

Beleidsregels Re integratie van Gemeenschappelijke Regeling de Bevelanden

1. Algemene bepalingen 1.1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in dit besluit worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, IOAW en IOAZ, de Re integratieverordening en de Algemene wet bestuursrecht.
2. In dit besluit wordt verstaan onder:
 1. Het Dagelijks Bestuur: het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking De Bevelanden.
 2. De uitkering: de uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ;
 3. De uitkeringsgerechtigde: de persoon met een uitkering op grond van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ.
 4. De Nugger: de niet-uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6, eerste lid van de Participatiewet;
 5. De Anw'er: de persoon met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
 6. De Re-integratieverordening: de Verordening Re-integratie en Tegenprestatie Participatiewet van de Bevelandse gemeenten;
 7. Het uitvoeringsplan: het jaarlijkse uitvoeringsplan waarin wordt bepaald welke doelstellingen en prioriteiten er zijn en op welke wijze de middelen worden ingezet.
 8. Plan van aanpak: het plan van aanpak waarin de ondersteuning wordt uitgewerkt en de verplichtingen over arbeidsinschakeling, evenals de gevolgen van het niet nakomen van die verplichtingen, worden vastgelegd.

2. Prioritering en indeling in doelgroepen 2.2 Prioritering

De in deze beleidsregels genoemde voorzieningen worden ingezet volgens de uitgangspunten die zijn opgenomen in het jaarlijkse uitvoeringsplan.

2.3 Intake/poortwachterfase

Tijdens de intake-/poortwachterfase wordt door de consultant direct beoordeeld of een cliënt in aanmerking komt voor betaald werk, een voorliggende voorziening of een uitkering.

Waar mogelijk zal geprobeerd worden de cliënt met een baan naar huis te laten gaan. Op het moment dat blijkt dat er niet direct betaald werk of een andere uitkering is voor betrokkene, wordt er een diagnosetraject in de vorm van de voorziening 'test en training' ingezet waarin betrokkene wordt beoordeeld op de verdere arbeidsmarktkansen en waarin wordt bepaald welk traject aan de orde is.

2.4 Diagnosestelling en indeling in doelgroepen

1. De diagnose dient om een beeld te krijgen van de cliënt op onderwerpen als opleiding, werkervaring, motivatie en leefomstandigheden. Deze informatie dient als belangrijke bouwsteen voor de indeling in een van de in het volgende lid genoemde doelgroepen en het uiteindelijke plan van aanpak. De diagnose kan zowel door de gemeente zelf worden gesteld als (deels) worden ingekocht, bijvoorbeeld medische adviezen.

1. Het Dagelijks Bestuur maakt voor de aanbidding van ondersteuning en voorzieningen een onderscheid tussen cliënten met - en cliënten zonder arbeidsperspectief.

Hiertoe worden alle cliënten op basis van de diagnose ingedeeld in de tredes van de participatieladder:

1. trede 1: zorgtraject;
2. trede 2: meer dan 12 maanden nodig om aan het werk te komen, inzet van maatschappelijke participatie;
3. trede 3: inzet van re-integratietraject; doel is binnen 12 maanden plaatsing op werk;
1. trede 4: plaatsbaar op werk binnen 6 maanden; bemiddeling door werkgeversservicepunt (WSP);
2. trede 5: aan het werk met ondersteuning van de gemeente (bijvoorbeeld loonkostensubsidie en/of jobcoach)
3. trede 6: aan het werk zonder ondersteuning van de gemeente.
4. Trede 6 heeft geen ondersteuning nodig. Trede 3, 4 en 5 zijn samen de in de Re integratieverordening genoemde cliënten 'met een korte afstand tot de arbeidsmarkt'. Trede 1 en 2 zijn samen de in de Re-integratieverordening genoemde cliënten 'met een grote afstand tot de arbeidsmarkt'.

