

## Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2014

De raad van de gemeente Nijmegen bijeen in zijn openbare vergadering van 25 juni 2014 gelezen het voorstel van het college van 27 mei 2014, nr. 2014.0530 gelet op artikel 147, eerste lid, van de Gemeentewet, de artikelen 7, 8, 10 en 10a van de Wet werk en bijstand (Wwb), de artikelen 34, 35, en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ),

### Besluit:

vast te stellen de hierna volgende Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2014.

### Hoofdstuk 1

#### Algemene bepalingen

#### Artikel 1

##### Begripsomschrijving

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Wet werk en bijstand, de IOAW, de IOAZ en de Algemene wet bestuursrecht.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - a. de wet: de Wet werk en bijstand (Staatsblad 2003, nummer 375) zoals deze nadien is of wordt gewijzigd;
  - b. uitkeringsgerechtigden: personen met een algemene bijstandsuitkering ingevolge de wet, dan wel personen met een uitkering ingevolge de IOAW of de IOAZ;
  - c. Anw-ers: personen met een nabestaanden of halfwezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet en die ingeschreven staan bij het UWV;
  - d. nuggers: personen als bedoeld in artikel 6, eerste lid onder a van de wet;
  - e. voorziening: een instrument zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de wet dat ingezet wordt ter ondersteuning van de arbeidsinschakeling;
  - f. reguliere arbeid: algemeen geaccepteerde arbeid niet zijnde gesubsidieerde arbeid.
  - g. (Jeugd)minimumloon: het loon als bedoeld in artikel 7 van de Wet minimumloon en vakantie-toeslag inclusief vakantiegeld.

#### Artikel 2

##### Opdracht aan het college

1. Het college biedt aan uitkeringsgerechtigden, Anw-ers, nuggers alsmede aan personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet, ondersteuning aan bij de arbeidsinschakeling en, voor zover het college dit noodzakelijk acht, biedt het college een voorziening aan gericht op die arbeidsinschakeling. Dit geldt niet voor personen tot 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen of voor personen tot 27 jaar die zich hebben gemeld om bijstand aan te vragen gedurende de vier weken na melding als bedoeld in artikel 41, vierde lid onder a of b juncto artikel 44 van de wet of voor personen aan wie het UWV een uitkering verstrekt.
2. Het college kan alleen voorzieningen aanbieden indien belanghebbenden woonachtig zijn in de gemeente Nijmegen overeenkomstig artikel 40, eerste lid van de wet. In afwijking hiervan kan het college bepalen indien na aanvang van een voorziening de woonplaats van belanghebbende wijzigt, dat de voorziening desondanks wordt voortgezet.
3. Indien overeengekomen met het UWV kan het college voorzieningen aanbieden aan personen aan wie het UWV een uitkering verstrekt.
4. De ondersteuning is gericht op de kortste weg naar reguliere arbeid.
5. Het college draagt zorg voor een voldoende gevarieerd aanbod aan ondersteuning en voorzieningen. Daarbij kan het college prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.

#### Artikel 3

##### Inzet van voorzieningen

1. Bij de inzet van voorzieningen wordt gekozen voor die voorziening die adequaat en toereikend is voor het doel dat beoogd wordt.

2. Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen of een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Het college weigert de inzet van een voorziening als het plafond, dat door het college ingevolge lid 2 voor de betreffende voorziening is ingesteld, is bereikt. Indien een ingesteld plafond bereikt wordt, biedt het college een andere voorziening als alternatief aan indien dit noodzakelijk wordt geacht.
4. Bij de afweging of een voorziening noodzakelijk is en welke voorziening in dat geval het meest geschikt is voor de persoon, betreft het college in elk geval het perspectief van belanghebbende op een reguliere baan en de motivatie van belanghebbende. Tevens houdt het college rekening met zorgtaken
5. Het college weigert de inzet van een voorziening indien door belanghebbende aanspraak kan worden gemaakt of beroep kan worden gedaan op een voorziening buiten de wet om die naar het oordeel van het college in voldoende mate bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.

#### **Artikel 4 Beleidsplan**

1. Tenminste één keer in de vier jaar wordt door het college een beleidsplan aan de raad ter vaststelling aangeboden, waarin de navolgende onderwerpen aan de orde dienen te komen:
  - aa. de aard, de omvang en het financiële kader van de in deze periode aan te bieden voorzieningen;
  - ab. de wijze waarop de beschikbare voorzieningen worden verdeeld over uitkeringsgerechtigden, nuggers en Anw-ers, waarbij uitgangspunt is dat er sprake moet zijn van een evenwichtige aanpak binnen en tussen die groepen;
2. Het college zendt eenmaal per jaar aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van het beleid. Dit verslag wordt vorm gegeven conform het verslag als bedoeld in artikel 77 van de wet.

#### **Artikel 5 Verplichtingen en aanspraak op ondersteuning**

1. De uitkeringsgerechtigden en de belanghebbenden die ondersteund worden bij de arbeidsinschakeling hebben de verplichtingen die voortvloeien uit wet- en regelgeving waaronder begrepen de verplichting:
  - a. algemeen geaccepteerde arbeid, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening, te verkrijgen en te aanvaarden waaronder begrepen registratie als werkzoekende bij het UWV;
  - b. gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening;
  - c. medewerking te verlenen aan een onderzoek als bedoeld in artikel 9 lid 1 onder b van de wet;
  - d. mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de wet en artikel 9a, zevende lid van de wet;
  - e. medewerking te verlenen aan begeleiding en controle van ziekteverzuim waaronder de verplichting zich conform de regels ziek te melden;
  - f. het verstekken van de inlichtingen die nodig zijn voor het bepalen of een voorziening noodzakelijk is dan wel van de voortgang van de ingezette voorzieningen;
  - g. het naar vermogen uitvoering geven dan wel meewerken aan de ondersteuning of voorziening die geboden wordt;
  - h. na te laten alles dat de realisatie van het doel van de ondersteuning of de voorzieningen belemmert.
2. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening, aan een voorziening nadere verplichtingen verbinden.
3. Uitkeringsgerechtigden, Anw-ers, nuggers, alsmede personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet, hebben aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling. Onder aanspraak op ondersteuning wordt mede verstaan aanspraak op informatie over ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, aanspraak op een goede indicatie en aanspraak op begeleiding.

#### **Artikel 6 Handhaving**

1. Indien een persoon die een uitkering krijgt op grond van de wet niet voldoet of niet voldaan heeft aan de verplichtingen als bedoeld in artikel 5, dan verlaagt het college de uitkering conform hetgeen hierover is vastgelegd in de maatregelverordening Wet werk en bijstand.
2. Indien een persoon die een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of de IOAZ, niet voldoet of voldaan heeft aan de verplichtingen als bedoeld in artikel 5, verlaagt het college de uitkering, conform hetgeen hierover bepaald is in artikel 20 van de IOAW en de IOAZ.

3. Indien het aan belanghebbende te wijten is dat een voorziening vroegtijdig is beëindigd, kan het college besluiten enige tijd geen nieuwe voorziening aan te bieden. Het college stelt nadere regels hieromtrent vast.

#### **Artikel 7**

##### **Intrekking van een besluit en terugvordering**

1. Het college trekt een beschikking waarbij op grond van deze verordening een voorziening is aangeboden of een vergoeding is toegekend geheel of gedeeltelijk in indien:
  - a. niet is voldaan aan de voorwaarden gesteld bij of krachtens deze verordening;
  - b. de gegevens op grond waarvan de beschikking is afgegeven zodanig onjuist waren dat, waren de juiste gegevens bekend geweest, een andere beslissing zou zijn genomen;
  - c. blijkt dat de verstrekte financiële middelen binnen zes maanden na uitbetaling niet zijn aangewend voor het doel waarvoor ze verstrekt zijn;
  - d. anderszins de voorziening of vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is aangeboden dan wel toegekend.
2. Het college kan de op grond van deze verordening verstrekte financiële middelen terugvorderen indien het besluit waarbij deze voorziening of vergoeding is toegekend wordt ingetrokken ingevolge lid 1.
3. Indien de persoon van wie wordt teruggevorderd op basis van dit artikel, ook na daartoe schriftelijk te zijn aangemaand, in gebreke blijft het teruggevorderde bedrag terug te betalen wordt dit bedrag verhoogd met de wettelijke rente en de kosten van incasso.

#### **Hoofdstuk 2**

##### **Voorzieningen**

#### **Artikel 8**

##### **Algemene bepalingen over ondersteuning en voorzieningen**

1. Ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bestaan uit praktische hulp, advies, doorverwijzing naar andere organisaties of uit het aanbieden van één of meerdere voorzieningen die gelijktijdig of achtereenvolgend ingezet kunnen worden.
2. Het college kan in ieder geval de volgende voorzieningen aanbieden:
  - a. startersbaan
  - b. loonkostensubsidie
  - c. verzekering ziekteverzuim
  - d. werkgeversbonus
  - e. proefplaats
  - f. participatieplaats
  - g. oriëntatieplaats
  - h. arbeidsactiveringsplaats
  - i. scholing
  - j. diagnose
  - k. nazorg
  - l. premie werken met behoud van uitkering
3. In het beleidsplan als bedoeld in artikel 4 wordt vastgelegd welke voorzieningen het college in ieder geval kan aanbieden alsmede de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in de verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
4. Het college stelt ten aanzien van de voorzieningen en overige vergoedingen, als bedoeld in het tweede lid en in de artikelen 22 en 24 met inachtneming van hetgeen daarover in het beleidsplan is bepaald, nadere regels vast. Deze regels kunnen in ieder geval betrekking hebben op:
  - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
  - b. de weigeringsgronden bij het aanvragen van voorzieningen;
  - c. het verstekken van subsidies;
  - d. criteria ter voorkoming van onverantwoorde beïnvloeding van de concurrentieverhoudingen en verdringing van reguliere arbeid.
5. Indien het college subsidies als voorziening verstrekt, is op deze subsidies tevens de Nijmeegse Kaderverordening Subsidieverstreking van toepassing tenzij het college hiervan uitdrukkelijk afwijkt.

