

## Nadere regels re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Someren d.d. 3 februari 2015

gelet op het bepaalde in artikel 5 lid 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015

b e s l u i t :

vast te stellen nadere regels re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015

### **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

#### *Artikel 1.1 Begripsbepalingen*

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
  - a. Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst als benoemd in artikel 7: 610 Burgerlijk Wetboek;
  - b. Belanghebbende: de persoon uit de doelgroep die aanspraak maakt op ondersteuning of aan wie ondersteuning wordt geboden;
  - c. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, Participatiewet;
  - d. Jongeren: uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en Nuggers niet ouder dan 27 jaar;
  - e. Loonwaarde: vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
  - f. Nuggers: niet-uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 6, onder a, Participatiewet;
  - g. Re-integratie instrumenten de voorzieningen die het college ter beschikking heeft voor het bieden van ondersteuning en voorzieningen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, Participatiewet;
  - h. Stimuleringspremie: een premie die wordt verstrekt met als doel een persoon via een regulier dienstverband in dienst te nemen;
  - i. Traject: de aaneenschakeling van re-integratie instrumenten, welke met de belanghebbende is overeengekomen, dan wel door het college aan de belanghebbende is opgelegd ter bevordering van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
  - j. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015
  - k. Wettelijk minimumloon: het minimumloon, bedoeld in artikel 8 van de wet op het minimumloon en minimumvakantiebijslag;
  - l. Werkgever: een natuurlijk persoon of rechtspersoon in de publieke of in de commerciële sector die met de werknemer een dienstverband aangaat;
  - m. Werknemer: een persoon met wie een arbeidsovereenkomst is gesloten.
2. De begripsbepalingen van de Participatiewet alsmede van de verordening zijn op deze Nadere regels van toepassing, tenzij daarvan in de begripsbepalingen uitdrukkelijk wordt afgeweken.

#### *Artikel 1.2 Doelstelling en reikwijdte*

1. In deze Nadere regels wordt de ondersteuning die het college biedt bij de arbeidsinschakeling van werkloze belanghebbenden behorende tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1.1, eerste lid, onder c nader uitgewerkt.
2. De opdracht om de ondersteuning als bedoeld in het eerste lid te bieden vloeit voort uit artikel 7 van de Participatiewet.

### **Hoofdstuk 2 Vormen van ondersteuning**

#### *Artikel 2.1. Ondersteuning*

Ondersteuning op het gebied van re-integratie is het geheel van activiteiten dat leidt tot arbeidsinschakeling. Deze ondersteuning kan worden gegeven door het aanbieden van een traject,

waarbij zo nodig re-integratie-instrumenten kunnen worden ingezet of door het bieden van praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere instanties.

#### Artikel 2.2 Werkstage

1. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep een werkstage als bedoeld in artikel 6 van de Re integratieverordening Participatiewet Someren 2015 aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college kan de werkstage aanbieden aan een persoon uit de doelgroep met een verwachte loonwaarde hoger of gelijk aan 30% van het wettelijk minimumloon.

#### Artikel 2.3 Sociale activering

1. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als bedoeld in artikel 7 van de Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015.
2. De duur van de sociale activering wordt afgestemd op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Aan de activiteiten als bedoeld in het eerste lid wordt als voorwaarde gesteld dat deze worden aangeboden aan werkzoekenden uit de doelgroep met een arbeidsbeperking of grote afstand tot de arbeidsmarkt met een verwachte loonwaarde tot en met 80% van het wettelijk minimumloon.
4. Aan de activiteiten als bedoeld in het eerste lid wordt als voorwaarde gesteld dat er een trajectplan wordt opgesteld waarin wordt opgenomen de duur en welk onderdeel van sociale activering wordt ingezet.

#### Artikel 2.4 Detacheringsbaan

1. Een detacheringsbaan zoals bedoeld in artikel 8 van de Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015 kan aangeboden worden aan een werkzoekende met een arbeidsbeperking of een grote afstand tot de arbeidsmarkt met een verwachte en nadien vastgestelde loonwaarde van 30 tot en met 80% van het wettelijk minimumloon.
2. De detacheringsbaan kan gesubsidieerd worden door het college middels het instrument loonkostensubsidie waarbij het werkgeverschap is opgedragen aan een private rechtspersoon die de werkzoekende in dienst neemt en vervolgens detacheert bij een inlener.
  3. In een detacheringsovereenkomst die de inlener en de uitvoerder aangaan wordt overeengekomen dat een gedetacheerde werkzaamheden zal verrichten ten behoeve van de inlener tegen betaling van een overeengekomen bedrag (inleenvergoeding) die gebaseerd wordt op de verdien capaciteit van de werknemer.
4. Het organiseren van werk via (groep-) detachering is een variant van een detacheringsbaan als bedoeld in het eerste lid.

#### Artikel 2.5 Scholing

1. Het college kan, op basis van een individuele beoordeling, als onderdeel van een re-integratietraject, de kosten van scholing zoals bedoeld in artikel 9 van de Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015 vergoeden.
2. Bij het vaststellen van de scholingsbehoefte wordt in overleg met de belanghebbende gekeken naar het bestaand opleidingsniveau, huidig arbeidsmarktperspectief, mogelijkheden en motivatie van belanghebbende en het arbeidsperspectief na de opleiding.
3. Voor de inzet van scholing wordt uitgegaan van de kortste weg naar werk.
4. Scholing mag in beginsel niet langer duren dan twee jaar.
5. Scholing inzetten ten behoeve van positieverbetering wordt niet toegekend.
6. Scholing wordt opgenomen als een onderdeel van de re-integratievoorziening.
7. Aan jongeren tot 27 jaar zonder een startkwalificatie kan een opleiding op minimaal MBO niveau 2 worden aangeboden. Indien mogelijk wordt deze opleiding op beroepsbegeleidende leerweg (BBL niveau) aangeboden.
8. Het college kan aan belanghebbende een vergoeding toekennen voor de gemaakte kosten voor studiemiddelen ten behoeve van, door het college aangeboden, noodzakelijke scholing, voor zover het college de studiemiddelen noodzakelijk acht voor het kunnen voldoen aan de verplichtingen zoals bedoeld in de re-integratieverordening;
9. De vergoeding als bedoeld in het eerste lid bedraagt maximaal de hoogte van de noodzakelijke kosten volgens de opgave van de instelling die de scholing verzorgt.

#### Artikel 2.6 Participatieplaats en scholing in combinatie met participatieplaats

1. Het college kan aan een persoon van 27 jaar of ouder zoals bedoeld in artikel 10a, eerste lid, Participatiewet, onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten met behoud van uitkering

- gedurende maximaal twee jaar. Dergelijke additionele werkzaamheden worden participatieplaatsen genoemd. Het betreft hier een participatieplaats zoals bedoeld in artikel 10 Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015.
2. Onder "“additionele werkzaamheden”" als bedoeld in het eerste lid wordt op grond van artikel 10a tweede lid Participatiewet verstaan: primair op de arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden die onder verantwoordelijkheid van het college in het kader van deze wet worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid, en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Het college kan dit doen door dit expliciet na te gaan of de werkgever expliciet te laten verklaren dat er bijvoorbeeld geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.
  3. Bij een participatieplaats als bedoeld in het eerste lid moet sprake zijn van re-integratie, hieronder wordt verstaan dat de toenadering tot de arbeidsmarkt voorop staat. De belanghebbende moet baat hebben bij het opdoen van werkervaring of tijd nodig hebben om te wennen aan werk gerelateerde aspecten, zoals regelmaat.