2.5 Plan van aanpak

1. Voor personen aan wie de verplichtingen van artikel 9 Participatiewet, artikel 37 IOAW of artikel 37 IOAZ zijn opgelegd, wordt een plan van aanpak opgesteld, waarin de ondersteuning wordt uitgewerkt en de verplichtingen over arbeidsinschakeling, evenals de gevolgen van het niet nakomen van die verplichtingen, worden vastgelegd. Uit het plan vloeit tevens voort welke voorzieningen het Dagelijks Bestuur ter beschikking zal stellen om uitvoering van het plan mogelijk te maken.
2. Het plan kan in de vorm van een beschikking worden opgelegd en kan in de vorm van een overeenkomst met de cliënt worden afgesproken.. Het niet meewerken aan- of niet nakomen van de afspraken in het plan van aanpak kan leiden tot het verlagen van de uitkering conform de bepalingen van de Handhavings- en afstemmingsverordening, dan wel terugvordering van door de gemeente gemaakte kosten conform artikel 8.1 van deze beleidsregels.
3. Bepalingen over voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling
 1. **3.1 Werkervaringsplaats** (*Artikel 4 Re-integratieverordening*)
 2. In een werkervaringsplaats doet een cliënt werkervaring op met behoud van uitkering.
 3. De doelgroep voor werkervaringsplaatsen zijn personen die behoren tot de trede 3 of 4 van de participatieladder.
 4. Er kan alleen een werkervaringsplaats worden aangeboden indien de werkgever of in voorkomende gevallen het Dagelijks Bestuur ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering- en ongevallenverzekering heeft afgesloten.
1. **3.2 Proefplaatsing** (*Artikel 13 Re-integratieverordening*)
 1. Het Dagelijks Bestuur biedt alleen een proefplaatsing bij een uitzendbureau of detacheerder aan als de detacheerder of het uitzendbureau kan aantonen dat de inlener ervan op de hoogte is dat de werknemer met behoud van uitkering werkt.
 2. Een persoon uit de doelgroep mag meerdere keren op basis van een proefplaatsing werken via hetzelfde uitzend- of detacheringbureau mits de inlener niet dezelfde is.
1. **3.3 Sociale activering** (*Artikel 5 Re-integratieverordening*)
 1. Sociale activering heeft, in tegenstelling tot een tegenprestatie naar vermogen als doel om de cliënt voor te bereiden op een re-integratietraject of sociaal isolement te voorkomen.
 2. De doelgroep voor sociale activering zijn vooral personen die behoren tot de trede 2 van de participatieladder.
1. **3.4 Detacheringsbanen** (*Artikel 6 Re-integratieverordening*)
 2. Een detacheringsbaan wordt ingezet om betaald werk bij een reguliere werkgever. mogelijk te maken wanneer de organisatie waar de betrokkene gaat werken, niet bereid is de betrokkene een dienstverband aan te bieden.
 3. Het kan gaan om een individuele detachering waarbij één persoon bij een werkgever gaat werken of een groepsdetachering waarbij meerdere cliënten in één team bij een werkgever gaan werken.
 4. Het uiteindelijke doel is uitstroom naar regulier werk. Per persoon kunnen doelen individueel worden bepaald in overleg met de organisatie waar de cliënt is gedetacheerd.
 5. Voor een detachering gelden de volgende uitgangspunten:
 1. Er moet een werkplek zijn op het moment dat de detachering ingaat, dus geen zogenaamde "lege" detacheringen waarin cliënten inactief zijn.
 2. De werkgever betaalt een inleenvergoeding. Uitgangspunt bij het vaststellen van de hoogte van de inleenvergoeding is de productiviteit van de werknemer.
 3. De totale kosten voor de gemeente zijn minder dan de toepasselijke bijstandsnorm.
 6. Zodra een werkplek is gevonden, kan de gemeente een detachering inkopen. Een detacheringsbaan wordt in eerste instantie aangeboden voor de duur van maximaal één jaar en kan worden verlengd indien de maandelijkse kosten hiervan minder zijn dan de toepasselijke bijstandsnorm.
1. **3.5 Werkgeverssubsidie gericht op arbeidsinschakeling** (*Artikel 12 Re integratieverordening*)
 1. **3.5.1 Hoogte werkgeverssubsidies**
 2. De duur en de hoogte van de subsidie zijn afhankelijk van de potentiële productiviteit van de kandidaat en de afstand tot de arbeidsmarkt.
 1. De hoogte van de subsidie bedraagt minimaal 10% en maximaal 75% van de op de belanghebbende van toepassing zijnde bruto bijstandsnorm.
 2. De duur van de subsidie is maximaal 6 maanden. Hoe kleiner de afstand tot de arbeidsmarkt, hoe korter en beperkter de subsidie.

