximum uurtarief gehanteerd welke gelijk is aan het normbedrag zoals gesteld in besluit beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen.

- e. Minimaal 1 keer per jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De inzet van een jobcoach is maximaal 2 jaar. In specifieke gevallen is het mogelijk jobcoaching na 2 jaar met 1 jaar te verlengen.
4. Voor de inzet van een werkplekaanpassing zoals genoemd in lid 2, onder b geldt dat de noodzakelijkheid dient te worden beoordeeld en vastgesteld door een arbeidsdeskundige.

Artikel 9. Het persoonsgebonden stimuleringsbudget (PSB)

1. In afwijking van artikel 1 lid 2 sub c van deze beleidsregels behoren tot de doelgroep van het persoonsgebonden stimuleringsbudget (PSB) alle belanghebbenden van 18 jaar of ouder die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, die een uitkering levensonderhoud ontvangen van ISD Kompas op grond van de wet en die een traject volgen bij ISD Kompas.
2. Het persoonsgebonden stimuleringsbudget is een premie die door het dagelijks bestuur kan worden toegekend aan personen bedoeld in het eerste lid. Het PSB bedraagt maximaal € 1.500.
3. Voorwaarde voor de toekenning is:
 - a. dat een persoon bedoeld in het eerste lid actief aan een traject van ISD Kompas meewerkt dat gericht is op het stimuleren en realiseren van kansvergroting op uitstroom naar regulier werk;
 - b. dat de meest adequate en goedkoopste voorziening wordt ingezet om het doel onder sub a te bereiken;
 - c. een positief advies van de Participatiecoach van ISD Kompas.
4. Voorwaarde voor een positief advies is dat de Participatiecoach overtuigd is van de getoonde inzet en gebleken motivatie van belanghebbende als deelnemer aan het traject.
5. Door de persoon bedoeld in het eerste lid wordt in overleg met zijn Participatiecoach een beknopt voorstel gemaakt over de interventies die bekostigd zullen worden door middel van inzet van het PSB en over de termijn waarbinnen de interventie plaats zal vinden.
6. Het voorstel, bedoeld in het vorige lid, bestaat uit alle denkbare interventies die de kans op uitstroom of de kans op werk vergroten.
7. Indien één of meer geaccordeerde interventies om welke reden dan ook niet zijn ingezet binnen de afgesproken termijn en het geaccordeerde PSB dus niet volledig is besteed, kan er door de persoon bedoeld in het eerste lid geen aanspraak, in welke zin dan ook, worden gemaakt op deze niet bestede middelen.

Artikel 10. Verwervingskosten

1. Het dagelijks bestuur kan in het kader van de arbeidsinschakeling kosten vergoeden die verband houden met:
 - a. deelname aan een door het dagelijks bestuur aangeboden voorziening in het kader van de Participatieverordening; of
 - b. deelname aan een inburgeringstraject.

Voor zowel a als b geldt dat deze kosten het buiten bereik van de andere voorzieningen dienen te liggen. Daarnaast dient sprake te zijn van kosten die naar het oordeel van het dagelijks bestuur in redelijkheid niet voor rekening van betrokkene behoeven te komen

2. In afwijking van artikel 1 lid 2 sub c van deze beleidsregels behoren tot de rechthebbenden voor verwervingskosten als genoemd in artikel 10:
 - a. werkzoekenden met een uitkering op grond van de Participatiewet van ISD Kompas, de loaz of de loaz die deelnemen aan re-integratieactiviteiten van Kompas.
 - b. Inburgeringsplichtigen: werkzoekenden met een uitkering op grond van de Participatiewet van ISD Kompas, die een inburgeringscursus volgen bij een erkende onderwijsinstelling.
3. Onder verwervingskosten kan onder andere worden verstaan: noodzakelijk schoeisel en/of kleding voor een re-integratieactiviteit, reiskosten in verband met re-integratieactiviteiten of inburgering.
4. Er bestaat geen recht op reiskostenvergoeding t.b.v. re-integratie en inburgering:
 - a. Indien de rechthebbende geen uitkering (meer) ontvangt van ISD Kompas;
 - b. Indien een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht toereikend en passend te zijn voor de rechthebbende;
 - c. Indien er slechts incidenteel (minder dan 1 keer per maand) sprake is van reiskosten ten behoeve van re-integratie of inburgering;
 - d. Indien de inburgeringsplichtige verwijtbaar niet binnen 3 jaar zijn inburgeringsdiploma behaald.