#### *Artikel 2.7 Participatievoorziening Beschutwerk*

1. Met de participatievoorziening beschut werk zoals bedoeld in artikel 11 Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015 werken personen in een dienstbetrekking. Het gaat om personen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze personen in dienst neemt.
2. Het college verricht een voorselectie om te bepalen hoe een belanghebbende uit de doelgroep mogelijk in aanmerking voor beschutwerk komt. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een diagnostisch instrument. Bepalend of iemand in aanmerking komt voor beschut werk is de begeleidingsbehoefte en niet de loonwaarde van deze persoon.
3. Het streven is dat per jaar 1 beschutwerkplek gerealiseerd kunnen worden. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers.
4. Beschutwerk vindt zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers plaats waarbij gebruik wordt gemaakt van verschillende vormen van ondersteuning aangeboden door het college.
5. Het instrument loonkostensubsidie als bedoeld in de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Someren 2015 kan voor deze werknemers ingezet worden.
6. De loonwaarde-bepaling bij Beschut Werk vindt om de drie jaar plaats.

#### *Artikel 2.8 Ondersteuning bij leer-werktraject*

1. De voorziening ondersteuning bij een leer-werktraject zoals bedoeld in artikel 12 Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015 kan uitsluitend worden ingezet als een leer-werktraject nodig is.
2. De voorziening als bedoeld in het eerste lid bestaat uit een concreet instrument ter ondersteuning van de leerling uit de doelgroep in het leer-werktraject.

#### *Artikel 2.9 Persoonlijke ondersteuning*

1. Persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 13 van de Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015 kan gegeven worden door de klantbegeleider.
2. Naast ondersteuning als bedoeld in het eerste lid kan een persoonlijke ondersteuning door een jobcoach gegeven worden die op (regelmatige) tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt.

### **Hoofdstuk 3 Instrumenten voor de werkgever**

#### *Artikel 3.1 Stimuleringspremie*

1. Het college kan aan een werkgever een stimuleringspremie zoals bedoeld in artikel 15 van de Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015 verlenen die met een lid van de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluit gericht op een regulier dienstverband.
2. De stimuleringspremie kan toegekend worden aan de werkgever voor een belanghebbende met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de overweging wordt meegenomen de aan- of afwezigheid van werkervaring, scholing en diploma's en mate van taalbeheersing.
3. Voorwaarden voor toekenning van een stimuleringspremie zijn:
  - a. de werkgever en de uitkeringsgerechtigde gaan een arbeidsovereenkomst aan met een minimale duur van zes maanden;
  - b. stimuleringspremie kan uitsluitend verstrekt worden voor belanghebbenden die werkzaamheden verricht die vallen onder het begrip algemeen geaccepteerde arbeid.

- c. de stimuleringspremie wordt toegekend onder de voorwaarde dat de werkgever investeert in het verkrijgen van voldoende arbeidsproductiviteit van de werkzoekende. Dit wordt per werkzoekende afzonderlijk bepaald en vastgelegd in een plan van aanpak dat SMART[1] geformuleerd dient te zijn en gecontroleerd wordt op uitvoering door de klantbegeleider werk;
  - d. indien de werkzoekende voor wie premie is verleend een andere baan aanvaardt binnen de looptijd van de premie, zal toekenning plaatsvinden over de daadwerkelijk gewerkte periode, indien deze de premieperiode niet overschrijdt;
  - e. de premie wordt definitief toegekend nadat aan de voorwaarden van het plan van aanpak, zoals genoemd onder c, is voldaan.
4. Duur premieverlening en hoogte stimuleringspremie
    - a. de termijn waarover stimuleringspremie kan worden verleend is zes maanden, met een verlengingsmogelijkheid van zes maanden;
    - b. de hoogte van de stimuleringspremie wordt vastgesteld naar rato van het dienstverband en bedraagt bij een dienstverband van zes maanden over deze periode bij een arbeidsduur van 40 uur per week € 2.250,00, bij 32 uur per week € 1.800,00 en bij 20 uur per week € 1.125,00.
    - c. wanneer er naar het oordeel van het college sprake is van bijzondere omstandigheden, kan het college besluiten om de periode bedoeld in onderdeel a te verlengen of om de hoogte van de stimuleringspremie bedoeld in onderdeel b op een ander bedrag te stellen.
  5. De aanvraag van de stimuleringspremie wordt schriftelijk ingediend door de werkgever door middel van het "aanvraagformulier stimuleringspremie" binnen een maand na aanvang van de arbeidsovereenkomst.
  6. De aanvraag als bedoeld in het vijfde lid wordt vergezeld van een door de belanghebbende en werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst.
  7. Het college verstrekt op verzoek van de werkgever maandelijks of per kwartaal de stimuleringspremie. Hiertoe dient de werkgever het "declaratieformulier stimuleringspremie" en een kopie van de loonspecificatie van de betreffende maand of kwartaal te overleggen.
  8. Weigeringsgronden stimuleringspremie.

Onverlet het bepaalde in artikel 6.1 kan op basis van deze regeling een stimuleringspremie worden geweigerd indien naar het oordeel van het college de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en er verdringing van arbeidsplaatsen plaatsvindt.

#### *Artikel 3.2 No-risk polis*

Het college kan een voorziening No-risk polis zoals bedoeld in artikel 14 van de Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015 aanbieden aan een persoon uit de doelgroep met een verwachte loonwaarde van minimaal 30 en maximaal 80 % van het wettelijk minimumloon.

### **Hoofdstuk 4 Overige bepalingen**

#### *Artikel 4.1 Ondersteuning gericht op nazorg*

Het college kan aan werkgevers waarbij een persoon algemeen geaccepteerde arbeid heeft aanvaard, niet zijnde een vorm van ondersteuning als bedoeld in artikel 3.1, voorzieningen bieden gericht op nazorg.

#### *Artikel 4.2 Schulddienstverlening*

Het college kan een persoon uit de doelgroep voor een schulddienstverlening verwijzen.

#### *Artikel 4.3 Wet sociale werkvoorziening (Wsw)*

De onderstaande instrumenten kunnen ingezet worden voor de doelgroep Wsw als bedoeld in de Wet sociale werkvoorziening zoals die gold tot 1 januari 2015;

- a. Het instrument begeleid werken met de mogelijkheid van het aanbieden van een terugkeergarantie;
- b. Het instrument groepsdetachering;
- c. Het instrument individuele detachering;
- d. Het instrument beschut werk.

#### *Artikel 4.4 Proefplaatsing*

Het college kan aan een persoon uit de doelgroep een voorziening gericht op bemiddeling of arbeidsinschakeling, waaronder begrepen een proefplaatsing, aanbieden. Deze bemiddeling kan onder meer zijn gericht op het verwerven van:

- a. arbeid in loondienst;
- b. passende scholing; of
- c. vrijwilligerswerk.