3. In bijzondere gevallen is afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogelijk. Een voorbeeld van een dergelijke situatie is een bijzondere afspraak met een werkgever of sector waarbij er sprake is van een vorm van baangarantie na afloop van de subsidiëring.
4. De subsidie is gebaseerd op dienstverbanden van 32 uren per week aangezien 32 uur per week dienstverband in de regel voldoende is om in het eigen levensonderhoud te voorzien. Het subsidiebedrag wordt naar rato verlaagd bij een dienstverband van minder dan 32 uren per week.
5. Indien een dienstverband van >32 uur noodzakelijk is om een werknemer uitkeringsvrij te maken, dan kan de subsidie naar rato worden verhoogd.

3.5.2 Subsidievoorwaarden

1. De hoogte van de werkgeverssubsidie wordt afgestemd op andere financiële tegemoetkomingen die de werkgever op grond van andere regelingen ontvangt in verband met de indiensttreding van de werknemer;
2. De subsidie wordt alleen verstrekt als de werkgever een overeenkomst heeft gesloten met een werknemer van wie vooraf door of namens het Dagelijks Bestuur is vastgesteld dat deze tot de beoogde doelgroep behoort.
3. De subsidie wordt slechts verstrekt als het gaat om een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer voor een dusdanig aantal uren wordt aangesteld, dat zijn netto salaris meer bedraagt dan het voor hem geldend bijstandsniveau.
4. Van lid 3 kan worden afgeweken in het geval het maximaal aantal uren dat betrokkene kan werken, is bereikt en de hoogte van de werkgeverssubsidie opweegt tegen de besparing op de uitkering die met de werkgeverssubsidie wordt bereikt.

3.5.3 Betaling van de subsidie

1. De werkgeverssubsidie wordt achteraf betaald na ontvangst van de loonstroken over

de tussen de gemeente en de werkgever afgesproken periode, bijvoorbeeld per maand of per kwartaal.

1. Geen subsidie wordt verstrekt voor kosten waarvoor, al dan niet door de gemeente, al een andere subsidie wordt verstrekt.

1. **3.6 Jobcoaching** (Artikel 11 Re-integratieverordening)

2. De doelgroep van de voorziening jobcoach zijn personen die behoren tot de doelgroep, met een arbeidsbeperking. De ondersteuning die een jobcoach biedt, dient een compensatie te zijn voor de beperkingen van de werknemer.
3. Het doel van de voorziening jobcoach is om de werknemer zelfstandig zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren dan wel om de werkgever de begeleiding van de werknemer op zich te kunnen laten nemen.
4. Voorafgaand aan de inzet van een jobcoach dient een coachingsplan opgesteld te worden waarin de coachingsdoelen zijn opgenomen en onder meer het aantal uren per week dat de werknemer begeleiding krijgt van de jobcoach.
5. Nadat de gemeente het coachingsplan heeft geaccordeerd, kan de jobcoaching starten
6. De jobcoach wordt in principe ingezet voor een duur van maximaal een half jaar, waarna op basis van een geactualiseerd coachingsplan, tot verlenging van een half jaar kan worden besloten. Er is geen maximum aan het aantal keren dat de inzet van de jobcoach verlengd kan worden.
7. Er wordt alleen een jobcoach ingezet bij een dienstbetrekking van minimaal 12 uur.
8. Er wordt gewerkt met regimes van jobcoaching van 1, 2 en 3 uur per week afhankelijk van de benodigde begeleiding.
9. Er wordt gewerkt met een maximumuurtarief voor jobcoaching van € 55,- per uur; dit maximumuurtarief kan worden aangepast door middel van een besluit van het managementteam van de afdeling WIZ van de GR de Bevelanden.

1. **3.7 Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling** (Artikel 14 Re-integratieverordening)

Aan een cliënt die behoort tot trede 3 of hoger kan een re-integratietraject worden aangeboden. De gemeente kan het traject zelf uitvoeren of uitbesteden aan een re-integratiebedrijf. Het re-integratiebedrijf stelt een plan van aanpak en een kostenopgave op en stuurt dit voor akkoord naar de gemeente. De gemeente betaalt het re-integratiebedrijf voor zijn inspanningen en bewaakt de voortgang van het traject. Gestreefd wordt naar het afsluiten van maatwerkcontracten; pas wanneer er sprake is van geslaagde uitstroom worden de volledige trajectkosten vergoed.