#### **Artikel 9**

### **Beëindiging van de voorziening**

1. Het college kan een voorziening beëindigen:
  - a. indien de persoon die aan een voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in artikel 5 van de verordening niet nakomt;
  - b. indien de persoon die aan een voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep van de wet of deze verordening;
  - c. indien de persoon die aan een voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt een voorziening;
  - d. indien naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende of niet meer bijdraagt aan (een snelle) arbeidsinschakeling;
  - e. indien de persoon die aan een voorziening deelneemt niet meer aangewezen is op deze voorziening;
  - f. indien de persoon fraude heeft gepleegd.
2. Beëindiging van de voorziening kan tevens inhouden beëindiging van de subsidie of verzekering als bedoeld in artikel 10, 11, 12, 13 en 24 van deze verordening.

### **Artikel 10**

#### **Startersbaan**

1. Het college kan een startersbaan aanbieden aan uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar die zes maanden of langer werkloos werkzoekend zijn of daarmee gelijk gesteld kunnen worden.
2. Het doel van de startersbaan is uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar werkervaring op te laten doen en hun inzetbaarheid te verhogen zodat zij beter in staat zijn regulier werk te verkrijgen en te behouden.
3. Een startersbaan is een dienstverband van 12 aaneengesloten maanden waarvoor een werkgever een subsidie ontvangt van maximaal 90% van de kosten van het (Jeugd)minimumloon voor de betreffende werknemer. De subsidie is bedoeld ter compensatie (van een deel) van de loonkosten.
4. De hoogte van de subsidie is afhankelijk van de leeftijd van de uitkeringsgerechtigde, de duur van de arbeidsovereenkomst en de arbeidsduur per week.
5. Het inkomen van de werknemer op de startersbaan moet zodanig zijn dat de werknemer niet meer aangewezen is op een uitkering in het kader van de wet tenzij de werknemer volgens de ontheffingsbeschikking van het college aangewezen is op een kortere arbeidsduur per week.
6. De subsidie wordt op aanvraag van de werkgever verleend. De aanvraag dient door de uitkeringsgerechtigde mede ondertekend te zijn.
7. Een publiekrechtelijke aanstelling wordt gelijkgesteld aan een arbeidsovereenkomst.
8. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de doelgroep, de aanvraag van de subsidie, de voorwaarden en verplichtingen die aan de subsidie verbonden worden, de hoogte en de uitbetaling van de subsidie.
9. Dit artikel heeft terugwerkende kracht tot 1 januari 2014.

### **Artikel 11**

#### **Loonkostensubsidie**

1. Het college kan ten behoeve van uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder die (nog) niet kunnen voldoen aan door werkgevers gestelde productiviteitseisen een loonkostensubsidie verstrekken.
2. De subsidie is bedoeld als tegemoetkoming in de loonkosten die de werkgever, ten gevolge van de verminderde productiviteit van de uitkeringsgerechtigde, maakt.
3. De werkgever dient met de uitkeringsgerechtigde minimaal een arbeidsovereenkomst van 26 weken aan te gaan.
4. De subsidie kan voor een periode van maximaal 12 aaneengesloten maanden worden verstrekt. Indien de eerste gesubsidieerde arbeidsovereenkomst voor een kortere periode dan 12 maanden is aangegaan, kan de werkgever voor de resterende maanden opnieuw een loonkostensubsidie aanvragen.
5. De subsidie bedraagt over een periode van 12 maanden maximaal € 9000.
6. De hoogte van de subsidie is afhankelijk van de duur van de aangegane arbeidsovereenkomst(en), van de arbeidsduur per week en van de daadwerkelijk gemaakte loonkosten.
7. De subsidie wordt op aanvraag van de werkgever verleend. De aanvraag dient door de uitkeringsgerechtigde mede ondertekend te zijn.
8. Een publiekrechtelijke aanstelling wordt gelijkgesteld aan een arbeidsovereenkomst.
9. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de aanvraag van de subsidie, de voorwaarden en verplichtingen die aan de subsidie verbonden worden, de hoogte en de uitbetaling van de subsidie.
10. Dit artikel heeft terugwerkende kracht tot aan 1 januari 2014.

### **Artikel 12**

### **Verzekering ziekteverzuim**

1. Het college kan aan werkgevers ten behoeve van uitkeringsgerechtigden die zij (regulier) in dienst nemen een ziekteverzuimverzekering aanbieden die door het college bekostigd wordt.
2. Het college kan de ziekteverzuimverzekering niet aanbieden ten behoeve van uitkeringsgerechtigden die gaan werken op een startersbaan als bedoeld in artikel 10 of ten behoeve van uitkeringsgerechtigden die op basis van een uitzendovereenkomst gaan werken voor een uitzendorganisatie of ten behoeve van uitkeringsgerechtigden met een structureel functionele beperking voor wie de werkgever een beroep kan doen op artikel 29b van de Ziektewet.
3. Het doel van de ziekteverzuimverzekering is werkgevers te stimuleren bijstandsgerechtigden in dienst te nemen met een hoger risico op uitval door ziekte.
4. De werkgever dient met de uitkeringsgerechtigde minimaal een arbeidsovereenkomst van 26 weken aan te gaan.
5. De verzekerde periode beslaat maximaal de eerste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst.
6. Een publiekrechtelijke aanstelling wordt gelijkgesteld aan een arbeidsovereenkomst.
7. Het college stelt in samenspraak met de verzekeringsmaatschappij de dekking van de verzekering en de polisvoorwaarden vast.
8. Het college stelt nadere regels vast ten aanzien van de doelgroep uitkeringsgerechtigden met een hoger risico op uitval door ziekte.

### **Artikel 13**

#### **Werkgeversbonus**

1. Het college kan ten behoeve van uitkeringsgerechtigden en Anw-ers alsmede ten behoeve van nuggers tot 27 jaar een werkgeversbonus verstrekken.
2. Een werkgeversbonus is een subsidie die het college kan verstrekken aan werkgevers die met belanghebbenden een arbeidsovereenkomst afsluiten, als tegemoetkoming in door de werkgever te maken scholings- en begeleidingskosten.
3. De subsidie bedraagt in totaal maximaal € 4000.
4. De hoogte van de subsidie is afhankelijk van de duur van de aangegane arbeidsovereenkomst, van de arbeidsduur per week en de leeftijd van belanghebbende.
5. De subsidie wordt op aanvraag van de werkgever verstrekt. De aanvraag dient door werknemer mede ondertekend te zijn.
6. Een publiekrechtelijke aanstelling wordt gelijkgesteld aan een arbeidsovereenkomst.
7. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de aanvraag van de subsidie, de voorwaarden en verplichtingen die aan de subsidie verbonden worden, de hoogte en de uitbetaling van de subsidie.

### **Artikel 14**

#### **Proefplaats**

1. Het college kan uitkeringsgerechtigden, nuggers en Anw-ers een proefplaats aanbieden.
2. Deze voorziening wordt aangeboden wanneer niet duidelijk is of de werknemer kan voldoen aan de functie-eisen van de werkgever.
3. De proefplaats duurt maximaal drie maanden en kan maximaal met drie maanden verlengd worden indien de werkgever zich bereid verklaart belanghebbende aansluitend een regulier dienstverband aan te bieden van minimaal een half jaar.
4. Indien de proefplaats verlengd wordt, kan het college van de werkgever een vergoeding vragen.
5. Het college draagt er zorg voor dat de proefplaatsing wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die door het college, de werkgever als de belanghebbende getekend wordt.

### **Artikel 15**

#### **Participatieplaats**

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet aanbieden.
2. Het doel van een participatieplaats is uitkeringsgerechtigden die vooralsnog niet bemiddelbaar zijn middels het aanbieden van additioneel werk een stap richting arbeidsinschakeling te laten zetten.
3. Ter uitvoering van het bepaalde in lid 1 gaat de uitkeringsgerechtigde onder verantwoordelijkheid van de gemeente additionele werkzaamheden verrichten.
4. Het college draagt er zorg voor dat de participatieplaats wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die door het college, de organisatie als de belanghebbende getekend wordt.
5. Er kan door het college na een periode van drie maanden een vergoeding in rekening worden gebracht.
6. Het college beoordeelt in ieder geval na een periode van zes maanden of de uitkeringsgerechtigde scholing aangeboden krijgt als bedoeld in artikel 18 van deze verordening.

### **Artikel 16**

### **Oriëntatieplaats**

1. Het college kan aan nuggers tot 27 jaar, uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar en Anw-ers tot 27 jaar een oriëntatieplaats aanbieden.
2. Het doel van deze oriëntatieplaats is belanghebbende zich te laten oriënteren op werk en toekomst en te bezien of de belanghebbende ontwikkelpunten in zijn functioneren heeft die ondersteuning behoeven.
3. Ter uitvoering van het bepaalde in lid 2 gaat de belanghebbende onder verantwoordelijkheid van de gemeente werkzaamheden verrichten bij een organisatie.
4. De oriëntatieplaats kan maximaal zes maanden duren. Verlenging is mogelijk.
5. De oriëntatieplaats wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de belanghebbende en de organisatie die een oriëntatieplaats ter beschikking heeft gesteld.

### **Artikel 17**

#### **Arbeidsactiveringstrajecten**

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden en nuggers tot 27 jaar een arbeidsactiveringstraject aanbieden.
2. Activeringstrajecten kunnen onder andere tot doel hebben: arbeidsritme op te bouwen en te wennen aan een veranderde dagstructuur, motivatie en verantwoordelijkheid voor het verkrijgen van werk te bevorderen, factoren die de arbeidsinschakeling belemmeren in kaart te brengen en te ondersteunen bij het opheffen dan wel omgaan hiermee, oriëntatie op (on)mogelijkheden of op een bepaalde beroepsrichting en een juiste beroepshouding te ontwikkelen.
3. Arbeidsactiveringstrajecten duren maximaal drie maanden. Uiterlijk na drie maanden wordt door het college beoordeeld of een andere voorziening aangeboden kan worden.
4. Verlenging van het arbeidsactiveringstraject is mogelijk voor een periode van maximaal drie maanden indien belanghebbende nog steeds hierop aangewezen is.
5. Onderdelen van een activeringstraject kunnen onder andere zijn het volgen van trainingen en workshops, individuele begeleiding bij het verkrijgen van werk, het verrichten van onbeloonde

additionele werkzaamheden in activeringscentra of bij andere organisaties en het bieden van begeleiding bij het omgaan met belemmingen waaronder problematische schulden.