#### *Artikel 4.5 Praktijkervaringspolis*

1. De PraktijkErvaringsPlek (PEP) polis is een verzekering waarbij het aansprakelijkheidsrisico voor de werkgever en het ongevalsrisico voor de werkgever en de werkzoekende volledig zijn verzekerd.
2. De PEP polis kan worden ingezet voor belanghebbenden die deelnemen aan re-integratievoorzieningen.
3. Voorwaarden van de PEP polis:
  - a. de verzekering is alleen van kracht voor zover de schade niet is gedekt door een andere verzekering al dan niet van oudere datum;
  - b. de verzekering geldt uitsluitend tijdens de daadwerkelijke uitoefening van de functie, alsmede tijdens het rechtstreeks gaan en komen van de plaats waar de functie wordt uitgeoefend;
  - c. het eigen risico is nihil.

### **Hoofdstuk 5 Re-integratievergoedingen**

#### *Artikel 5.1 Re-integratievergoedingen*

Er kan een vergoeding verstrekt worden voor kosten die de belanghebbende moet maken in het kader van een arbeidsmarktgericht re-integratieactiviteit.

- a. het betreft directe en indirecte kosten die noodzakelijk en aantoonbaar zijn;
- b. de kosten kunnen in redelijkheid niet ten laste van de belanghebbende komen;
- c. voor de kosten is geen andere voorliggende voorziening beschikbaar;
- d. over de vergoeding van de kosten worden in het trajectplan concrete afspraken gemaakt.

#### *Artikel 5.2 Verhuiskosten*

1. Het college kan op basis van een individuele beoordeling een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke (verhuis)kosten bij arbeidsinschakeling indien belanghebbenden ter aanvaarding van arbeid in dienstverband moeten verhuizen, omdat, op basis van een individuele beoordeling, de afstand woon-werkverkeer niet overbrugbaar is.
2. Voor verhuis- en herinrichtingskosten kan een bedrag verstrekt worden tot maximaal € 3.500,00;
3. De genoemde tegemoetkoming moet binnen 3 maanden na uitschrijving uit de Basisregistratie personen van de gemeente Someren worden aangevraagd.
4. Voor de door de verhuizing noodzakelijk te maken kosten voor dubbele woonlasten kan gedurende een periode van maximaal zes maanden vergoed worden de werkelijke kosten met als maximum het bedrag als genoemd in artikel 13 eerste lid onder a van de Wet op de huurtoeslag.

#### *Artikel 5.3 Reiskosten*

1. Het college kan aan een belanghebbende een vergoeding toekennen voor de gemaakte kosten voor vervoer, voor zover het college dit vervoer voor de belanghebbende noodzakelijk acht voor het kunnen voldoen aan de verplichtingen zoals bedoeld in de Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015;
2. Voorwaarden reiskostenvergoeding als bedoeld in het eerste lid bij het volgen van een re-integratietraject zijn:
  - a. de belanghebbende moet een keer per week of vaker een opleidingsinstituut, re-integratiebedrijf of werklocatie bezoeken (bijvoorbeeld in verband met stage of werkervaring);
  - b. de reisafstand wordt berekend vanaf het woonadres van belanghebbende tot het adres van de trajectlocatie.
  - c. indien er gebruik wordt gemaakt van openbaarvervoer wordt uitgegaan van de dichtst bij het woonadres van de belanghebbende zijnde halte van het openbaar vervoer;

- d. Als er sprake is van noodzakelijke kinderopvang, mag de extra reisafstand die nodig is om het kind (de kinderen) naar de opvanglocatie te brengen worden opgeteld bij de afstand tussen het woonadres van belanghebbende en de trajectlocatie;
  - e. De vergoeding geldt voor de heen –en terugreis.
3. Geen reiskostenvergoeding.
- a. In afwijking van het eerste en tweede lid wordt binnen een reisafstand van 10 km vanaf het woonadres van belanghebbende, de belanghebbende geacht deze afstand te kunnen lopen of fietsen en komen reiskosten niet in aanmerking voor vergoeding;
  - b. Er worden geen reiskosten verstrekt aan de werknemer die een arbeidsovereenkomst bij een werkgever is aangegaan. De werkgever en de belanghebbende moeten zelf afspraken over de reiskosten maken;
  - c. Niet voor reiskostenvergoeding komen in aanmerking belanghebbenden die op grond van hun re-integratietraject gesubsidieerd werk verrichten.
  - d. Wanneer er sprake is van incidentele bezoeken, zoals een afspraak met de klantbegeleider, worden geen reiskosten vergoed.
  - e. Wanneer lopend of fietsend wordt gereisd worden geen reiskosten vergoed.
  - f. Er worden geen vergoedingen verstrekt voor de aanschaf van een auto, busje of vergelijkbaar vervoermiddel.
4. Hoogte van de vergoeding:
- a. voor een reisafstand verder dan 10 km vanaf het woonadres van de belanghebbende kan een reiskostenvergoeding verstrekt worden op basis van de tarieven van het openbaar vervoer (2e klasse). Daarbij wordt uitgegaan van de dichtst bij het woonadres van belanghebbende zijnde halte van het openbaar vervoer. Openbaar vervoerkosten worden vergoed na het overleggen van de vervoersbewijzen en na het overleggen van een bewijs, dat de belanghebbende de trajectlocatie inderdaad heeft bezocht (bijv. een presentielijst).
  - b. indien de belanghebbende gebruik maakt van een eigen auto of een auto van een derde, bedraagt de vergoeding vanaf het woonadres van de belanghebbende € 0,19 per km, gebaseerd op de richtprijs van de Belastingdienst voor een onbelaste vergoeding per kilometer. Kilometers voor vervoer, worden vergoed na het overleggen van een bewijs, dat de belanghebbende de trajectlocatie inderdaad heeft bezocht (bijv. een presentielijst). De autokilometers worden gemeten van woonadres van de belanghebbende tot de trajectlocatie, met behulp van [www.routeplanner.nl](http://www.routeplanner.nl) (kortste route);
  - c. bij gebruik van eigen scooter, brommer of soortgelijk vervoermiddel wordt bij een reisafstand van meer dan 10 km vanaf het woonadres van de belanghebbende een vergoeding van € 0,06 bruto per kilometer verstrekt. Kilometers voor vervoer, worden vergoed na het overleggen van een bewijs, dat de belanghebbende de trajectlocatie inderdaad heeft bezocht (bijv. een presentielijst). De brommer- of scooterkilometers worden gemeten van woonadres van de belanghebbende tot de locatie, met behulp van [www.routeplanner.nl](http://www.routeplanner.nl) (kortste route);
  - d. aan belanghebbenden die in verband met het volgen van een re-integratietraject vanwege medische redenen gebruik moeten maken van een deeltaxi ontvangen een vergoeding van de werkelijke kosten na het overleggen van een bewijs, dat de belanghebbende de trajectlocatie inderdaad heeft bezocht (bijv. een presentielijst).
5. Voor reiskosten kan een eenmalig voorschot van maximaal € 150,- worden verstrekt.
6. Er zijn meerdere redenen op grond waarvan de vergoeding kan worden opgeschort of beëindigd:
- a. als het traject afloopt;
  - b. als belanghebbende niet voldoende meewerkt aan zijn traject;
  - c. als het traject tijdelijk wordt afgebroken en naar verwachting voor langere tijd stil ligt;
  - d. als de belanghebbende onvoldoende zijn best doet om betaald werk te aanvaarden of te behouden;
  - e. als de belanghebbende gebruik maakt van de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel n en r van de Participatiewet met uitzondering van de inkomstenvrijlating medisch urenbeperkt als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel z van de Participatiewet;
  - f. de vergoeding kan hervat worden als de belanghebbende weer voldoende meewerkt of als het traject of een ander traject (weer) is opgestart.