1. **3.8 Scholing** (Artikel 7 Re-integratieverordening)

2. Het Dagelijks Bestuur kan scholing aanbieden aan personen in een re-integratietraject, indien het zonder deze scholing niet mogelijk is, instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren. Het Dagelijks Bestuur beoordeelt of deze scholing bijdraagt tot

arbeidsinschakeling of verbetering van de uitgangspositie en verbindt hieraan een nader te bepalen termijn.

1. De te starten scholing moet aansluiten bij de mogelijkheden van de betrokkene en de behoeften op de arbeidsmarkt.
2. Indien het scholingsverzoek wordt ingediend door een extern re-integratiebedrijf, moet dit gemotiveerd adviseren welke scholing zij noodzakelijk achten, van welke aard, op welk niveau en voor welke duur. Hierbij worden door het re-integratiebedrijf de kosten van de scholing expliciet inzichtelijk gemaakt (via offerte(s)).
3. Ten aanzien van de belanghebbende die jonger is dan 27 jaar én een noodzakelijke geachte scholing volgt, kunnen er gevolgen zijn voor de uitkering op grond van artikel 13 Participatiewet, lid 2, onderdeel c (voorliggende voorzieningen zoals studiefinanciering en WTOS).
4. Als scholing voor een persoon als verplichting is opgenomen in een plan van aanpak, worden de kosten daarvan door het Dagelijks Bestuur vergoed voor zover er voor de kosten van de scholing geen (toereikende) voorliggende voorziening beschikbaar is. Het gaat hierbij om directe scholingskosten (kosten scholing zelf, verhoogd met de aanschafkosten van benodigde boeken en ander lesmateriaal). De kosten van de scholing zelf worden rechtstreeks betaalbaar gesteld aan de scholingsinstelling. Ook de reiskosten worden vergoed, hierbij geldt het bepaalde in artikel 3.9.1 van deze beleidsregels.

1. **3.9 Vergoedingen in het kader van arbeidsinschakeling** (Artikel 16 Re-integratieverordening)

3.9.1 Reiskosten

Aan cliënten die in verband met het volgen van een re-integratietraject reiskosten moeten maken, wordt een vergoeding verstrekt op basis van openbaar vervoer. Het gaat daarbij om een enkele reisafstand van minimaal 10 kilometer.

Een vergoeding van reiskosten met een enkele reisafstand van minder dan 10 kilometer is in bijzondere gevallen mogelijk; het gaat dan met name om de situaties waarin cliënt niet in staat is om met de fiets op de plaats van bestemming te komen.

Indien is vastgesteld dat het gebruik van het openbaar vervoer niet mogelijk is, kan een vergoeding plaatsvinden op basis van vervoer per eigen auto. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de onbelaste vergoeding vastgesteld door de Belastingdienst, thans zijnde € 0,19 per kilometer.

3.9.2. Verstrekken vervoermiddel

In het kader van het volgen van een re-integratietraject kan aan cliënten een vervoermiddel worden verstrekt. Daarbij zal worden gekeken naar een zo voordelig mogelijke oplossing.

In de regel zal voor de aanschaf van het vervoermiddel een renteloze lening worden verstrekt die omgezet wordt in een 'verstrekking om niet' als de cliënt het re-integratietraject met goed gevolg heeft doorlopen.

3.9.3 Kosten van kinderopvang bij uitstroom naar betaald werk

Personen die vanuit een gemeentelijke uitkering zijn uitgestroomd naar een betaalde baan en kosten voor kinderopvang moeten maken om die betaalde baan te behouden, kunnen gedurende maximaal 6 maanden (periode van nazorg) aanspraak maken op vergoeding van kosten van kinderopvang uit het Participatiebudget.

Deze vergoeding bedraagt niet meer dan het verschil tussen de werkelijke noodzakelijke kosten van kinderopvang en de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst.

3.9.4 Niet gangbare vormen van kinderopvang

Indien door individuele omstandigheden gangbare vormen van kinderopvang niet passend zijn kan een voorziening worden getroffen uit het Participatiebudget. Bijvoorbeeld als sprake is van nachtdiensten of tussenschoolse opvang.