1. Indien er sprake is van het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden draagt het college er zorg voor dat de afspraken schriftelijk worden vastgelegd,

### **Artikel 18**

#### **Scholing**

1. Het college kan belanghebbenden (vak)scholing aanbieden. De scholing die ingezet wordt beslaat in de regel maximaal een periode van twee jaar.
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van het bedrag dat per belanghebbende aan scholing besteed kan worden.

### **Artikel 19**

#### **Diagnose**

Het college kan uitkeringsgerechtigden, nuggers, Anw-ers en personen als bedoeld in 10, tweede lid van de wet een onderzoek aanbieden ter vaststelling van de arbeidsmogelijkheden van belanghebbenden dan wel ter bepaling van de (verdere) geschiktheid van een voorziening.

Een onderdeel van het onderzoek kan zijn, dat onderzocht wordt of belanghebbenden in staat zijn tot scholing. Dit onderzoek kan zowel vóór aanvang van een voorziening als tussentijds worden ingezet.

### **Artikel 20**

#### **Nazorg**

1. Het college kan aan personen die reguliere arbeid aanvaarden, nazorg bieden. De nazorg is gericht op het behoud van de reguliere arbeid.
2. Het college stelt nadere regels vast ten aanzien van de inhoud van de nazorg.

### **Artikel 21**

#### **Premie voor het werken met behoud van uitkering**

1. Het college verstrekt aan de uitkeringsgerechtigde van 27 jaar en ouder werkzaam op een participatie- of op een proefplaats, telkens nadat hij zes volledige maanden werkzaamheden heeft verricht, een premie indien de uitkeringsgerechtigde naar het oordeel van het college in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op arbeidsinschakeling.
2. De hoogte van deze premie bedraagt € 100 per maand bij een participatie- of een proefplaats met een arbeidsduur van 24 uur per week of meer, voor elke door de uitkeringsgerechtigde op de participatieplaats gewerkte maand. Bij een arbeidsduur per week van gemiddeld 8 tot 16 uur bedraagt



de premie € 35 per maand en bij een arbeidsduur per week van gemiddeld 16 tot 24 uur bedraagt de premie € 70 per maand.

3. Indien de participatie- of de proefplaats eindigt voordat de uitkeringsgerechtigde (opnieuw) zes volle maanden gewerkt heeft, dan verstrekt het college aan de uitkeringsgerechtigde de premie genoemd in lid 1 en lid 2 over de periode dat de uitkeringsgerechtigde korter dan zes maanden werkzaamheden heeft verricht, mits de uitkeringsgerechtigde in deze periode voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op arbeidsinschakeling en de beëindiging van de participatie- of proefplaats niet aan de uitkeringsgerechtigde te wijten is. De premie wordt alleen verstrekt indien minimaal één volledige maand is gewerkt.
4. Indien een uitkeringsgerechtigde in het kader van een traject richting arbeidsinschakeling werkzaamheden met behoud van uitkering verricht die vergelijkbaar zijn met werkzaamheden op een proef- of participatieplaats, komt deze uitkeringsgerechtigde eveneens voor de hier genoemde premie in aanmerking. Vrijwilligerswerk en werkzaamheden verricht in het kader van een arbeidsactiveringstraject worden niet vergelijkbaar geacht met werk op een participatie- of proefplaats.
5. Het college stelt nadere regels vast ten aanzien van deze premie.

## **Artikel 22**

### **Overige vergoedingen**

1. De uitkeringsgerechtigde komt in aanmerking voor een vergoeding van de kosten die naar het oordeel van het college noodzakelijk worden geacht in het kader van de arbeidsinschakeling.
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen alsmede de hoogte en de voorwaarden waaronder deze kosten kunnen worden vergoed.

## **Hoofdstuk 3**

### **Slotbepalingen**

## **Artikel 23**

### **Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden**

1. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.
2. In alle gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

## **Artikel 24**

### **Intrekking en overgangsbepalingen**

1. De re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2013 wordt met ingang van de dag na publicatie in het gemeenteblad ingetrokken.
2. Op de voorzieningen ingezet op basis van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand (2013) blijven de bepalingen uit deze verordening van kracht.
3. Op de Instroom- en Doorstroombanen blijven de overgangsbepalingen van kracht als vastgelegd in artikel 20 lid 1 van de re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2012A (gepubliceerd onder nummer GB2012-080).

## **Artikel 25**

### **Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking de dag na publicatie in het gemeenteblad.
2. Deze verordening wordt aangehaald als Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2014.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 25 juni 2014.

de voorzitter, de raadsgriffier,

drs. H.M.F. Bruls mevr. drs. M.M.V. Mientjes

## **Toelichting op de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand**

### **Algemene toelichting**

Per 1 januari 2004 is de Wet werk en bijstand (Wwb) in werking getreden. De Wwb geeft het college de opdracht te zorgen voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden, nuggers, Anw-ers en personen werkzaam op een gesubsidieerde baan. Het college bepaalt welke voorzieningen in de gemeente worden aangeboden en stelt tevens vast wie voor welke voorziening in aanmerking komt. De Wwb draagt aan de gemeenteraad op om een verordening op te stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. In de wet is vastgelegd dat in de verordening regels moeten worden opgenomen waaruit onder andere aandacht blijkt voor de in de Wwb onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen.

De gemeenteraad heeft gekozen voor een algemene, globale verordening waarin met name procedurele zaken zijn geregeld. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen.

Die leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Wwb bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling hebben en aanspraak hebben op de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen om in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Per 1 januari 2004 is de Wet werk en bijstand (Wwb) in werking getreden. De Wwb geeft het college de opdracht te zorgen voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden, nuggers, Anw-ers en personen werkzaam op een gesubsidieerde baan. Het college bepaalt welke voorzieningen in de gemeente worden aangeboden en stelt tevens vast wie voor welke voorziening in aanmerking komt. De Wwb draagt aan de gemeenteraad op om een verordening op te stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietraject wordt neergelegd. In de wet is vastgelegd dat in de verordening regels moeten worden opgenomen waaruit onder andere aandacht blijkt voor de in de Wwb onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen.

De gemeenteraad heeft gekozen voor een algemene, globale verordening waarin met name procedurele zaken zijn geregeld. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen. Die leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Wwb bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling hebben en aanspraak hebben op de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen om in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

### **Beleidsnota Werk staat voorop!**

In de beleidsnota Werk staat voorop! heeft de gemeente haar koers geschetst voor het beleid en de uitvoering op het domein Werk voor het jaar 2012 en verder. De gemeente wil toe naar een re-integratiestelsel, dat voor de werkzoekenden stimulerend is en voor ondernemers en instellingen herkenbaar en ondersteunend is in het aannemen van de werkzoekenden. De re-integratieondersteuning bestaat uit begeleiding, scholing en het opdoen van werkervaring door middel van 'werken met behoud van uitkering'. Werkervaring kan worden opgedaan bij werkcorporaties (leerwerkbedrijven) en instellingen in de stad door middel van de inzet van de voorzieningen als beschreven in de verordening. Er wordt gekozen om te investeren in mensen met perspectief op werk, maar die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Bepalend om al of niet (dure) voorzieningen in te zetten zijn: arbeidsmarktperspectief en motivatie. Er is een mogelijkheid om bij wijze van uitzondering een voorziening in te zetten indien er sprake is van een risico op afglijden. Dit moet echter altijd ondersteund worden door adviezen van andere professionele instellingen. In de beleidsregels wordt dit nader uitgewerkt.

Ten gevolge van de oplopende jeugdwerkloosheid heeft de gemeenteraad in 2013 besloten een nieuw instrument in de verordening op te nemen namelijk de startersbaan. Dit is een tijdelijk instrument, bedoeld voor uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar. Via de startersbaan krijgen deze jongeren de kans bij een bedrijf of instelling werkervaring op te doen.

Ter voorbereiding op de komst van de Participatiewet is de gemeente in 2013 een pilot gestart waarbij uitkeringsgerechtigden die (nog) niet in staat zijn het minimumloon te verdienen duurzaam aan het werk gaan met behulp van een loonkostensubsidie vanuit de gemeente. De doelstelling van de pilot is te onderzoeken of werkgevers door het aanbod van een loonkostensubsidie overgehaald kunnen worden deze uitkeringsgerechtigden een kans te geven binnen hun bedrijf en te bezien welke andere ondersteunende voorzieningen hiervoor noodzakelijk zijn.

In de beleidsnota Werk staat voorop! heeft de gemeente haar koers geschetst voor het beleid en de uitvoering op het domein Werk voor het jaar 2012 en verder. De gemeente wil toe naar een re-integratiestelsel, dat voor de werkzoekenden stimulerend is en voor ondernemers en instellingen herkenbaar en ondersteunend is in het aannemen van de werkzoekenden. De re-integratieondersteuning bestaat uit begeleiding, scholing en het opdoen van werkervaring door middel van 'werken met behoud van uitkering'. Werkervaring kan worden opgedaan bij werkcorporaties (leerwerkbedrijven) en instellingen in de stad door middel van de inzet van de voorzieningen als beschreven in de verordening. Er wordt gekozen om te investeren in mensen met perspectief op werk, maar die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Bepalend om al of niet (dure) voorzieningen in te zetten zijn: arbeidsmarktperspectief en motivatie. Er is een mogelijkheid om bij wijze van uitzondering een voorziening in te zetten indien er sprake is van een risico op afglijden. Dit moet echter altijd ondersteund worden door adviezen van andere professionele instellingen. In de beleidsregels wordt dit nader uitgewerkt.

Ten gevolge van de oplopende jeugdwerkloosheid heeft de gemeenteraad in 2013 besloten een nieuw instrument in de verordening op te nemen namelijk de startersbaan. Dit is een tijdelijk instrument, be-



doeld voor uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar. Via de startersbaan krijgen deze jongeren de kans bij een bedrijf of instelling werkervaring op te doen.