*Artikel 5.4 Wijze van vergoeding indien openbaar vervoer redelijkerwijs niet mogelijk is en de belanghebbende niet beschikt over eigen vervoer*

1. In bijzondere omstandigheden kan een vergoeding voor de aanschafkosten van een (tweedehands)fiets verstrekt worden, indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. de (tweedehands)fiets is noodzakelijk in het kader van een door het college aangeboden re-integratietraject;
  - b. de belanghebbende beschikt niet over een eigen fiets;
  - c. de vergoeding voor de aanschaf van een (tweedehands)fiets bedraagt maximaal € 100,-;
  - d. er wordt een vergoeding voor een fietsstoeltje verstrekt wanneer de noodzakelijkheid is aangetoond en deze bedraagt maximaal € 50,-;
  - e. de kosten voor onderhoud van de fiets komen voor rekening van de belanghebbende;
  - f. er worden geen vergoedingen verstrekt voor onderhouds- en reparatiekosten en aanverwante kosten van vervoermiddelen.
2. In bijzondere omstandigheden kan een vergoeding voor de aanschafkosten van een tweedehandsscooter of een tweedehandsbrommer verstrekt worden wanneer aan de volgende criteria wordt voldaan:
- a. de belanghebbende is niet in bezit van een eigen auto, scooter of brommer;
  - b. Het reizen met het openbaarvervoer of de fiets is op grond van medische- of psychische redenen niet mogelijk. Dit wordt op basis van een advies van een onafhankelijk arts vastgesteld.
  - c. De aanschafkosten van een tweedehandsscooter of een tweedehandsbrommer bedragen maximaal € 400,-.
  - d. Er worden geen vergoedingen verstrekt voor onderhouds- en reparatiekosten en aanverwante kosten van vervoermiddelen.

#### *Artikel 5.5 Tussenschoolse opvang*

1. Indien er tussenschoolse opvang nodig is voor het volgen van een re-integratietraject gericht op arbeidsinschakeling kan een vergoeding van deze kosten verstrekt worden.
2. Aan personen die in verband met het volgen van een re-integratietraject tussenschoolse opvang afnemen kan een vergoeding van de kosten verstrekt worden na overleggen van de facturen van de organisatie die de tussenschoolse opvang verzorgt en een bewijs, dat de belanghebbende de trajectlocatie inderdaad heeft bezocht (bijv. een presentielijst).

#### *Artikel 5.6 Computer*

Voor de aanschafkosten van een computer wordt geen vergoeding verstrekt daar belanghebbende gebruik kan maken van de voorzieningen die beschikbaar zijn bij de bibliotheek of een scholingsinstituut.

#### *Artikel 5.7 Overige vergoedingen*

Er kan een vergoeding verstrekt worden voor de noodzakelijke kosten die de belanghebbende maakt en die te maken hebben met het aangaan van een (gesubsidieerd) dienstverband, zoals bijvoorbeeld legeskosten voor het verkrijgen van een bewijs van goed gedrag en kosten van inentingen die men moet maken als men in een ziekenhuis gaat werken. Dit onder de voorwaarde dat de (eventuele) werkgever deze kosten niet vergoedt.

#### *Artikel 5.8 Vergoeding vrijwilligerswerk*

1. Het college kan een vergoeding verstrekken van € 50,- per maand gedurende een periode van maximaal 24 maanden voor het verrichten van vrijwilligerswerk in het kader van een re-integratietraject.
2. Onder vrijwilligerswerk zoals bedoeld in het eerste lid wordt verstaan het participeren in vrijwilligerswerk gedurende meerdere dagdelen per week, doch ten minste 16 uur per week, teneinde de afstand tot de arbeidsmarkt voor een werkzoekende te verkleinen.
3. Een eventuele kostenvergoeding van de werkgever wordt op de door het college bekostigde kostenvergoeding in mindering gebracht.

#### *Artikel 5.9 Vaststelling recht en hoogte vergoeding*

1. Het college stelt het recht op een vergoeding en de hoogte van een vergoeding als bedoeld in de artikelen 5.2 tot en met 5.8 ambtshalve vast of, als dit niet mogelijk is, op schriftelijke aanvraag.
2. Het college bepaalt, als dit noodzakelijk is, welke gegevens een belanghebbende voor de vaststelling van het recht op een vergoeding moet verstrekken, alsmede de wijze en het tijdstip waarop hij de gegevens moet verstrekken.

### **Hoofdstuk 6 Gronden tot weigering of beëindiging ondersteuning**

### *Artikel 6.1 Samenloop*

Het college zal geen stimuleringspremie of (onkosten)vergoeding verstrekken voor kosten waarvoor al dan niet door het college al een andere premie of subsidie wordt verstrekt.

### *Artikel 6.2 Terugvordering*

1. Onverschuldigd betaalde vergoedingen kunnen op grond van het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek, in het bijzonder het bepaalde in boek 6, artikel 203, 2e lid, door het college worden teruggevorderd.
2. Indien belanghebbende niet of niet tijdig de onverschuldigde betaalde vergoedingen terugbetaalt kan het college overgaan tot een civielrechtelijke procedure, waarbij alle proceskosten op belanghebbende zullen worden verhaald.

### *Artikel 6.3 Beëindiging voorziening*

Een toegekende voorziening wordt beëindigd indien:

- a. de persoon de verplichtingen genoemd in de artikelen 9 en 17 van de Participatiewet niet nakomt;
- b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van voorzieningen,
- d. de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
- e. de voorziening niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
- f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
- g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die gesteld zijn om in aanmerking te komen voor die voorziening.

## **Hoofdstuk 7 Slotbepalingen**

### *Artikel 7.1 Schakelbepaling*

Het bepaalde in artikel 18 en 19 van de Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015 is van overeenkomstige toepassing op deze nadere regels met dien verstande dat waar in de verordening het begrip verordening wordt gebezigd nadere regels moet worden gelezen.

### *Artikel 7.2 Inwerkingtreding*

Deze nadere regels treden na bekendmaking in werking met ingang van 1 januari 2015.