4. Tegenprestatie naar vermogen 4.1 Het opleggen van de tegenprestatie

1. De inhoud, omvang en duur van de tegenprestatie worden vastgelegd in een plan van aanpak.
2. Bij onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het leveren van een bijdrage aan het verbeteren van de leefbaarheid in wijk of straat.
3. Doelgroep van de tegenprestatie zijn cliënten die behoren tot de trede 2 van de participatieladder.
4. Indien een cliënt niet in staat is om een tegenprestatie te verrichten, legt het Dagelijks Bestuur geen verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie op.
5. Mocht de cliënt reeds onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden verrichten, dan kunnen die worden beschouwd als activiteiten in het kader van de tegenprestatie. Bij de beoordeling van de vraag of deze activiteiten als tegenprestatie kunnen worden beschouwd, worden de omvang van de reeds bestaande maatschappelijk nuttige werkzaamheden en de omstandigheden en mogelijkheden van de cliënt in overweging genomen.
6. De verplichting tot tegenprestatie wordt niet opgelegd aan alleenstaande ouders met kinderen jonger dan 5 jaar aan wie ontheffing van de arbeidsplicht is verleend.

4.2 Het verkrijgen van een tegenprestatie

1. De cliënt krijgt zelf de gelegenheid binnen twintig werkdagen een tegenprestatieplaats te zoeken vanaf het moment dat de gemeente de tegenprestatie opdraagt.

2. Wanneer de cliënt niet binnen twintig werkdagen zelf een tegenprestatieplaats heeft weten te verkrijgen, dan zal vervolgens door een klantmanager in samenspraak met de cliënt een passende plek worden gezocht.

5. Inkomstenvrijlating 5.1 Reguliere vrijlating

Besloten is geen gebruik te maken van vrijlating van inkomsten uit arbeid op basis van artikel 31, lid 2, sub n en sub r van de Participatiewet. Belangrijkste reden hiervoor is het gegeven dat het aanvaarden van werk vanuit een uitkeringssituatie een verplichting is en de toepassing van vrijlating geen wezenlijke bijdrage levert aan de arbeidsinschakeling.

5.2 Overige bepalingen vrijlating

Op grond van artikel 31, lid 5 Participatiewet zijn bovenstaande vrijlatingen niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar. Van jongeren wordt verwacht dat ze op eigen kracht uitstromen en daar is naar het oordeel van de wetgever geen extra activerende voorziening voor nodig.

6. Niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een Anw-uitkering

1. Conform artikel 7, lid 1 onder a van de Participatiewet behoren personen met een nabestaanden- of halfwezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw'ers) en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) tot de gemeentelijke doelgroep.
2. Het Dagelijks Bestuur besteedt in principe geen re-integratiegelden aan niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden of personen met een uitkering op grond van Algemene nabestaandenwet (nuggers en Anw'ers). Uitzondering hierop vormen jongeren zonder startkwalificatie (zonder uitkering), nuggers met een arbeidsbeperking en de groep voor wie inzet van re-integratie bijdraagt aan het voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid.
 1. De volgende voorwaarden worden gesteld om in aanmerking te komen voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling voor nuggers en Anw'ers:
 1. hij / zij is werkloos of verricht betaald werk voor niet meer dan 12 uur per week, en
 2. hij / zij staat ingeschreven als werkzoekende bij de daarvoor aangewezen organisatie, en
 3. hij / zij stelt zich beschikbaar voor werk voor meer dan 12 uur per week.

Of hij / zij behoort tot de gemeentelijke doelgroep en werkt met gebruikmaking van een voorziening krachtens de Re-integratieverordening.

1. In bijzondere gevallen kan het Dagelijks Bestuur in afwijking van lid 3 een traject bieden aan personen zonder uitkering van wie niet kan worden gevergd dat zij aan de voorwaarden gesteld in lid 3 voldoen.
2. Om in aanmerking te komen voor een door de gemeente betaald traject, geldt als voorwaarde dat het Dagelijks Bestuur heeft vastgesteld dat de inzet van een re-integratietraject noodzakelijk wordt geacht om reguliere arbeid te verkrijgen.
3. Aan de vergoeding van de kosten is de voorwaarde verbonden dat het Dagelijks Bestuur moet hebben vastgesteld dat er geen voorliggende voorziening kan worden benut (bijvoorbeeld studiefinanciering).
4. Indien een re-integratietraject voor een nigger of Anw'er wordt ingezet, wordt dit (net als bij de bijstandsgerechtigden) vastgelegd in een plan van aanpak. Het plan van aanpak regelt de wederzijdse verplichtingen van de deelnemer en de gemeente, inclusief de kosten en vergoedingen.
5. Indien de nigger/Anw'er die deelneemt aan een re-integratietraject verwijtbaar niet voldoet aan de in het plan van aanpak overeengekomen verplichtingen, kan het Dagelijks Bestuur overgaan tot beëindiging van het traject en tot terugvordering van de door de gemeente al verstrekte of nog verschuldigde vergoedingen.