Artikel 11. Reiskostenvergoeding

1. Het dagelijks bestuur kan op aanvraag een vergoeding van reiskosten verstrekken aan een rechthebbende als bedoeld in artikel 10 lid 2 van deze beleidsregels indien de reisafstand tussen

- de kern van zijn woonplaats en de onderwijsinstelling/re-integratie-activiteit 5 km of meer enkele reis bedraagt en conform artikel 10 lid 1 van deze beleidsregels de kosten buiten bereik van andere voorzieningen liggen.
2. Bij een reisafstand van minder dan 5 km enkele reis wordt de persoon geacht deze afstand per fiets af te kunnen leggen en wordt geen reiskostenvergoeding verstrekt.
 3. Wanneer een persoon voldoende onderbouwd kan aantonen om (medische) redenen niet in staat te zijn om te fietsen, kan afgeweken worden van het tweede lid.
 4. Bij een reisafstand tussen de kern van de woonplaats en de bestemming in het kader van de re-integratie of inburgering die 5 km of meer enkele reis of in gevallen omschreven in het derde lid, wordt een reiskostenvergoeding verstrekt van € 0,19 per kilometer (het fiscaal vrijgelaten bedrag) dan wel de kosten van Openbaar Vervoer, waarbij de goedkoopste passende Openbaar Vervoer voorziening geldt.
 5. Reiskostenvergoeding wordt maandelijks achteraf uitbetaald nadat de rechthebbende de presentielijst van de betreffende maand heeft overgelegd aan Kompas.

Artikel 12. Overgangsrecht uitstroompremie

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen die eerder een uitkering op grond van de wet hebben ontvangen en die in 2017 zijn uitgestroomd door het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid dan wel het zich vestigen als zelfstandig ondernemer, een uitstroompremie toekennen.
2. Deze premie bedraagt €1.500,- en wordt verstrekt indien de persoon in het eerste lid:
 - a. Voorafgaande aan de uitstroom minimaal drie maanden een uitkering als bedoeld in lid 1 heeft ontvangen; en
 - b. ten minste 12 aaneengesloten maanden volledig uitkeringsonafhankelijk is als gevolg van de uitstroom als bedoeld in lid 1; en
 - c. gedurende 12 maanden aangesloten algemeen geaccepteerde arbeid verricht dan wel gevestigd is als zelfstandig ondernemer.
3. De aanvraag om de premie toe te kennen dient door het dagelijks bestuur te zijn ontvangen uiterlijk vóór 1 maart, volgend op het jaar waarin het recht op de premie is ontstaan.
4. Bij werkaanvaarding dan wel het zich vestigen als zelfstandig ondernemer vanaf 1 januari 2018 bestaat er met het intrekken van de uitstroompremie per die datum geen recht meer op de premie.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Artikel 13. Budgetplafond

Het dagelijks bestuur kan jaarlijks een budgetplafond vaststellen voor de financiering van de aanspraak op de in deze beleidsregels genoemde voorzieningen. Een dergelijk plafond dient uiterlijk in de eerste maand van het desbetreffende kalenderjaar te worden vastgesteld en gepubliceerd.

Artikel 14. Hardheidsclausule

Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 15. Inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels treden in werking op 1 juli 2021;
2. Met ingang van 1 juli 2021 komen de Beleidsregels Participatie ISD Kompas 2018 te vervallen.

Artikel 16. Citeertitel

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: Beleidsregels Participatie ISD Kompas 2021.

Aldus besloten tijdens de vergadering van het Dagelijks Bestuur van ISD Kompas, gehouden d.d. 10-06-2021

De voorzitter,

De secretaris,

Artikelsgewijze Toelichting

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In dit artikel wordt bij de begripsomschrijvingen aansluiting gezocht bij de Pw, de loaw en de loaz, alsmede bij de algemene bestuursrechtelijke wetten Awb en Gemeentewet.

Artikel 2. Weigeren en beëindigen van voorzieningen

In het eerste lid van dit artikel wordt een aantal situaties geschetst, waarin het dagelijks bestuur weigert om een voorziening aan te bieden. In het tweede lid gaat het om situaties, waarin het dagelijks bestuur voorzieningen kan beëindigen.

Artikel 3. Re-integratietraject

In artikel 2 wordt aangegeven dat elke voorziening deel dient uit te maken van een plan dat is gericht op verbetering van de arbeidsmarktpositie van de belanghebbende. Een dergelijk plan kan worden aangeduid met de term 're-integratietraject'. Elementair aan deze bepaling is dat een individuele voorziening een logische stap moet zijn in een gezamenlijke poging van de belanghebbende en het dagelijks bestuur om de belanghebbende dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Uiteindelijk is het overigens wel het dagelijks bestuur aan wie de beslissingsbevoegdheid toekomt. Een voorziening wordt immers aangeboden in de vorm van een (appellabel) besluit.