Ter voorbereiding op de komst van de Participatiewet is de gemeente in 2013 een pilot gestart waarbij uitkeringsgerechtigden die (nog) niet in staat zijn het minimumloon te verdienen duurzaam aan het werk gaan met behulp van een loonkostensubsidie vanuit de gemeente. De doelstelling van de pilot is te onderzoeken of werkgevers door het aanbod van een loonkostensubsidie overgehaald kunnen worden deze uitkeringsgerechtigden een kans te geven binnen hun bedrijf en te bezien welke andere ondersteunende voorzieningen hiervoor noodzakelijk zijn.

## **Artikelsgewijze toelichting**

### **Artikel 1 Begripsomschrijving**

De Wwb is de basis van deze verordening en daarom wordt ook voor de begripsbeschrijvingen aangehaakt bij de Wwb.

De Wwb is de basis van deze verordening en daarom wordt ook voor de begripsbeschrijvingen aangehaakt bij de Wwb.

### **Artikel 2 Opdracht en Doelgroep**

In dit artikel wordt aangegeven voor welke personen het college de re-integratietaak heeft. Via de verwijzing naar artikel 40 lid 1 wordt aangegeven dat alleen inwoners van de gemeente Nijmegen tot de doelgroep behoren. In artikel 2 lid 2 wordt het college de mogelijkheid geboden van deze algemene regel af te wijken. Uiteraard kan het college ook contact opnemen met de nieuwe gemeente om te verzoeken de kosten van de ingezette voorziening over te nemen. De vraag is echter of de nieuwe gemeente bereid zal zijn of de mogelijkheid heeft de kosten van de door de gemeente Nijmegen ingezette voorziening voor haar rekening te nemen. Indien er verhuisd wordt naar het buitenland, ook al is dat net over de grens in Duitsland, wordt de voorziening beëindigd. Lid 3 van dit artikel maakt het mogelijk dat het college samenwerkt met het UWV.

Het doel van het beleid is waar mogelijk personen die tot de doelgroep behoren te helpen via de kortste weg regulier werk te vinden en daar waar dat (nog) niet kan alles in het werk te stellen om belemmeringen weg te nemen, uitstroomkansen te vergroten en ondertussen sociaal isolement te voorkomen. Het is aan het college om te zorgen voor een voldoende aanbod van voorzieningen, waarbij zij te maken krijgt met beperkte financiële middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaaleconomische factoren.

In dit artikel wordt aangegeven voor welke personen het college de re-integratietaak heeft. Via de verwijzing naar artikel 40 lid 1 wordt aangegeven dat alleen inwoners van de gemeente Nijmegen tot de doelgroep behoren. In artikel 2 lid 2 wordt het college de mogelijkheid geboden van deze algemene regel af te wijken. Uiteraard kan het college ook contact opnemen met de nieuwe gemeente om te verzoeken de kosten van de ingezette voorziening over te nemen. De vraag is echter of de nieuwe gemeente bereid zal zijn of de mogelijkheid heeft de kosten van de door de gemeente Nijmegen ingezette voorziening voor haar rekening te nemen. Indien er verhuisd wordt naar het buitenland, ook al is dat net over de grens in Duitsland, wordt de voorziening beëindigd. Lid 3 van dit artikel maakt het mogelijk dat het college samenwerkt met het UWV.

Het doel van het beleid is waar mogelijk personen die tot de doelgroep behoren te helpen via de kortste weg regulier werk te vinden en daar waar dat (nog) niet kan alles in het werk te stellen om belemmeringen weg te nemen, uitstroomkansen te vergroten en ondertussen sociaal isolement te voorkomen. Het is aan het college om te zorgen voor een voldoende aanbod van voorzieningen, waarbij zij te maken krijgt met beperkte financiële middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaaleconomische factoren.

### **Artikel 3 Inzet van voorzieningen**

Voorzieningen worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is. Daarnaast moet de inzet van voorzieningen er wel toe kunnen leiden dat binnen afzienbare tijd het verkrijgen van reguliere arbeid ook mogelijk wordt. Bovendien moet er gekozen worden voor die voorziening die de kortste weg naar reguliere arbeid biedt. Dat kan gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, ook zijn een voorziening gericht op het werken als zelfstandige. Of een voorziening noodzakelijk is en welke voorziening ingezet wordt, is afhankelijk van het arbeidsmarktperspectief en motivatie. Arbeidsmarktperspectief betekent dat er ingezet wordt op (leer)werkplekken die vanuit de werkgever zijn gecreëerd dan wel beschikbaar zijn. Het tweede element de motivatie moet blijken uit het (sollicitatie)gedrag van de werkzoekenden. Om een goed beeld te krijgen van de mogelijkheden en belemmeringen van de persoon kan het college een onderzoek laten doen. Het college is verantwoordelijk voor de efficiënte en doelgerichte inzet van de schaarse middelen. Binnen deze grenzen wordt rekening gehouden met de wensen van de persoon in kwestie. Motivatie is immers zeer belangrijk voor het slagen van een re-integratietraject.

Om de financiële risico's te beheersen, heeft de gemeente ervoor gekozen een verdeling te maken van de schaarse middelen over de verschillende voorzieningen. Het uitgeput zijn van een begrotingspost kan echter geen reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dat wel mogelijk te maken wordt het college de mogelijkheid gegeven budgetplafonds in te stellen. Indien het budgetplafond van een bepaalde voorziening wordt bereikt, zal het college ervoor zorgen dat de persoon uit de doelgroep een andere voorziening aangeboden krijgt als alternatief. Het college weigert tevens een voorziening als een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening bijvoorbeeld indien een persoon uit de doelgroep voor de gewenste opleiding een beroep kan doen op studiefinanciering. Voorzieningen worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is. Daarnaast moet de inzet van voorzieningen er wel toe kunnen leiden dat binnen afzienbare tijd het verkrijgen van reguliere arbeid ook mogelijk wordt. Bovendien moet er gekozen worden voor die voorziening die de kortste weg naar reguliere arbeid biedt. Dat kan gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, ook zijn een voorziening gericht op het werken als zelfstandige. Of een voorziening noodzakelijk is en welke voorziening ingezet wordt, is afhankelijk van het arbeidsmarktperspectief en motivatie. Arbeidsmarktperspectief betekent dat er ingezet wordt op (leer)werkplekken die vanuit de werkgever zijn gecreëerd dan wel beschikbaar zijn. Het tweede element de motivatie moet blijken uit het (sollicitatie)gedrag van de werkzoekenden. Om een goed beeld te krijgen van de mogelijkheden en belemmeringen van de persoon kan het college een onderzoek laten doen. Het college is verantwoordelijk voor de efficiënte en doelgerichte inzet van de schaarse middelen. Binnen deze grenzen wordt rekening gehouden met de wensen van de persoon in kwestie. Motivatie is immers zeer belangrijk voor het slagen van een re-integratietraject.

Om de financiële risico's te beheersen, heeft de gemeente ervoor gekozen een verdeling te maken van de schaarse middelen over de verschillende voorzieningen. Het uitgeput zijn van een begrotingspost kan echter geen reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dat wel mogelijk te maken wordt het college de mogelijkheid gegeven budgetplafonds in te stellen. Indien het budgetplafond van een bepaalde voorziening wordt bereikt, zal het college ervoor zorgen dat de persoon uit de doelgroep een andere voorziening aangeboden krijgt als alternatief. Het college weigert tevens een voorziening als een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening bijvoorbeeld indien een persoon uit de doelgroep voor de gewenste opleiding een beroep kan doen op studiefinanciering.

#### **Artikel 4 Beleidsplan**

De Wwb verplicht de gemeenteraad om het re-integratiebeleid in een verordening vast te leggen. Zoals in de algemene toelichting uitgelegd, heeft de gemeente gekozen voor een globale algemene verordening die met name procedurele zaken regelt. Het beleid wordt vastgelegd in een bij de verordening behorend beleidsplan. Als basis voor deze verordening heeft de beleidsnota *Werk staat voorop!* gediend.

Het tweede lid biedt de basis voor de verantwoording van het beleid. De Wwb geeft aan dat het college elk jaar een voorlopig en een definitief verslag over de uitvoering (VODU) naar het rijk zendt. Deze verslagen dienen gepaard te gaan van een verklaring van de gemeenteraad. Daarom is ervoor gekozen expliciet op te nemen dat er een verantwoordingsverslag aan de raad moet worden gezonden. Het ligt voor de hand dat bij de vormgeving van het verslag op grond van deze verordening wordt aangesloten bij de inhoud van het VODU.

De Wwb verplicht de gemeenteraad om het re-integratiebeleid in een verordening vast te leggen. Zoals in de algemene toelichting uitgelegd, heeft de gemeente gekozen voor een globale algemene verordening die met name procedurele zaken regelt. Het beleid wordt vastgelegd in een bij de verordening behorend beleidsplan. Als basis voor deze verordening heeft de beleidsnota *Werk staat voorop!* gediend.

Het tweede lid biedt de basis voor de verantwoording van het beleid. De Wwb geeft aan dat het college elk jaar een voorlopig en een definitief verslag over de uitvoering (VODU) naar het rijk zendt. Deze verslagen dienen gepaard te gaan van een verklaring van de gemeenteraad. Daarom is ervoor gekozen expliciet op te nemen dat er een verantwoordingsverslag aan de raad moet worden gezonden. Het ligt voor de hand dat bij de vormgeving van het verslag op grond van deze verordening wordt aangesloten bij de inhoud van het VODU.

#### **Artikel 5 Aanspraak en verplichtingen**

De personen uit de doelgroep hebben van rechtswege aanspraak op ondersteuning. De gemeente heeft ervoor gekozen deze aanspraak ook in de verordening op te nemen. Dat laat onverlet dat het college is, dat bepaalt of en welke voorziening ingezet wordt. Tegenover de aanspraak staan de verplichtingen. Re-integratie is immers niet vrijblijvend. Om daarover geen misverstand te laten zijn, is gemeend de verplichtingen, ook al staan ze grotendeels in de Wwb vermeld, nogmaals te vermelden. Naast de verplichtingen in de verordening genoemd en de verplichtingen genoemd in wet of regelgeving kan het college aanvullende verplichtingen opleggen waaronder de verplichting tot het meewerken aan een medische behandeling.

De personen uit de doelgroep hebben van rechtswege aanspraak op ondersteuning. De gemeente heeft ervoor gekozen deze aanspraak ook in de verordening op te nemen. Dat laat onverlet dat het college is, dat bepaalt of en welke voorziening ingezet wordt. Tegenover de aanspraak staan de verplichtingen.