7. Ontheffingen en zorgtaken

Op grond van de Participatiewet is iedere uitkeringsgerechtigde verplicht om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden en te behouden, om mee te werken aan voorzieningen die de arbeidsinschakeling bevorderen en om een opgelegde tegenprestatie te verrichten (artikel 9, lid 1 van de Participatiewet). Uitgangspunt is dat zo veel mogelijk uitkeringsgerechtigden de volledige arbeidsplicht (artikel 9, lid 1, sub a, ben c van de Participatiewet) opgelegd krijgen. Ontheffingen zijn tijdelijk of er wordt in ieder geval een herbeoordeling afgesproken na een bepaalde periode. Ontheffing van de verplichtingen genoemd in artikel 9 lid 1 sub b van de Participatiewet zijn niet mogelijk.

Ontheffingen worden alleen verleend als uit een individuele beoordeling blijkt dat betrokkene op objectieve gronden niet of niet volledig beschikbaar kan zijn voor de arbeidsmarkt vanwege aantoonbare medische of psychische belemmeringen of het hebben van zorgtaken. Zorgtaken hebben betrekking op de zorg voor kinderen, maar ook eventueel voor ouders of andere familieleden.

Ontheffingen worden niet verleend vanwege het enkele feit dat een uitkeringsgerechtigde weinig kans maakt op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld vanwege leeftijd). Uiteraard wordt hiermee bij het eventueel opleggen van maatregelen wel rekening gehouden.

Alle uitkeringsgerechtigden zijn verplicht om mee te werken aan een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, waaronder sociale activering, (artikel 9, lid 1, sub b van de Participatiewet).

7.1 Medische en / of psychische gronden

De arbeidsverplichtingen uit artikel 9, lid 1, sub a, b en c van de Participatiewet zijn niet van toepassing op belanghebbenden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WIA (artikel 9 lid 5 van de Participatiewet). De gemeente kan ten behoeve van een ontheffing van de arbeidsplicht op medische en/of psychische gronden een onafhankelijk onderzoek laten verrichten. Onafhankelijk wil in dit geval zeggen dat een verklaring van de eigen huisarts of behandelend specialist niet voldoende is. De keuringsinstantie bepaalt dan of er informatie wordt opgevraagd bij de huisarts en/of specialist. In een aantal gevallen zal de situatie op basis van de beschikbare (medische) gegevens al voldoende duidelijk zijn en is er geen onafhankelijk onderzoek nodig. Indien uit het onderzoek of uit de andere beschikbare (medische) gegevens blijkt dat er tijdelijk geen zicht is op arbeidsinschakeling en/of deelname aan een voorziening bepaalt de gemeente aan de hand hiervan een tijdelijke ontheffing voor de duur zoals die uit het onderzoek c.q. de beschikbare gegevens blijkt.

Indien geen duidelijke termijn blijkt wordt de situatie na 1 jaar heroverwogen.

7.2 Zorgtaken

Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan het Dagelijks Bestuur in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van een verplichting als bedoeld in artikel 9 eerste lid sub a en c van de Participatiewet.

Zorgtaken kunnen als dringende redenen worden aangemerkt. De gemeente moet dan nog wel bezien of er geen andere voorzieningen zijn, bijvoorbeeld via het persoonsgebonden budget.

Uitkeringsgerechtigden die de zorg hebben voor zieke/anderszins hulpbehoevende bloed- of aanverwanten kunnen een beroep doen op het Dagelijks Bestuur om een voorziening in te stellen die betrokkene in staat stelt alsnog deel te nemen aan het arbeidsproces dan wel in gevallen waarin geen andere vorm van zorg mogelijk is voor de duur van de zorgtaak gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsplicht verlenen.