Burgemeester en wethouders van Someren,

de secretaris, de burgemeester,

Drs. A.P.M. de Kok, A.P.M. Veltman

## **Toelichting**

### **Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015**

#### *Algemeen*

Deze Nadere regels regelt vooral de ondersteuning die het college biedt bij de arbeidsinschakeling van werkloze werkzoekenden die horen tot de doelgroep. De opdracht om die ondersteuning bij re-integratie te bieden is geregeld in artikel 7 van de Participatiewet. Het voorschrift om deze Nadere regels vast te stellen volgt uit de Re-integratieverordening Participatiewet Someren 2015.

Artikelsgewijze toelichting



## **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

### *Artikel 1.1 Begripsomschrijvingen*

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Bij de begripsbepaling van Nuggers (lid 1 onder f) dient in acht te worden genomen dat hieronder verstaan wordt:

- personen jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd die geen uitkering ontvangen en die als werkloze werkzoekenden staan geregistreerd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,
- personen die niet werken, of wel werk hebben, maar voor minder dan 12 uur per week;
- personen die wel willen werken of meer dan 12 uur per week willen werken.

### *Artikel 1.2 Doelstelling en reikwijdte*

Dit artikel bepaalt de doelstelling van de Nadere regels.

## **Hoofdstuk 2 Vormen van ondersteuning**

### *Artikel 2.1 Ondersteuning*

Bij de inzet van re-integratie-instrumenten wordt gekozen voor dat instrument dat adequaat en toereikend is voor arbeidsinschakeling.

Re-integratie-instrumenten die gericht zijn op de arbeidsinschakeling worden ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid of zelfstandigheid niet mogelijk is.

### *Artikel 2.2 Werkstage*

Bij werkstages gaat het om een voorziening gericht op arbeidsinschakeling: niet de arbeid zelf, maar screenen op (werknemers)vaardigheden en het leren werken staan hierbij centraal. Het is belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de werkstage aangeboden wordt. Dit vanwege het gevaar dat de werkstage beschouwd kan worden als een gewone arbeidsovereenkomst. Volgens het arbeidsrecht is er sprake van een arbeidsovereenkomst indien voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- er dient sprake te zijn van de persoonlijke verplichting om arbeid te verrichten;
- die arbeid wordt verricht onder gezag van een ander;
- die ander betaalt voor de arbeid een bepaald bedrag aan loon;
- de arbeid wordt verricht gedurende enige tijd.

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, maar daarbij moet dan ook daadwerkelijk sprake zijn van een vergoeding van gemaakte kosten.

Het eerste lid geeft de algemene bepaling voor het aanbieden van een werkstage. In de begripsomschrijving wordt nog eens specifiek aangegeven wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat de belanghebbende claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkstage kan een aantal doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om screenen van (werknemers)vaardigheden. Op de tweede plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Verder kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan de belanghebbende wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Het tweede lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. Hierbij wordt uitgegaan een maximale termijn van 12 maanden.

#### *Artikel 2.3 Sociale activering*

Het college kan activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als stap in een traject gericht op arbeidsinschakeling. Uitgangspunt hierbij is dat de beoordeling steeds gericht dient te zijn op de snelste weg in het traject gericht op arbeidsinschakeling.

#### *Artikel 2.4 Detacheringsbaan*

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

#### *Artikel 2.5 Scholing*

Scholing in het algemeen

Scholing is van groot belang voor het verkrijgen van een goede (start)kwalificatie op de arbeidsmarkt. Scholing zal daarom in veel re-integratietrajecten terugkomen.

Het derde lid geeft het uitgangspunt aan bij het inzetten van een scholingstraject. Voor de inzet van scholing wordt uitgegaan van de kortste weg naar werk. Met andere woorden, geen jarenlange opleiding indien er een kortere voorziening naar een goed/beter arbeidsperspectief bestaat. Een individuele beoordeling ligt ten grondslag aan de noodzaak tot toekenning van de vergoeding.

Scholing voor de doelgroep alleenstaande ouders

Voor de groep alleenstaande ouders is optimaal maatwerk van belang. Daarmee kan voorkomen worden dat de afstand tot de arbeidsmarkt toeneemt door een te lange afwezigheid uit het arbeidsproces. De verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden geldt voor de alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar slechts nadat is vastgesteld dat passende kinderopvang beschikbaar is, dat voldoende scholing is toegepast en dat de belastbaarheid van de belanghebbende in aanmerking is genomen (artikel 9 lid 4 Participatiewet).

Tevens kan een alleenstaande ouder die de volledige zorg heeft voor een tot zijn last komend kind tot vijf jaar een verzoek indienen tot ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling (artikel 9a Participatiewet). Deze ontheffing wordt éénmalig verleend en heeft een maximale duur van vijf jaar. Op de van de arbeidsplicht en plicht tot een tegenprestatie ontheven belanghebbende blijft de re-integratieplicht van toepassing (artikel 9, lid 2 Participatiewet).

Het college vult de re-integratievoorziening voor de alleenstaande ouder, aan wie een ontheffing van de arbeidsplicht en de plicht tot een tegenprestatie is verleend en die niet beschikt over een sterkkwalificatie, ten minste in met scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Dit wil zeggen dat de scholingsplicht gehandhaafd blijft, om de aansluiting met de arbeidsmarkt niet te verliezen. Voor deze doelgroep dient ook binnen 6 maanden na het verzoek tot ontheffing een plan van aanpak te worden opgesteld.

Wanneer de ouder wel de vereiste startkwalificatie heeft, kan op verzoek een aanvullende scholing worden aangeboden.

Scholing jongeren tot 27 jaar

Scholing vergroot de kans op de arbeidsmarkt voor de doelgroep jongeren tot 27 jaar. Bovendien zal er vaak recht bestaan op studiefinanciering waardoor men geen beroep op bijstand hoeft te doen. In de beleidsrichtlijnen "Zoekperiode jonger dan 27 jaar" (B164) en "Het kunnen volgen van onderwijs" (B169) is dit onderwerp nader uitgewerkt.

In het negende lid wordt gerefereerd op de regels met betrekking tot de maximale kosten voor de vergoeding tot scholing en andere voorwaarden welke in een beschikking worden vastgelegd.

#### *Artikel 2.6 Participatieplaats*

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

#### *Artikel 2.7 Participatievoorziening Beschutwerk*

## Doelgroep

Het college kan mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, met een voorziening beschut werk in een beschutte werkomgeving aan de slag helpen. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, erstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV.

## Procedure

Beschut werk kenmerkt zich door een hoge mate van (structurele) ondersteuning en aanpassing van het werk. Het college bepaalt welke mensen zij voor een beoordeling beschut werk bij UWV voordraagt. UWV beoordeelt vervolgens, in opdracht van het college, op basis van landelijke criteria of mensen tot de doelgroep beschut werk behoren en adviseert het college hierover. UWV zal altijd beoordelen op grond van de in artikel 3 van het ontwerpbesluit advisering beschut werk genoemde criteria.