Re-integratie is immers niet vrijblijvend. Om daarover geen misverstand te laten zijn, is gemeend de verplichtingen, ook al staan ze grotendeels in de Wwb vermeld, nogmaals te vermelden. Naast de verplichtingen in de verordening genoemd en de verplichtingen genoemd in wet of regelgeving kan het college aanvullende verplichtingen opleggen waaronder de verplichting tot het meewerken aan een medische behandeling.

### **Artikel 6 Handhaving**

In het geval de persoon uit de doelgroep niet voldoet aan de verplichtingen aangehaald in artikel 5 van deze verordening dan heeft dat gevolgen. Voor de uitkeringsgerechtigde heeft dat tot gevolg dat de uitkering tijdelijk verlaagd zal worden zoals bepaald in de afstemmingsverordening of artikel 20 van de IOAW en IOAZ waarbij in het uiterste geval 100% verlaging tot de mogelijkheden behoort.

Het opleggen van een maatregel kan echter alleen indien er uitkering wordt genoten op grond van de wetten die de gemeente uitvoert. Een Anw-ers of een nigger hebben geen financiële relatie met de gemeente en kunnen dus niet direct op hun inkomstenbron worden gekort bij onvoldoende medewerking. In het geval de persoon uit de doelgroep niet voldoet aan de verplichtingen aangehaald in artikel 5 van deze verordening dan heeft dat gevolgen. Voor de uitkeringsgerechtigde heeft dat tot gevolg dat de uitkering tijdelijk verlaagd zal worden zoals bepaald in de afstemmingsverordening of artikel 20 van de IOAW en IOAZ waarbij in het uiterste geval 100% verlaging tot de mogelijkheden behoort. Het opleggen van een maatregel kan echter alleen indien er uitkering wordt genoten op grond van de wetten die de gemeente uitvoert. Een Anw-ers of een nigger hebben geen financiële relatie met de gemeente en kunnen dus niet direct op hun inkomstenbron worden gekort bij onvoldoende medewerking.

### **Artikel 7 Intrekking van een besluit en terugvordering**

Dit artikel maakt het mogelijk dat in een aantal situaties de ingezette voorziening ingetrokken kan worden en de kosten van de voorziening teruggevorderd kunnen worden. Bijvoorbeeld als bijstandsfraude ontdekt wordt en achteraf gezien de persoon in kwestie helemaal niet tot de doelgroep van de wet behoorde.

Dit artikel maakt het mogelijk dat in een aantal situaties de ingezette voorziening ingetrokken kan worden en de kosten van de voorziening teruggevorderd kunnen worden. Bijvoorbeeld als bijstandsfraude ontdekt wordt en achteraf gezien de persoon in kwestie helemaal niet tot de doelgroep van de wet behoorde.

### **Artikel 8 Algemene bepalingen over ondersteuning en voorzieningen**

Dit artikel strekt ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met alle voorzieningen, ook die voorzieningen die niet met name in de verordening zijn opgenomen. Tevens wordt aangegeven dat ondersteuning niet perse de inzet van een voorziening behoeft in te houden. Als dat kan, kan worden volstaan met advies of doorverwijzing naar andere instanties. Indien er een voorziening ingezet wordt kan dat een van de genoemde voorzieningen zijn die genoemd staan in lid 2 maar dat hoeft niet perse aangezien dit geen limitatieve opsomming is.

Dit artikel strekt ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met alle voorzieningen, ook die voorzieningen die niet met name in de verordening zijn opgenomen. Tevens wordt aangegeven dat ondersteuning niet perse de inzet van een voorziening behoeft in te houden. Als dat kan, kan worden volstaan met advies of doorverwijzing naar andere instanties. Indien er een voorziening ingezet wordt kan dat een van de genoemde voorzieningen zijn die genoemd staan in lid 2 maar dat hoeft niet perse aangezien dit geen limitatieve opsomming is.

### **Artikel 9 Beëindiging van de voorziening**

Dit artikel geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. Dit artikel geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever.

### **Artikel 10 Startersbaan**

In tijden van recessie komen jongeren door gebrek aan werkervaring moeilijk aan een baan. Daardoor wordt de afstand tot de arbeidsmarkt van deze groep jongeren steeds groter. Om werkgevers over te halen jongeren die langer dan zes maanden werkloos zijn toch een kans te geven, wil de gemeente werkgevers een subsidie verstrekken van maximaal 90% van het (Jeugd)minimumloon. De betreffende werkgevers moeten bereid zijn een arbeidsovereenkomst aan te bieden van minimaal één jaar en zij moeten de betreffende kandidaten voldoende uren werk aanbieden zodat zij met het verdiende loon uit de uitkering geraken.

De startersbaan is een tijdelijke voorziening.

In tijden van recessie komen jongeren door gebrek aan werkervaring moeilijk aan een baan. Daardoor wordt de afstand tot de arbeidsmarkt van deze groep jongeren steeds groter. Om werkgevers over te halen jongeren die langer dan zes maanden werkloos zijn toch een kans te geven, wil de gemeente

werkgevers een subsidie verstrekken van maximaal 90% van het (Jeugd)minimumloon. De betreffende werkgevers moeten bereid zijn een arbeidsovereenkomst aan te bieden van minimaal één jaar en zij moeten de betreffende kandidaten voldoende uren werk aanbieden zodat zij met het verdiende loon uit de uitkering geraken.

De startersbaan is een tijdelijke voorziening.

#### **Artikel 11 Loonkostensubsidie**

Het college kan werkgevers een loonkostensubsidie aanbieden indien zij een arbeidsovereenkomst afsluiten met uitkeringsgerechtigden die nog niet volledig productief kunnen zijn. De werkgever dient samen met de belanghebbende een aanvraag in te dienen. Het is van belang dat de werkgever de subsidie aanvraagt vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst reeds aangevangen is voordat de gemeente een beslissing op de aanvraag heeft genomen, dan komt het risico dat de gemeente de subsidieaanvraag afwijst voor rekening van de werkgever. Het kost de gemeente ongeveer zes weken om een besluit te nemen. Net zoals bij alle andere voorzieningen bepaalt het college of de inzet van de loonkostensubsidie noodzakelijk is. Indien de potentiële werknemer in staat wordt geacht zonder deze subsidie reguliere arbeid te verkrijgen, dan wordt er dus geen subsidie aan de werkgever verstrekt. In de beleidsregels worden nadere regels gesteld ten aanzien van deze loonkostensubsidies.

Het college kan werkgevers een loonkostensubsidie aanbieden indien zij een arbeidsovereenkomst afsluiten met uitkeringsgerechtigden die nog niet volledig productief kunnen zijn. De werkgever dient samen met de belanghebbende een aanvraag in te dienen. Het is van belang dat de werkgever de subsidie aanvraagt vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst reeds aangevangen is voordat de gemeente een beslissing op de aanvraag heeft genomen, dan komt het risico dat de gemeente de subsidieaanvraag afwijst voor rekening van de werkgever. Het kost de gemeente ongeveer zes weken om een besluit te nemen. Net zoals bij alle andere voorzieningen bepaalt het college of de inzet van de loonkostensubsidie noodzakelijk is. Indien de potentiële werknemer in staat wordt geacht zonder deze subsidie reguliere arbeid te verkrijgen, dan wordt er dus geen subsidie aan de werkgever verstrekt. In de beleidsregels worden nadere regels gesteld ten aanzien van deze loonkostensubsidies.

#### **Artikel 12 Verzekering ziekteverzuim**

Het college kan een ziekteverzuimverzekering aanbieden aan werkgevers die met uitkeringsgerechtigden met een hoger ziekteverzuimrisico een dienstverband aangaan. De gemeente betaalt de premie van de verzekering en de werkgever is de begunstigde.

De werkgever ontvangt onder de in de verzekering gestelde voorwaarden een vergoeding voor de loonschade.

Niet voor alle uitkeringsgerechtigden kan de ziekteverzuimverzekering worden ingezet. Zo kan het college de ziekteverzuimverzekering niet aanbieden aan werkgevers die met jongeren een startersbaan aangaan. De reden hiervan is dat de werkgever op een startersbaan reeds een subsidie krijgt die een groot deel van de loonkosten dekt. Evenmin kan de verzekering worden ingezet voor uitkeringsgerechtigden die onder de wettelijke no-riskpolis vallen. Via de wettelijke no-riskpolis wordt de werkgever namelijk reeds grotendeels gecompenseerd voor de gemaakte loonkosten. Uitzendkrachten tot slot, worden ook niet onder de verzekering gebracht. Dit omdat uitzendkrachten doorgaans geen recht hebben op loondoorbetaling bij ziekte.

Het college kan een ziekteverzuimverzekering aanbieden aan werkgevers die met uitkeringsgerechtigden met een hoger ziekteverzuimrisico een dienstverband aangaan. De gemeente betaalt de premie van de verzekering en de werkgever is de begunstigde.

De werkgever ontvangt onder de in de verzekering gestelde voorwaarden een vergoeding voor de loonschade.

Niet voor alle uitkeringsgerechtigden kan de ziekteverzuimverzekering worden ingezet. Zo kan het college de ziekteverzuimverzekering niet aanbieden aan werkgevers die met jongeren een startersbaan aangaan. De reden hiervan is dat de werkgever op een startersbaan reeds een subsidie krijgt die een groot deel van de loonkosten dekt. Evenmin kan de verzekering worden ingezet voor uitkeringsgerechtigden die onder de wettelijke no-riskpolis vallen. Via de wettelijke no-riskpolis wordt de werkgever namelijk reeds grotendeels gecompenseerd voor de gemaakte loonkosten. Uitzendkrachten tot slot, worden ook niet onder de verzekering gebracht. Dit omdat uitzendkrachten doorgaans geen recht hebben op loondoorbetaling bij ziekte.