In het tweede lid van dit artikel is aangegeven dat aan een niet-uitkeringsgerechtigde –op aanvraag van de niet-uitkeringsgerechtigde- deelname aan groepsgerichte activiteiten kan worden aangeboden. Zoals beschreven betreft dit uitsluitend de groepsgerichte activiteiten, geen individuele coaching en derhalve ook geen individuele coaching/individuele bemiddeling die zou kunnen voortvloeien uit de groepsgerichte activiteiten.

Artikel 4. Werkervaringsplaats

In beginsel is het de bedoeling dat een werkervaringsplaats bij één werkgever gedurende maximaal drie maanden wordt ingezet, zo nodig te verlengen met nog eens drie maanden. In uitzonderlijke situaties mag bij een andere werkgever nog eens drie maanden worden ingezet. Er dient voor elke verlenging individueel bekeken te worden hoe noodzakelijk deze wordt geacht. Uitgangspunt dient hierbij te zijn de inschatting van de voortgang inzake de tevoren gestipuleerde doelen ten aanzien van de belanghebbende (en niet de belangen van de werkgever).

Artikel 5. Werkstage

Net als bij de werkervaringsplaats, gaat het bij de werkstage erom te pogen de belanghebbende via daadwerkelijke werkzaamheden dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Ook ingeval van de werkstage dient er oog te zijn voor het verbod op verstoring van de concurrentieverhoudingen. De werkstage is echter bedoeld voor die belanghebbenden die in een zodanige fase van hun traject zitten dat sociale activering niet meer het passende instrument in hun traject is, maar die nog niet toe zijn aan een werkervaringsplaats. De afstand tot de arbeidsmarkt van de belanghebbende die naar een werkstage wordt begeleid is aldus groter dan de afstand tot de arbeidsmarkt van de belanghebbende die naar de werkervaringsplaats wordt begeleid.

Bij de werkstage is het belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de werkstage aangeboden wordt. Dit vanwege het gevaar dat de werkstage beschouwd kan worden als een reguliere arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst, t.w.: het persoonlijk verrichten van de arbeid, loon en de gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal zaken zoals de bedoeling van partijen en hetgeen al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Zoals aangegeven dient een werkstage gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Hieraan wordt geen termijn gekoppeld. Het doel kan dus ook arbeidsinschakeling op langere termijn zijn.

Het doel van een werkstage is het leren functioneren in een arbeidsrelatie. In een werkstage kan een belanghebbende wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Artikel 6. Sociale activering

Het is van belang hier te vermelden dat per 1 januari 2015 de tegenprestatie in de wet is opgenomen. Beide zaken kunnen in de praktijk erg dicht bij elkaar liggen. In theorie gaat het echter om andere zaken. Sociale activering dient een eerste stap in de benadering van de arbeidsmarkt te zijn voor personen die daarvan zeer ver afstaan. Dat geldt niet voor de tegenprestatie.

De tegenprestatie is nadrukkelijk een verplichting die op de belanghebbende rust vanwege het enkele feit dat hij een uitkering ontvangt.

Sociale activering dient in beginsel beperkt te worden tot een periode van maximaal één jaar, eventueel te verlengen met nog eens maximaal één jaar.

Artikel 7. Scholing

Dit artikel dient te worden gezien als een optie in situaties, waarin het dagelijks bestuur van mening is dat scholing een goede optie voor een belanghebbende zou kunnen zijn, terwijl Wsf-gefinancierde opleidingen niet openstaan. Het instrument zal vermoedelijk echter maar weinig worden ingezet.

Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning

Er worden twee vormen van persoonlijke ondersteuning onderscheiden:

1. De voorziening jobcoach. Een jobcoach ondersteunt op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken. Het moet dan gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Overige ondersteuning. Voorbeelden hiervan zijn:
 - Intermediaire voorzieningen: voor medewerkers met arbeidsvermogen die moeite hebben met zien, horen of bewegen, bijv. doventolk of voorleeshulp.
 - Meeneembare voorzieningen: aanpassingen of hulpmiddelen die ook op een andere werkplek gebruikt kunnen worden (en niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf), bijvoorbeeld orthopedische schoenen en brailleleesregels.

Bij een werkplekaanpassing moet er sprake zijn van een noodzakelijke aanpassing/hulpmiddel. De noodzakelijkheid wordt beoordeeld en vastgesteld door een arbeidsdeskundige. Er dient aangetoond te zijn dat de werknemer zonder de aanpassing/hulpmiddel niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. De aanvraag voor werkplekaanpassing kan zowel door de werkgever als de werknemers worden ingediend. Verder moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer. Daar waar mogelijk wordt in principe gekozen voor een verhuisbare aanpassing.