## RoI UWV

UWV is het wettelijk voorgeschreven adviesorgaan. UWV is ten aanzien van zijn werkzaamheden voor de voorziening beschut werk een adviseur in de zin van artikel 3:5 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Dat betekent dat het college moet bezien of een advies op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Als het advies van UWV zorgvuldig tot stand is gekomen, zal het college conform dit advies besluiten. Het college kan wel een advies terugleggen bij UWV voor nadere motivering of uitleg. Indien in bezwaar of beroep wordt aangevoerd dat het advies van UWV niet is opgevolgd, is het aan het college om aan te tonen dat het advies niet zorgvuldig tot stand is gekomen en daarom niet gevolgd hoefde te worden.

Indien mensen uitstromen uit beschutwerk is er is geen sprake van een terugkeergarantie. Als mensen uit beschut werk uitstromen en op een later moment weer beschut willen werken dan melden zij zich bij het college. Het college bepaalt vervolgens of een persoon ondersteuning nodig heeft naar (arbeids)participatie en welke instrumenten daarbij worden ingezet.

## Geen ontheffing

Het feit dat iemand behoort tot de doelgroep beschutwerk is op zich zelf geen reden om een tijdelijke ontheffing van de sollicitatieverplichtingen te verlenen.

Als een persoon, blijvend uit een advies van UWV, tot de doelgroep beschut werk behoort, heeft het college een zware inspanningsverplichting om deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag te helpen. De Participatiewet kent geen categoriale vrijstelling van de sollicitatie- en re-integratieverplichtingen, behalve in geval sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Vrijstelling kan uitsluitend tijdelijk worden verleend in verband met dringende redenen die betrekking hebben op het individuele geval.

## Privacy en medisch geheim

De gegevens betreffende de gezondheid voor de beoordeling of de belanghebbende in aanmerking komt voor beschut werk mogen alleen worden verwerkt door personen voor wie het medisch beroepsgeheim geldt. Dat wil zeggen door verzekeringsgeneeskundigen in dienst van UWV of re-integratiebedrijven of door bedrijfsartsen. Dit geldt ook voor de gegevensuitwisseling tussen UWV en gemeenten. De medische gegevens kunnen alleen via artsen of beroepsbeoefenaars voor wie het medisch beroepsgeheim geldt, worden uitgewisseld. Uiteindelijk krijgen werkgevers net als bij het verzuimbeleid geen andere informatie dan de uitkomst dat de werknemer beperkingen heeft waarmee hij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

### *Artikel 2.8 Ondersteuning bij leer-werktraject*

Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, is er de mogelijkheid extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 16 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

### *Artikel 2.9 Persoonlijke ondersteuning*

Naast het feit dat er reeds veel werkzoekenden op een re-integratieproject zitten, zijn er juist heel veel werkzoekenden die door de klantbegeleider zelf worden begeleid naar werk.

Het eerste lid geeft de algemene bepaling voor het aanbieden van de re-integratievoorziening persoonlijke ondersteuning door de klantbegeleider.

Persoonlijke ondersteuning door de klantbegeleider is erop gericht dat de werkzoekende gemotiveerd is en blijft, in de juiste stand wordt gezet, de mogelijkheden worden benadrukt en de beperkingen worden gereduceerd tot beheersbaar en overkomelijk voor het verrichten van prestaties en werk. De klantbegeleider begeleidt en motiveert werkzoekenden in hun traject gericht op arbeidsmarkttoeleiding.

Hiertoe inventariseert hij of zij de situatie en analyseert de begeleiding die een werkzoekende nodig heeft. Daarbij staat het faciliteren, begeleiden en bewaken van activiteiten die voortkomen uit het ingezette traject en de begeleiding centraal. Door de directe begeleiding en benadering zijn de lijnen met de werkzoekende zeer kort en kan directe sturing worden gegeven. Maatwerk is hierbij het uitgangspunt.

Het tweede lid geeft de algemene bepaling voor het aanbieden van de re-integratievoorziening persoonlijke ondersteuning in de vorm van een jobcoach.

Een jobcoach heeft verschillende taken.

- begeleiding bieden aan mensen die niet zonder ondersteuning werk op de vrije arbeidsmarkt kunnen behouden;
- systeemgerichte begeleiding bieden aan werknemer en werkgever;

De jobcoach gaat daarbij uit van:

- Werk dat past bij de talenten en de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer.
- Een werkomgeving die past bij de werknemer.

De omvang van het aantal uren aan begeleiding in de tijd kan variëren, afhankelijk van de behoefte hieraan en de aard van de lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, maar gemiddeld 10% van de werktijd. Periodieke evaluaties leiden tot aanpassingen in de omvang van het aantal begeleidingsuren. Op die manier kan maatwerk in de begeleiding worden geleverd.

De jobcoach is bedoeld voor belanghebbenden met een verwachte loonwaarde hoger dan of gelijk aan 30% van het wettelijk minimumloon met een beperking die zijn werk niet zelfstandig kan uitoefenen.

### Hoofdstuk 3 Instrumenten voor de werkgever

#### *Artikel 3.1 Stimuleringspremie*

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

In het eerste lid wordt aangegeven voor welke doelgroep werkgevers stimuleringspremie kunnen aanvragen.

Het derde lid regelt de voorwaarden voor het toekennen van een stimuleringspremie.

Het vierde lid regelt de maximale duur van een stimuleringspremie, namelijk zes maanden met een verlengingsmogelijkheid van nog eens zes maanden. Dit lid regelt tevens de hoogte van de stimuleringspremie uitgaande van een dienstverband van zes maanden en een arbeidsduur van 40 uur per week. De premie wordt naar rato verlaagd bij een kortere arbeidsduur per week.

De periode van stimuleringspremie kan verlengd worden en de hoogte van de premie kan op een ander bedrag gesteld worden wanneer er naar oordeel van het college sprake is van bijzondere omstandigheden.

In het vijfde, zesde en zevende lid wordt de aanvraag- en toekenningprocedure geregeld.

In het laatste lid wordt aangegeven dat er bij plaatsing geen verdringing van arbeidsplaatsen plaats vindt, of dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed. Het college kan dit doen door dit expliciet na te gaan of door de werkgever expliciet te laten verklaren dat geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

#### Stimuleringspremie en Loonkostensubsidie

De in dit artikel opgenomen stimuleringspremie is niet gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen met een afstand tot de arbeidsmarkt uit de doelgroep. De in dit artikel van deze nadere regels geregelde stimuleringspremie is een andere subsidie dan bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet voor personen met een arbeidsbeperking van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie kan niet tegelijkertijd worden verstrekt met de stimuleringspremie. Het betreft verschillende personen uit de doelgroep.

#### Compensatie

Doel van de stimuleringspremie is om extra werkgelegenheid te bevorderen voor speciale groepen van werklozen die anders geen of moeilijk werk kunnen vinden. De reden hiervoor kan zijn dat deze werklozen door de afstand tot de arbeidsmarkt minder productief zijn, of dat werkgevers door een gebrek aan werkervaring huiverig zijn om iemand in dienst te nemen vanwege de extra financiële risico's die daaraan verbonden zijn. Door deze stimuleringspremie worden die financiële risico's gecompenseerd en komen er voor het college extra instrumenten beschikbaar voor het realiseren van haar re-integratiedoelstellingen. Werkgevers zullen wel de intentie moeten hebben om na het verstrijken van de periode waarover een stimuleringspremie ontvangen wordt, aan de werknemer een duurzame arbeidsovereenkomst aan te bieden.