#### **Artikel 13 Werkgeversbonus**

Een werkgever kan als hij een arbeidsovereenkomst wil aangaan met een nigger tot 27 jaar, een uitkeringsgerechtigde of met een Anw-er onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor een subsidie. Daarvoor dient hij samen met de belanghebbende een aanvraag in te dienen. Het is van belang dat de werkgever de subsidie aanvraagt vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst reeds aangevangen is voordat de gemeente een beslissing op de aanvraag heeft genomen,

dan komt het risico dat de gemeente de subsidieaanvraag afwijst voor rekening van de werkgever. Het kost de gemeente ongeveer zes weken om een besluit te nemen. Net zoals bij alle andere voorzieningen bepaalt het college of de inzet van een werkgeversbonus noodzakelijk is. Indien de potentiële werknemer in staat wordt geacht zonder deze bonus reguliere arbeid te verkrijgen, dan wordt er dus geen subsidie aan de werkgever verstrekt. De hoogte van de subsidie, de duur van de subsidie en de verplichtingen worden nader vastgelegd in beleidsregels. Bovendien is, voor zover het college hiervan niet afwijkt, de Nijmeegse Kaderverordening Subsidieverstrekking op de subsidieverstrekking van toepassing. Een werkgever kan als hij een arbeidsovereenkomst wil aangaan met een nigger tot 27 jaar, een uitkeringsgerechtigde of met een Anw-er onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor een subsidie. Daarvoor dient hij samen met de belanghebbende een aanvraag in te dienen. Het is van belang dat de werkgever de subsidie aanvraagt vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst reeds aangevangen is voordat de gemeente een beslissing op de aanvraag heeft genomen, dan komt het risico dat de gemeente de subsidieaanvraag afwijst voor rekening van de werkgever. Het kost de gemeente ongeveer zes weken om een besluit te nemen. Net zoals bij alle andere voorzieningen bepaalt het college of de inzet van een werkgeversbonus noodzakelijk is. Indien de potentiële werknemer in staat wordt geacht zonder deze bonus reguliere arbeid te verkrijgen, dan wordt er dus geen subsidie aan de werkgever verstrekt. De hoogte van de subsidie, de duur van de subsidie en de verplichtingen worden nader vastgelegd in beleidsregels. Bovendien is, voor zover het college hiervan niet afwijkt, de Nijmeegse Kaderverordening Subsidieverstrekking op de subsidieverstrekking van toepassing.

#### **Artikel 14 Proefplaats**

Via de inzet van een proefplaats kan een werkgever bezien of de betreffende persoon in staat is te voldoen aan de gestelde functie-eisen. Een proefplaats wordt slechts ingezet als er een reëel uitzicht is op betaalde werkzaamheden bij de betreffende werkgever. De proefplaats is slechts van korte duur en bedoeld om de werkgever over de streep te trekken. Een proefplaats zal dan ook in de regel slechts ingezet worden als de betreffende persoon een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Via de inzet van een proefplaats kan een werkgever bezien of de betreffende persoon in staat is te voldoen aan de gestelde functie-eisen. Een proefplaats wordt slechts ingezet als er een reëel uitzicht is op betaalde werkzaamheden bij de betreffende werkgever. De proefplaats is slechts van korte duur en bedoeld om de werkgever over de streep te trekken. Een proefplaats zal dan ook in de regel slechts ingezet worden als de betreffende persoon een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

#### **Artikel 15 Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder, met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken dan wel het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan bezien worden of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat de uitkeringsgerechtigde bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar. Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidinschakeling heeft vergroot. Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Indien de gemeente concludeert dat de voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden. Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats.

Een participatieplaats is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder, met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken dan wel het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan bezien worden of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat de uitkeringsgerechtigde bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar. Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidinschakeling heeft vergroot. Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Indien de gemeente concludeert dat de voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden. Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats.



### **Artikel 16 Oriëntatieplaats**

De oriëntatieplaats kan ingezet worden voor nuggers, uitkeringgerechtigden en Anw-ers die jonger dan 27 jaar zijn en is een soort stage gericht op het leren werken. Niet de arbeid die verricht wordt, staat centraal, maar het leren werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waarmee in een oriëntatieplaats geoefend kan worden. Ook kan bezien worden of het werkterrein past bij de capaciteiten van de belanghebbende, zodat de belanghebbende eventueel een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. Om te voorkomen dat de oriëntatieplaats uitgroeit tot een gewone werkplek zonder dat daar een arbeidsovereenkomst tegenover staat, is bepaald dat de duur van de oriëntatieplaats beperkt is tot in eerste instantie zes maanden. Verlenging van deze termijn van zes maanden is mogelijk.

De oriëntatieplaats kan ingezet worden voor nuggers, uitkeringgerechtigden en Anw-ers die jonger dan 27 jaar zijn en is een soort stage gericht op het leren werken. Niet de arbeid die verricht wordt, staat centraal, maar het leren werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waarmee in een oriëntatieplaats geoefend kan worden. Ook kan bezien worden of het werkterrein past bij de capaciteiten van de belanghebbende, zodat de belanghebbende eventueel een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. Om te voorkomen dat de oriëntatieplaats uitgroeit tot een gewone werkplek zonder dat daar een arbeidsovereenkomst tegenover staat, is bepaald dat de duur van de oriëntatieplaats beperkt is tot in eerste instantie zes maanden. Verlenging van deze termijn van zes maanden is mogelijk.

### **Artikel 17 Arbeidsactiveringstraject**

Een arbeidsactiveringstraject kan ingezet worden voor uitkeringsgerechtigden en nuggers tot aan 27 jaar. Een arbeidsactiverenstraject duurt maximaal zes maanden, bestaande uit twee keer drie maanden. Deze periode wordt voldoende geacht om zich voor te bereiden op (regulier) werk. Er kan gedurende het activeringstraject onder andere gewerkt worden aan de randvoorwaarden in de sociale omgeving (kinderopvang, schulden, arbeidritme en structuur, etc.), aan arbeidsmotivatie, aan werknemersvaardigheden en tevens kan de belanghebbende zich oriënteren op een bepaalde beroepsrichting. Indien onbeloofde werkzaamheden deel uitmaken van het activeringstraject zijn deze werkzaamheden additioeneel. Niet de arbeid die verricht wordt staat centraal maar het leren werken.

Een arbeidsactiveringstraject kan ingezet worden voor uitkeringsgerechtigden en nuggers tot aan 27 jaar. Een arbeidsactiverenstraject duurt maximaal zes maanden, bestaande uit twee keer drie maanden. Deze periode wordt voldoende geacht om zich voor te bereiden op (regulier) werk. Er kan gedurende het activeringstraject onder andere gewerkt worden aan de randvoorwaarden in de sociale omgeving (kinderopvang, schulden, arbeidritme en structuur, etc.), aan arbeidsmotivatie, aan werknemersvaardigheden en tevens kan de belanghebbende zich oriënteren op een bepaalde beroepsrichting. Indien onbeloofde werkzaamheden deel uitmaken van het activeringstraject zijn deze werkzaamheden additioeneel. Niet de arbeid die verricht wordt staat centraal maar het leren werken.

### **Artikel 18 Scholing**

Bij de inzet van scholing wordt gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en de duur ervan. Gekozen wordt voor die scholing die het snelst leidt tot het beoogde doel. In beginsel zal er geen scholing ingezet worden die langer dan 24 maanden in beslag neemt.

Bij de inzet van scholing wordt gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en de duur ervan. Gekozen wordt voor die scholing die het snelst leidt tot het beoogde doel. In beginsel zal er geen scholing ingezet worden die langer dan 24 maanden in beslag neemt.

### **Artikel 19 Diagnose**

Dit onderzoek kan zowel voor de inzet van een voorziening als tussentijds worden ingezet bijvoorbeeld als het noodzakelijk is om te bepalen of een reeds ingezette voorziening nog geschikt is. Het doel van dit onderzoek is dat er een goede indicatie wordt verkregen en er arbeidinschakeling op maat kan worden aangeboden. Vooral bij lichamelijke en psychische beperkingen is een dergelijk onderzoek van belang. De resultaten van het onderzoek kunnen er ook toe leiden dat er voorlopig geen voorziening wordt geboden.

Dit onderzoek kan zowel voor de inzet van een voorziening als tussentijds worden ingezet bijvoorbeeld als het noodzakelijk is om te bepalen of een reeds ingezette voorziening nog geschikt is. Het doel van dit onderzoek is dat er een goede indicatie wordt verkregen en er arbeidinschakeling op maat kan worden aangeboden. Vooral bij lichamelijke en psychische beperkingen is een dergelijk onderzoek van belang. De resultaten van het onderzoek kunnen er ook toe leiden dat er voorlopig geen voorziening wordt geboden.



### **Artikel 20 Nazorg**

De gemeente wil terugval in een situatie van werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid zo veel mogelijk voorkomen. Daarom krijgt het college de mogelijkheid om nazorg te bieden.

De gemeente wil terugval in een situatie van werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid zo veel mogelijk voorkomen. Daarom krijgt het college de mogelijkheid om nazorg te bieden.

### **Artikel 21 Premie voor het werken met behoud van uitkering**

Dit artikel regelt de premie voor uitkeringsgerechtigden werkzaam op een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet en voor personen op een proefplaats. De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal uren en de duur dat er gewerkt wordt. Ook uitkeringsgerechtigden die werkzaamheden verrichten vergelijkbaar met de werkzaamheden op een participatie- of proefplaats komen in aanmerking voor deze premie. Voor alle duidelijkheid is in de verordening opgenomen dat vrijwilligerswerk - ook als dat in het kader van een traject wordt verricht - niet vergelijkbaar wordt geacht. Ook de werkzaamheden als bedoeld in artikel 9 lid 1 onder c van de wet, de zogenaamde tegenprestatie, worden niet vergelijkbaar geacht. Deze werkzaamheden worden namelijk niet in het kader van een traject verricht. Dit artikel regelt de premie voor uitkeringsgerechtigden werkzaam op een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet en voor personen op een proefplaats. De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal uren en de duur dat er gewerkt wordt. Ook uitkeringsgerechtigden die werkzaamheden verrichten vergelijkbaar met de werkzaamheden op een participatie- of proefplaats komen in aanmerking voor deze premie. Voor alle duidelijkheid is in de verordening opgenomen dat vrijwilligerswerk - ook als dat in het kader van een traject wordt verricht - niet vergelijkbaar wordt geacht. Ook de werkzaamheden als bedoeld in artikel 9 lid 1 onder c van de wet, de zogenaamde tegenprestatie, worden niet vergelijkbaar geacht. Deze werkzaamheden worden namelijk niet in het kader van een traject verricht.