In het geval van de tegenprestatie naar vermogen is er een ander afwegingskader bij mantelzorg dan bij arbeidsinschakeling. Voor arbeidsinschakeling zal minder vaak rekening gehouden worden met zorgtaken. In het geval van arbeidsinschakeling zal alleen een ontheffing worden verleend voorzover hiermee geen rekening gehouden kan worden door middel van een voorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet. Het Dagelijks Bestuur zal geen tegenprestatie opdragen indien een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur redelijkerwijs noodzakelijk is (artikel 18 van de Re integratieverordening).

1. **7.3 Ontheffing voor alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar.** Alleenstaande ouders, die de zorg voor een kind hebben dat de leeftijd van vijf jaar nog niet heeft bereikt, kunnen een verzoek indienen om te worden ontheven van de arbeidsplicht (artikel 9a Participatiewet).

Deze eventuele ontheffing ontslaat hen echter niet van de re-integratieplicht (artikel 9, lid 1, onderdeel b Participatiewet). Het Dagelijks Bestuur dient de ouder met een ontheffing op grond van artikel 9a Participatiewet een re-integratietraject aan te bieden in de vorm van een plan van aanpak.

Ontheffingen op grond van artikel 9a Participatiewet kunnen alleen worden verleend na een schriftelijk verzoek van de betreffende alleenstaande ouder.

De afweging of een tijdelijke ontheffing wordt verleend zal, altijd individueel gemaakt worden. Hierbij wordt in ieder geval rekening gehouden met:

1. de aanwezigheid van passend kinderopvang;
2. de belastbaarheid van de betrokkene, met inschakeling van een keuringsinstantie;
3. bijzonderheden met betrekking tot de opvoeding van het kind.

7.4 Zorgtaken alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar.

De verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden geldt voor de alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar slechts nadat het Dagelijks Bestuur zich genoegzaam heeft overtuigd van de beschikbaarheid van passende kinderopvang, de toepassing van voldoende scholing en de belastbaarheid van betrokkene (artikel 9, lid 4 Participatiewet).

7.5 Langdurig ontbreken van arbeidsmarktperspectief:

Er zijn situaties denkbaar waarin het blijven vasthouden aan de arbeidsverplichting niet langer zinvol is. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn indien meerdere partijen arbeidsinschakeling niet meer mogelijk achten.

Op grond van de wet kan nooit een blijvende ontheffing worden verleend. Als blijkt dat er blijvend geen perspectief is op arbeidsinschakeling, wordt zo regelarm mogelijk de tijdelijke ontheffing verlengd.

7.6 Scholing

Uitkeringsgerechtigden kunnen gedurende de periode dat een door het Dagelijks Bestuur noodzakelijk geachte opleiding wordt gevolgd vrij worden gesteld van sollicitatieverplichtingen. Deze vrijstelling kan maximaal worden verleend voor de duur en de omvang die de scholing vergt.

8. Terugvordering 8.1 Terugvordering

1. Indien het Dagelijks Bestuur een aangeboden voorziening of ondersteuning voortijdig beëindigt omdat de deelnemer de hieraan verbonden verplichtingen verwijtbaar niet nakomt, kan het Dagelijks Bestuur de gemaakte kosten van de voorzieningen of ondersteuning terugvorderen op grond van artikel 6:203 BW.
2. De terug- en invordering van de in het eerste lid van dit artikel genoemde kosten vinden plaats in overeenstemming met de Beleidsregels terugvordering en verhaal gemeente [naam].

1. 9. Slotbepalingen

9.1 Inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels treden in werking op 1 oktober 2017. De beleidsregels Re-integratie Participatiewet 2015 worden gelijktijdig ingetrokken.
2. Alle vóór 1 oktober 2017 ingediende en geregistreerde schriftelijke aanvragen om een voorziening zoals genoemd in de bovengenoemde beleidsregels worden behandeld zoals in dat beleid is bepaald. Nieuwe aanvragen die worden ingediend op of ná 1 oktober 2017 worden afgehandeld op basis van deze beleidsregels.
3. Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Re-integratie WIZ de Bevelanden 2017.

9.2 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin deze uitvoeringsregels niet voorzien beslist het Dagelijks Bestuur. Vastgesteld door het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Samenwerking de Bevelanden op 14 juli 2017.

mr. F. Marquinie MBA, directeur

mr. A. Stapelkamp, voorzitter