#### *Artikel 3.2 No Risk polis*

Soms aarzelen potentiële werkgevers om een bijstandsgerechtigde in dienst te nemen. Zij beschouwen het aannemen van mensen met een grote afstand tot werk in combinatie met een (mogelijk uit eerdere werkervaring vastgesteld) verhoogd risico op ziekteverzuim als riskant. Een belangrijk aspect daarbij is dat bij ziekte de werkgever wettelijk verplicht is het loon tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst door te betalen. Om deze drempel bij werkgevers weg te nemen kan de No Risk polis worden ingezet. In het kort zorgt de verzekering er voor dat niet de werkgever, maar het college de consequenties van verzuim opvangt.

De verzekeringsduur bedraagt maximaal 24 maanden (of korter, afhankelijk van de looptijd van de arbeidsrelatie). De langere polisperiode heeft als doel werkzoekenden met een zeer grote afstand tot werk te laten uitstromen.

De werkgever maakt pas gebruik van de no-riskpolis als de werknemer uitvalt vanwege ziekte. De werkgever activeert de no-riskpolis echter altijd voordat de arbeidsovereenkomst ingaat, zo maakt de werkgever optimaal gebruik van de dekking van de no-riskpolis. De polis dient geactiveerd te worden voor de eerste werkdag van de werknemer.

De werkgever krijgt bij verzuim de loonschade uitgekeerd wanneer de verzuimduur langer is dan de eigenrisico periode. De uitkering is gebaseerd op het brutoloon zoals in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, met een maximum van tweemaal het wettelijk minimumloon per maand.

### **Hoofdstuk 4 Overige bepalingen**

#### *Artikel 4.1 Ondersteuning gericht op nazorg*

Mede gezien de beperkte budgets is het belangrijk ervoor te zorgen dat belanghebbenden na uitstroom niet na een korte periode terugvallen in de uitkering. Het college kan extra aandacht besteden aan nazorg, met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren.

Onder ondersteuning gericht op nazorg wordt niet de voorziening Stimuleringspremie verstaan.

#### *Artikel 4.2 Schulddienstverlening*

Dit artikel spreekt voor zich. Indien de schuldenlast van de betrokkene belemmerend werkt voor de arbeidstoeleiding van betrokkene kan een schulddienstverleningstraject worden opgestart.

#### *Artikel 4.3 Wet sociale werkvoorziening (Wsw)*

Per 1 januari 2015 is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom. Belanghebbenden met een Wsw-indicatie die werkzaam zijn in een Wsw-dienstbetrekking of begeleid werken behouden hun wettelijke rechten en plichten. Belanghebbenden die op 31 december 2014 op de Wsw-wachlijst staan kunnen per 1 januari 2015 niet meer geplaatst worden in een Wsw dienstbetrekking of begeleid werken.

Belanghebbenden die op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in Wsw-dienstbetrekking werkzaam zijn kunnen na 1 januari 2015 een verlenging van dit dienstverband of een vast dienstverband aangeboden krijgen;

#### *Artikel 4.4 Proefplaatsing*

Het uitgangspunt van de proefplaatsing is: er is een match van een belanghebbende op een reguliere vacature, maar de werkgever heeft nog aarzelingen ten aanzien van de geschiktheid van de kandidaat.

##### Doel

Een proefplaatsing is bedoeld om te onderzoeken of het inderdaad een geschikte baan is voor de belanghebbende en om de belanghebbende de kans te geven zich te bewijzen. Het uiteindelijke doel is bevorderen van reguliere uitstroom.

##### Hoe

De belanghebbende werkt met behoud van uitkering op de beoogde werkplek.

##### Duur

Een tot drie maanden afhankelijk van de professionele inschatting van de begeleider van de belanghebbende. Na drie maanden is geen verlenging mogelijk.

##### Financiën

De werkgever krijgt geen extra vergoeding en betaalt geen inleenvergoeding.

##### Overige dienstverlening

De klantbegeleider kan de voorziening persoonlijke ondersteuning inzetten om de belanghebbende te coachen gericht op verdere ontwikkeling van diens eigen kracht.

##### Relatie met andere regelingen

Een proefplaatsing is niet mogelijk in aansluiting op een participatieplaats bij dezelfde werkgever. Als de werkgever met de belanghebbende na afloop van de proefplaatsing een regulier dienstverband aangaat, is Stimuleringspremie mogelijk, maar deze premie wordt niet standaard aangeboden/ingezet in vervolg op een proefplaatsing.

#### *Artikel 4.5 Praktijkervaringspolis*

De PraktijkErvaringsPlek polis, kortweg de PEP-polis, is een verzekering waarbij het aansprakelijkheidsrisico voor de werkgever en het ongevalsrisico voor de werkgever en de werkzoekende volledig zijn verzekerd. Met de PEP- polis wordt de schade gedekt die ontstaat bij het uitoefenen van de taken.

De PEP-polis kan worden ingezet voor belanghebbenden die deelnemen aan trajecten zoals:

- Pilot loondispensatie;
- Tgenprestatie naar vermogen;
- Werkervaringsplaatsen;
- Proefplaatsingen met behoud van uitkering;

- Leerwerktrajecten;
- Stage beroepsbegeleidende leerweg.

## **Hoofdstuk 5 Re-integratievergoedingen**

### *Artikel 5.1 Re-integratievergoedingen*

Het college kan als onderdeel van een re-integratietraject aan de doelgroep naast scholing (zie artikel 2.5) eveneens een vergoeding verstrekken voor andere voorzieningen. Het doel van het verstrekken van vergoedingen is het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot het deelnemen aan een re-integratietraject.

Een individuele beoordeling dient ten grondslag te liggen aan de noodzaak tot toekenning van de vergoeding. Bij alle vergoedingen wordt uitgegaan van de meest adequate en goedkoopste voorziening.

### *Artikel 5.2 Verhuiskosten*

Verhuiskosten kunnen worden verstrekt indien belanghebbenden ter aanvaarding van arbeid in dienstverband moeten verhuizen, omdat, op basis van een individuele beoordeling, de afstand woon-werkverkeer niet overbrugbaar is.

De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op het bedrag dat in het kader van de WMO geldt als financiële tegemoetkoming in de kosten van verhuizing en herinrichting (artikel 6:3, lid 5, Nadere regels maatschappelijke ondersteuning Peelgemeente Helmond 2014).

Voor eventuele dubbele woonlasten kan een vergoeding verstrekt worden gelijk aan de werkelijke kosten met als maximum het bedrag als genoemd in artikel 13 eerste lid onder a van de Wet op de huurtoeslag. De maximale duur is 6 maanden.

### *Artikel 5.3 Reiskosten*

Het eerste lid regelt dat reiskosten verstrekt kunnen worden aan mensen die ten behoeve van hun re-integratietraject moeten reizen.