### **Artikel 22 Overige vergoedingen**

Bij het verrichten van activiteiten gericht op arbeidsinschakeling kan de uitkeringsgerechtigde geconfronteerd worden met bepaalde kosten. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld reiskosten of kosten voor tussenschoolse opvang. Het college kan bepalen welke kosten voor vergoeding in aanmerking komen.

Bij het verrichten van activiteiten gericht op arbeidsinschakeling kan de uitkeringsgerechtigde geconfronteerd worden met bepaalde kosten. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld reiskosten of kosten voor tussenschoolse opvang. Het college kan bepalen welke kosten voor vergoeding in aanmerking komen.

### **Artikel 23 Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

### **Artikel 24 Intrekking en overgangsbepalingen**

In dit artikel wordt het overgangsrecht geregeld.

In dit artikel wordt het overgangsrecht geregeld.

### **Artikel 25 Inwerkingtreding en citeertitel**

Dit artikel spreekt voor zich.

Dit artikel spreekt voor zich.

### **Algemene toelichting**

Per 1 januari 2004 is de Wet werk en bijstand (Wwb) in werking getreden. De Wwb geeft het college de opdracht te zorgen voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden, nuggers, Anw-ers en personen werkzaam op een gesubsidieerde baan. Het college bepaalt welke voorzieningen in de gemeente worden aangeboden en stelt tevens vast wie voor welke voorziening in aanmerking komt. De Wwb draagt aan de gemeenteraad op om een verordening op te stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. In de wet is vastgelegd dat in de verordening regels moeten worden opgenomen waaruit onder andere aandacht blijkt voor de in de Wwb onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen.

De gemeenteraad heeft gekozen voor een algemene, globale verordening waarin met name procedurele zaken zijn geregeld. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen. Die leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Wwb bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling hebben en aanspraak hebben op de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van

de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen om in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

### **Beleidsnota Werk staat voorop!**

In de beleidsnota Werk staat voorop! heeft de gemeente haar koers geschetst voor het beleid en de uitvoering op het domein Werk voor het jaar 2012 en verder. De gemeente wil toe naar een re-integratiestelsel, dat voor de werkzoekenden stimulerend is en voor ondernemers en instellingen herkenbaar en ondersteunend is in het aannemen van de werkzoekenden. De re-integratieondersteuning bestaat uit begeleiding, scholing en het opdoen van werkervaring door middel van 'werken met behoud van uitkering'. Werkervaring kan worden opgedaan bij werkcorporaties (leerwerkbedrijven) en instellingen in de stad door middel van de inzet van de voorzieningen als beschreven in de verordening. Er wordt gekozen om te investeren in mensen met perspectief op werk, maar die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Bepalend om al of niet (dure) voorzieningen in te zetten zijn: arbeidsmarktperspectief en motivatie. Er is een mogelijkheid om bij wijze van uitzondering een voorziening in te zetten indien er sprake is van een risico op afglijden. Dit moet echter altijd ondersteund worden door adviezen van andere professionele instellingen. In de beleidsregels wordt dit nader uitgewerkt.

Ten gevolge van de oplopende jeugdwerkloosheid heeft de gemeenteraad in 2013 besloten een nieuw instrument in de verordening op te nemen namelijk de startersbaan. Dit is een tijdelijk instrument, bedoeld voor uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar. Via de startersbaan krijgen deze jongeren de kans bij een bedrijf of instelling werkervaring op te doen.

Ter voorbereiding op de komst van de Participatiewet is de gemeente in 2013 een pilot gestart waarbij uitkeringsgerechtigden die (nog) niet in staat zijn het minimumloon te verdienen duurzaam aan het werk gaan met behulp van een loonkostensubsidie vanuit de gemeente. De doelstelling van de pilot is te onderzoeken of werkgevers door het aanbod van een loonkostensubsidie overgehaald kunnen worden deze uitkeringsgerechtigden een kans te geven binnen hun bedrijf en te bezien welke andere ondersteunende voorzieningen hiervoor noodzakelijk zijn.

### **Artikelsgewijze toelichting**

#### **Artikel 1 Begripsomschrijving**

De Wwb is de basis van deze verordening en daarom wordt ook voor de begripsbeschrijvingen aangehaakt bij de Wwb.

#### **Artikel 2 Opdracht en Doelgroep**

In dit artikel wordt aangegeven voor welke personen het college de re-integratetaak heeft. Via de verwijzing naar artikel 40 lid 1 wordt aangegeven dat alleen inwoners van de gemeente Nijmegen tot de doelgroep behoren. In artikel 2 lid 2 wordt het college de mogelijkheid geboden van deze algemene regel af te wijken. Uiteraard kan het college ook contact opnemen met de nieuwe gemeente om te verzoeken de kosten van de ingezette voorziening over te nemen. De vraag is echter of de nieuwe gemeente bereid zal zijn of de mogelijkheid heeft de kosten van de door de gemeente Nijmegen ingezette voorziening voor haar rekening te nemen. Indien er verhuisd wordt naar het buitenland, ook al is dat net over de grens in Duitsland, wordt de voorziening beëindigd. Lid 3 van dit artikel maakt het mogelijk dat het college samenwerkt met het UWV.

Het doel van het beleid is waar mogelijk personen die tot de doelgroep behoren te helpen via de kortste weg regulier werk te vinden en daar waar dat (nog) niet kan alles in het werk te stellen om belemmeringen weg te nemen, uitstroombansen te vergroten en ondertussen sociaal isolement te voorkomen. Het is aan het college om te zorgen voor een voldoende aanbod van voorzieningen, waarbij zij te maken krijgt met beperkte financiële middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaaleconomische factoren.

#### **Artikel 3 Inzet van voorzieningen**

Voorzieningen worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is. Daarnaast moet de inzet van voorzieningen er wel toe kunnen leiden dat binnen afzienbare tijd het verkrijgen van reguliere arbeid ook mogelijk wordt. Bovendien moet er gekozen worden voor die voorziening die de kortste weg naar reguliere arbeid biedt. Dat kan gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, ook zijn een voorziening gericht op het werken als zelfstandige. Of een voorziening noodzakelijk is en welke voorziening ingezet wordt, is afhankelijk van het arbeidsmarktperspectief en motivatie. Arbeidsmarktperspectief betekent dat er ingezet wordt op (leer)werkplekken die vanuit de werkgever zijn gecreëerd dan wel beschikbaar zijn. Het tweede element de motivatie moet blijken uit het (sollicitatie)gedrag van de werkzoekenden. Om een goed beeld te krijgen van de mogelijkheden en belemmeringen van de persoon kan het college een onderzoek laten doen. Het college is verantwoordelijk voor de efficiënte en doelgerichte inzet van de schaarse middelen. Binnen deze grenzen wordt rekening gehouden met de wensen van de persoon in kwestie. Motivatie is immers zeer belangrijk voor het slagen van een re-integratietraject.

Om de financiële risico's te beheersen, heeft de gemeente ervoor gekozen een verdeling te maken van de schaarse middelen over de verschillende voorzieningen. Het uitgeput zijn van een begrotingspost kan echter geen reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dat wel mogelijk te maken wordt het college de mogelijkheid gegeven budgetplafonds in te stellen. Indien het budgetplafond van een bepaalde voorziening wordt bereikt, zal het college ervoor zorgen dat de persoon uit de doelgroep een andere voorziening aangeboden krijgt als alternatief. Het college weigert tevens een voorziening als een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening bijvoorbeeld indien een persoon uit de doelgroep voor de gewenste opleiding een beroep kan doen op studiefinanciering.

#### **Artikel 4 Beleidsplan**

De Wwb verplicht de gemeenteraad om het re-integratiebeleid in een verordening vast te leggen. Zoals in de algemene toelichting uitgelegd, heeft de gemeente gekozen voor een globale algemene verordening die met name procedurele zaken regelt. Het beleid wordt vastgelegd in een bij de verordening behorend beleidsplan. Als basis voor deze verordening heeft de beleidsnota *Werk staat voorop!* gediend.

Het tweede lid biedt de basis voor de verantwoording van het beleid. De Wwb geeft aan dat het college elk jaar een voorlopig en een definitief verslag over de uitvoering (VODU) naar het rijk zendt. Deze verslagen dienen gepaard te gaan van een verklaring van de gemeenteraad. Daarom is ervoor gekozen expliciet op te nemen dat er een verantwoordingsverslag aan de raad moet worden gezonden. Het ligt voor de hand dat bij de vormgeving van het verslag op grond van deze verordening wordt aangesloten bij de inhoud van het VODU.

#### **Artikel 5 Aanspraak en verplichtingen**

De personen uit de doelgroep hebben van rechtswege aanspraak op ondersteuning. De gemeente heeft ervoor gekozen deze aanspraak ook in de verordening op te nemen. Dat laat onverlet dat het college is, dat bepaalt of en welke voorziening ingezet wordt. Tegenover de aanspraak staan de verplichtingen. Re-integratie is immers niet vrijblijvend. Om daarover geen misverstand te laten zijn, is gemeend de verplichtingen, ook al staan ze grotendeels in de Wwb vermeld, nogmaals te vermelden. Naast de verplichtingen in de verordening genoemd en de verplichtingen genoemd in wet of regelgeving kan het college aanvullende verplichtingen opleggen waaronder de verplichting tot het meewerken aan een medische behandeling.

#### **Artikel 6 Handhaving**

In het geval de persoon uit de doelgroep niet voldoet aan de verplichtingen aangehaald in artikel 5 van deze verordening dan heeft dat gevolgen. Voor de uitkeringsgerechtigde heeft dat tot gevolg dat de uitkering tijdelijk verlaagd zal worden zoals bepaald in de afstemmingsverordening of artikel 20 van de IOAW en IOAZ waarbij in het uiterste geval 100% verlaging tot de mogelijkheden behoort.

Het opleggen van een maatregel kan echter alleen indien er uitkering wordt genoten op grond van de wetten die de gemeente uitvoert. Een Anw-ers of een nuggen hebben geen financiële relatie met de gemeente en kunnen dus niet direct op hun inkomstenbron worden gekort bij onvoldoende medewerking.