Artikel 8, lid 3 biedt een overzicht van de voorwaarden voor de inzet van jobcoach. Onder b is het aan de werkgever zelf om te bepalen of hij de uitwerking van het plan laat uitbesteden aan bijvoorbeeld de jobcoach. Onder c geldt een maximum aantal uren inzet jobcoach van 5% van de arbeidsduur per week. Dit maximum is vastgesteld om te voorkomen dat de werkgever in samenspraak met de jobcoach hoge bedragen kan vragen zonder objectieve beoordeling. Wanneer er een beoordeling t.a.v. de inzet van een jobcoach door een deskundige is gedaan, kan afgeweken worden van de 5%. Hierbij valt te denken aan een onderzoek en advies uitgevoerd door een arbeidsdeskundige van het UWV of een persoon/gremium door de gemeente aangesteld.

Artikel 9. Het persoonsgebonden stimuleringsbudget (PSB)

Het PSB is een premie die kan worden aangevraagd door belanghebbenden, die een traject volgen van ISD Kompas dat gericht is op het vergroten van de kans op uitstroom naar regulier werk. Voorwaarde is dat de belanghebbende actief meewerkt aan een traject van ISD Kompas.

Het PSB bedraagt maximaal € 1500. Met inzet van het PSB kunnen één of meerdere interventies, al of niet gelijktijdig, worden ingezet/gefinancierd. Bij een onderbreking van de uitkering minder dan 6 aaneengesloten maanden, is er geen nieuw recht op het PSB. Wel kan in dit geval, mits van toepassing, gebruik gemaakt worden van het niet gespendeerde gedeelte van het bedrag van € 1500 vanuit de eerdere uitkeringsperiode. Als een belanghebbende instroomt in de uitkering na 6 maanden, bestaat er weer opnieuw recht op PSB.

Het uitgangspunt is dat het PSB wordt ingezet voor incidentele kosten, gericht op kansvergroting naar regulier werk. Voorbeelden zijn kosten VOG, een (scooter)rijbewijs, een fiets voor woon-werkverkeer, een kostuum voor sollicitatiegesprekken, maar kunnen ook minder gangbare kosten zijn.

De intentie van het PSB is om deelnemers aan een traject van ISD Kompas, die goed gemotiveerd zijn en er echt voor willen gaan, een extra duw in de rug te geven om stappen naar reguliere uitstroom te kunnen maken. Het is aan de consultant om te beoordelen en te motiveren of de inzet van PSB leidt tot kansvergroting op uitstroom naar regulier werk.

Betaling van de geaccordeerde interventies vindt te allen tijde plaats aan de leverancier van de door belanghebbende voorgestelde en door de Participatiecoach geaccordeerde interventie.

Artikel 10. Verwervingskosten

Indien een belanghebbende kosten dient te maken voor de deelname aan een voorziening, dan wel voor de deelname aan werk, welke kosten aan de belanghebbende niet anderszins worden vergoed, dan kan hiervoor langs deze weg een oplossing worden gevonden. Het is immers niet de bedoeling dat iemand met een uitkering die zich actief opstelt om onafhankelijk van die uitkering te worden materieel achterblijft bij iemand die een uitkering geniet die dergelijke activiteiten niet verricht. Het uitgangspunt is dat verwervingskosten periodieke kosten zijn zoals reiskosten, gericht op succesvol deelname aan een voorziening zoals genoemd in de Participatieverordening. Dit kan dus ook in het kader van sociale activering.

Artikel 11. Reiskostenvergoeding

Door deelnemers van trajecten van Kompas en door inburgeringsplichtigen die reizen i.v.m. hun inburgeringscursus, kan een aanvraag voor reiskostenvergoeding worden gedaan bij ISD Kompas.

Reiskosten worden vergoed indien de reisafstand tussen de kern van zijn woonplaats en de onderwijsinstelling/re-integratie-activiteit 10 km of meer enkele reis bedraagt. Met betrekking tot de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij de vergoeding die de belastingdienst hanteert van € 0,19 per kilometer.

Er is gekozen voor de afstand van 10 km omdat hiermee aangesloten wordt bij de afstand die de meeste gemeenten hanteren.

Artikel 12. Overgangsrecht uitstroompriem

Met het intrekken van de Beleidsregel Premiebeleid ISD Kompas 2015 per 1 januari 2018 vervalt het recht op uitstroompriem voor die personen die vanaf 1 januari 2018 werk aanvaarden dan wel zich vestigen als zelfstandig ondernemer.

Artikel 13. Budgetplafond

Om sturing op de kosten te houden kan het zinvol zijn om een budgetplafond te hanteren. Verplicht is dit niet. Wel dient een dergelijk plafond vroegtijdig openbaargemaakt te worden. Hier is gekozen voor vaststelling en publicatie uiterlijk in de eerste maand van het jaar, waarop het plafond betrekking heeft.

Artikel 14. Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 15. Inwerkingtreding

Deze bepaling behoeft geen toelichting.

Artikel 16. Citeertitel

Deze bepaling behoeft geen toelichting.