Het tweede lid regelt de voorwaarden voor het verstrekken van de reiskostenvergoeding. Voor een reisafstand tot 10 km vanaf het woonadres wordt geen reiskostenvergoeding toegekend. Voor een reisafstand vanaf 10 km vanaf het woonadres kan een reiskostenvergoeding verstrekt worden op basis van de tarieven van het openbaar vervoer. Daarbij wordt uitgegaan van de dichtst bij het woonadres zijnde halte van het openbaar vervoer.

Wanneer de belanghebbende geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer en daardoor gebruik moet maken van een eigen auto of een auto van een derde, bedraagt de vergoeding vanaf het woonadres € 0,19 per km, gebaseerd op de richtprijs van de Belastingdienst voor een onbelaste vergoeding per kilometer.

Wanneer de belanghebbende tegelijkertijd met andere personen kan reizen met een eigen auto of een auto van een derde, waardoor deze wijze van reizen goedkoper is dan de reiskostenvergoeding op basis van de tarieven van het openbaar vervoer, geldt er voor deze wijze van reizen een reiskostenvergoeding voor het gebruik van de eigen auto of de auto van een derde zoals hierna wordt aangegeven.

Reiskosten worden alleen verstrekt aan mensen die ten behoeve van hun traject moeten reizen. Een uitzondering hierop vormt de groep arbeidsgehandicapten die geen gebruik kunnen maken van de fiets. De kosten van een deeltaxi kunnen in dat geval worden vergoed voor het bezoek aan een instelling in verband met de uitvoering van het re-integratietraject.

Belanghebbenden die gesubsidieerde werk verrichten, vallen voor hun reiskosten onder de voorzieningen van hun werkgever.

### *Artikel 5.4 Wijze van vergoeding indien openbaar vervoer redelijkerwijs niet mogelijk is en de belanghebbende niet beschikt over eigen vervoer*

Belanghebbende beschikt niet over eigen vervoer

Indien een belanghebbende niet beschikt over eigen vervoer en indien openbaar vervoer redelijkerwijs niet mogelijk is wegens bijzondere omstandigheden, zoekt de klantbegeleider in overleg met de belanghebbende naar een passende oplossing voor het vervoersprobleem.

Een belanghebbende wordt geacht een afstand van 10 km met een fiets te kunnen overbruggen, tenzij er een medische noodzaak is dat de belanghebbende zich niet met een fiets kan vervoeren. Een medische noodzaak wordt aangetoond middels een door het college op te vragen medisch advies. De hoogte van de reiskostenvergoeding wordt dan vastgesteld zoals hierna wordt aangegeven.

#### Tweedehand fiets

De kosten van een fiets behoren tot de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan en moeten uit het reguliere inkomen betaald worden. De bijstandsuitkering die de belanghebbende ontvangt wordt geacht te voorzien in de algemene noodzakelijke kosten van het bestaan, eventueel via reservering of gespreide betaling achteraf.

In uitzonderingsgevallen kan afgeweken worden van het bepaalde in het eerste lid als dit als gevolg van bijzondere omstandigheden in het individuele geval noodzakelijk is. Daarnaast is de vraag leidend of de belanghebbende een fiets nodig heeft om naar re-integratietraject of sollicitatiegesprekken te gaan.

#### Tweedehand scooter, tweedehand brommer bij medische noodzaak

Wanneer de belanghebbende niet over eigen vervoer beschikt en door een medische noodzaak geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer en/of het reizen met een fiets kan een vergoeding voor een tweedehand scooter of een tweedehand brommer verstrekt worden.

Een medische noodzaak wordt aangetoond middels een door het college op te vragen medisch advies van een onafhankelijk arts.

#### *Artikel 5.5 Tussenschoolse opvang*

De kosten voor de tussenschoolse opvang worden alleen vergoed zolang er geen beroep kan worden gedaan op andere wetten en regelingen en voor zover het noodzakelijk is in verband met de uitvoering van het re-integratietraject. Mensen die geen uitkering hebben, kunnen geen aanspraak maken op een vergoeding van de tussenschoolse opvang.

#### *Artikel 5.6 Computer*

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

#### *Artikel 5.7 Overige vergoedingen*

Overige kosten die verband houden met het volgen van een re-integratietraject kunnen worden vergoed, voor zover het gaat om kosten die verband houden met het re-integratietraject of die noodzakelijk worden geacht te zijn voor de arbeidsinschakeling.

Bij overige incidentele vergoedingen behoort o.a. verplichte werkkleding, gereedschap etc., welke niet vergoed wordt door de werkgever.

#### *Artikel 5.8 Vergoeding vrijwilligerswerk*

Soms is de stap naar een reguliere baan nog te groot, toch wil een belanghebbende zich graag nuttig maken; vrijwilligerswerk (met behoud van uitkering) kan dan een uitkomst zijn. Belanghebbenden met een uitkering ingevolgde de Participatiewet moeten toestemming vragen voor vrijwilligerswerk.

De uitvoeringsregels die bij kostenvergoeding vrijwilligerswerk gelden zijn:

- er wordt alleen een kostenvergoeding verstrekt als de vrijwilligerswerkzaamheden in het kader van een re-integratievoorziening zijn aangegaan;
- door de organisatie waar de vrijwilligerswerkzaamheden worden verricht, wordt schriftelijk verklaard dat zij geen vrijwilligersvergoeding verstrekken;



- indien de organisatie waar de vrijwilligerswerkzaamheden worden verricht een vrijwilligersvergoeding verstrekt, wordt deze in mindering gebracht.

#### *Artikel 5.9 Vaststelling recht en hoogte vergoeding*

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

### **Hoofdstuk 6 Gronden tot weigering of beëindiging ondersteuning**

#### *Artikel 6.1 Samenloop*

Ongewenste samenloop van subsidies moet worden voorkomen. Voor een deel is daarin al voorzien doordat alleen voor kosten (en voor zover die er zijn) een stimuleringspremie kan worden verleend. Toch is nog eens uitdrukkelijk opgenomen dat een stimuleringspremie alleen mogelijk is voor die loonkosten, of voor dat deel van die loonkosten, waar niet al een andere premie en/of subsidie voor wordt ontvangen.

#### *Artikel 6.2 Terugvordering*

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

#### *Artikel 6.3 Beëindiging voorziening*

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

Een bijzonder aandachtspunt is hier het uitbesteden van voorzieningen aan re-integratiebedrijven.

Immers, bij uitbesteden wordt een deel van het beheer uit handen gegeven. Het verdient dan ook aanbeveling dat in het contract, dat het college met een re-integratiebedrijf afsluit, expliciet wordt opgenomen dat deze Nadere regels van toepassing zijn.

### **Hoofdstuk 7 Slotbepalingen**

#### *Artikel 7.1 Schakelbepaling*

Door het opnemen van deze bepaling is er de mogelijkheid tot individualiserend handelen als strikte toepassing van de Nadere regels tot onbillijkheden leidt.

Mocht zich een situatie voordoen waarin deze Nadere regels niet voorzien, dan beslist het college met inachtneming van het doel en de overwegingen die aan deze Nadere regels ten grondslag liggen.

#### *Artikel 7.2 Inwerkingtreding*

Dit artikel regelt het moment van inwerkingtreding van deze Nadere regels