#### **Artikel 7 Intrekking van een besluit en terugvordering**

Dit artikel maakt het mogelijk dat in een aantal situaties de ingezette voorziening ingetrokken kan worden en de kosten van de voorziening teruggevorderd kunnen worden. Bijvoorbeeld als bijstandsfraude ontdekt wordt en achteraf gezien de persoon in kwestie helemaal niet tot de doelgroep van de wet behoorde.

#### **Artikel 8 Algemene bepalingen over ondersteuning en voorzieningen**

Dit artikel strekt ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met alle voorzieningen, ook die voorzieningen die niet met name in de verordening zijn opgenomen. Tevens wordt aangegeven dat ondersteuning niet perse de inzet van een voorziening behoeft in te houden. Als dat kan, kan worden volstaan met advies of doorverwijzing naar andere instanties. Indien er een voorziening ingezet wordt kan dat een van de genoemde voorzieningen zijn die genoemd staan in lid 2 maar dat hoeft niet perse aangezien dit geen limitatieve opsomming is.

#### **Artikel 9 Beëindiging van de voorziening**

Dit artikel geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever.

#### **Artikel 10 Startersbaan**

In tijden van recessie komen jongeren door gebrek aan werkervaring moeilijk aan een baan. Daardoor wordt de afstand tot de arbeidsmarkt van deze groep jongeren steeds groter. Om werkgevers over te halen jongeren die langer dan zes maanden werkloos zijn toch een kans te geven, wil de gemeente werkgevers een subsidie verstrekken van maximaal 90% van het (Jeugd)minimumloon. De betreffende werkgevers moeten bereid zijn een arbeidsovereenkomst aan te bieden van minimaal één jaar en zij

moeten de betreffende kandidaten voldoende uren werk aanbieden zodat zij met het verdiende loon uit de uitkering geraken.

De startersbaan is een tijdelijke voorziening.

#### **Artikel 11 Loonkostensubsidie**

Het college kan werkgevers een loonkostensubsidie aanbieden indien zij een arbeidsovereenkomst afsluiten met uitkeringsgerechtigden die nog niet volledig productief kunnen zijn. De werkgever dient samen met de belanghebbende een aanvraag in te dienen. Het is van belang dat de werkgever de subsidie aanvraagt vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst reeds aangevangen is voordat de gemeente een beslissing op de aanvraag heeft genomen, dan komt het risico dat de gemeente de subsidieaanvraag afwijst voor rekening van de werkgever. Het kost de gemeente ongeveer zes weken om een besluit te nemen. Net zoals bij alle andere voorzieningen bepaalt het college of de inzet van de loonkostensubsidie noodzakelijk is. Indien de potentiële werknemer in staat wordt geacht zonder deze subsidie reguliere arbeid te verkrijgen, dan wordt er dus geen subsidie aan de werkgever verstrekt. In de beleidsregels worden nadere regels gesteld ten aanzien van deze loonkostensubsidies.

#### **Artikel 12 Verzekering ziekteverzuim**

Het college kan een ziekteverzuimverzekering aanbieden aan werkgevers die met uitkeringsgerechtigden met een hoger ziekteverzuimrisico een dienstverband aangaan. De gemeente betaalt de premie van de verzekering en de werkgever is de begunstigde.

De werkgever ontvangt onder de in de verzekering gestelde voorwaarden een vergoeding voor de loonschade.

Niet voor alle uitkeringsgerechtigden kan de ziekteverzuimverzekering worden ingezet. Zo kan het college de ziekteverzuimverzekering niet aanbieden aan werkgevers die met jongeren een startersbaan aangaan. De reden hiervan is dat de werkgever op een startersbaan reeds een subsidie krijgt die een groot deel van de loonkosten dekt. Evenmin kan de verzekering worden ingezet voor uitkeringsgerechtigden die onder de wettelijke no-riskpolis vallen. Via de wettelijke no-riskpolis wordt de werkgever namelijk reeds grotendeels gecompenseerd voor de gemaakte loonkosten. Uitzendkrachten tot slot, worden ook niet onder de verzekering gebracht. Dit omdat uitzendkrachten doorgaans geen recht hebben op loondoorbetaling bij ziekte.

#### **Artikel 13 Werkgeversbonus**

Een werkgever kan als hij een arbeidsovereenkomst wil aangaan met een nigger tot 27 jaar, een uitkeringsgerechtigde of met een Anw-er onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor een subsidie. Daarvoor dient hij samen met de belanghebbende een aanvraag in te dienen. Het is van belang dat de werkgever de subsidie aanvraagt vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst reeds aangevangen is voordat de gemeente een beslissing op de aanvraag heeft genomen, dan komt het risico dat de gemeente de subsidieaanvraag afwijst voor rekening van de werkgever. Het kost de gemeente ongeveer zes weken om een besluit te nemen. Net zoals bij alle andere voorzieningen bepaalt het college of de inzet van een werkgeversbonus noodzakelijk is. Indien de potentiële werknemer in staat wordt geacht zonder deze bonus reguliere arbeid te verkrijgen, dan wordt er dus geen subsidie aan de werkgever verstrekt. De hoogte van de subsidie, de duur van de subsidie en de verplichtingen worden nader vastgelegd in beleidsregels. Bovendien is, voor zover het college hiervan niet afwijkt, de Nijmeegse Kaderverordening Subsidieverstreking op de subsidieverstreking van toepassing.

#### **Artikel 14 Proefplaats**

Via de inzet van een proefplaats kan een werkgever bezien of de betreffende persoon in staat is te voldoen aan de gestelde functie-eisen. Een proefplaats wordt slechts ingezet als er een reëel uitzicht is op bepaalde werkzaamheden bij de betreffende werkgever. De proefplaats is slechts van korte duur en bedoeld om de werkgever over de streep te trekken. Een proefplaats zal dan ook in de regel slechts ingezet worden als de betreffende persoon een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

#### **Artikel 15 Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder, met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken dan wel het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan bezien worden of het werkterein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat de uitkeringsgerechtigde bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar. Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidinschakeling heeft vergroot. Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd.

Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Indien de gemeente concludeert dat de voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden. Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats.

#### **Artikel 16 Oriëntatieplaats**

De oriëntatieplaats kan ingezet worden voor nuggers, uitkeringgerechtigden en Anw-ers die jonger dan 27 jaar zijn en is een soort stage gericht op het leren werken. Niet de arbeid die verricht wordt, staat centraal, maar het leren werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waarmee in een oriëntatieplaats geoefend kan worden. Ook kan bezien worden of het werkterein past bij de capaciteiten van de belanghebbende, zodat de belanghebbende eventueel een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. Om te voorkomen dat de oriëntatieplaats uitgroeit tot een gewone werkplek zonder dat daar een arbeidsovereenkomst tegenover staat, is bepaald dat de duur van de oriëntatieplaats beperkt is tot in eerste instantie zes maanden. Verlenging van deze termijn van zes maanden is mogelijk.

#### **Artikel 17 Arbeidsactiveringstraject**

Een arbeidsactiveringstraject kan ingezet worden voor uitkeringsgerechtigden en nuggers tot aan 27 jaar. Een arbeidsactiverenstraject duurt maximaal zes maanden, bestaande uit twee keer drie maanden. Deze periode wordt voldoende geacht om zich voor te bereiden op (regulier) werk. Er kan gedurende het activeringstraject onder andere gewerkt worden aan de randvoorwaarden in de sociale omgeving (kinderopvang, schulden, arbeidritme en structuur, etc.), aan arbeidsmotivatie, aan werknemersvaardigheden en tevens kan de belanghebbende zich oriënteren op een bepaalde beroepsrichting. Indien onbeloofde werkzaamheden deel uitmaken van het activeringstraject zijn deze werkzaamheden additioneel. Niet de arbeid die verricht wordt staat centraal maar het leren werken.

#### **Artikel 18 Scholing**

Bij de inzet van scholing wordt gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en de duur ervan. Gekozen wordt voor die scholing die het snelst leidt tot het beoogde doel. In beginsel zal er geen scholing ingezet worden die langer dan 24 maanden in beslag neemt.

#### **Artikel 19 Diagnose**

Dit onderzoek kan zowel voor de inzet van een voorziening als tussentijds worden ingezet bijvoorbeeld als het noodzakelijk is om te bepalen of een reeds ingezette voorziening nog geschikt is. Het doel van dit onderzoek is dat er een goede indicatie wordt verkregen en er arbeidsinschakeling op maat kan worden aangeboden. Vooral bij lichamelijke en psychische beperkingen is een dergelijk onderzoek van belang. De resultaten van het onderzoek kunnen er ook toe leiden dat er voorlopig geen voorziening wordt geboden.

#### **Artikel 20 Nazorg**

De gemeente wil terugval in een situatie van werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid zo veel mogelijk voorkomen. Daarom krijgt het college de mogelijkheid om nazorg te bieden.

#### **Artikel 21 Premie voor het werken met behoud van uitkering**

Dit artikel regelt de premie voor uitkeringsgerechtigden werkzaam op een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet en voor personen op een proefplaats. De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal uren en de duur dat er gewerkt wordt. Ook uitkeringsgerechtigden die werkzaamheden verrichten vergelijkbaar met de werkzaamheden op een participatie- of proefplaats komen in aanmerking voor deze premie. Voor alle duidelijkheid is in de verordening opgenomen dat vrijwilligerswerk - ook als dat in het kader van een traject wordt verricht - niet vergelijkbaar wordt geacht. Ook de werkzaamheden als bedoeld in artikel 9 lid 1 onder c van de wet, de zogenaamde tegenprestatie, worden niet vergelijkbaar geacht. Deze werkzaamheden worden namelijk niet in het kader van een traject verricht.

#### **Artikel 22 Overige vergoedingen**

Bij het verrichten van activiteiten gericht op arbeidsinschakeling kan de uitkeringsgerechtigde geconfronteerd worden met bepaalde kosten. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld reiskosten of kosten voor tussenschoolse opvang. Het college kan bepalen welke kosten voor vergoeding in aanmerking komen.

#### **Artikel 23 Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

**Artikel 24 Intrekking en overgangsbepalingen**

In dit artikel wordt het overgangsrecht geregeld.

**Artikel 25 Inwerkingtreding en citeertitel**

Dit artikel spreekt voor zich.